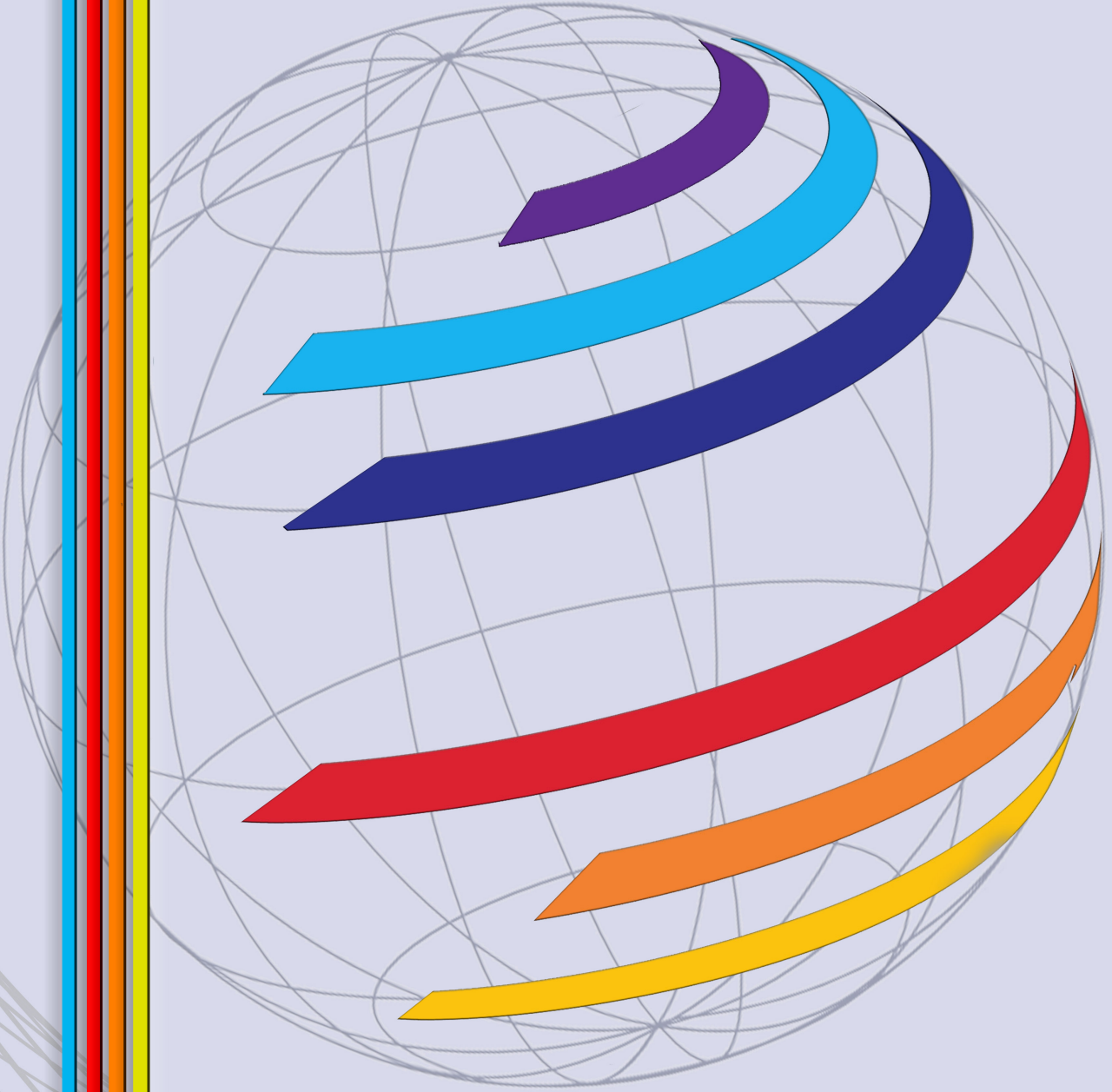




Istanbul Arel University
Graduate School
Journal of
Interdisciplinary
Innovation Studies

İstanbul Arel Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Yenilik
Araştırmaları Dergisi

Cilt/Volume 3 Sayı/Issue 2 2023



ISSN 2791-609X



Editörden...

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi olarak 2023 yılının ikinci sayısı ile siz değerli okurlarımızın karşısına çıkıyoruz.

Dergimizin Google Akademik yanı sıra diğer indekslerde de yer alması noktasında önemli çaba sarf ettiğimizi siz değerli okurlarımıza duyurmaktan mutluluk duymaktayız. Bir önceki sayımızdan bu yana ASOS ve DOAJ indekslerine başvurularını da tamamladığımızı siz değerleri okurlarımıza bildirmekten mutluluk duyuyoruz. Bununla birlikte dergimizin bu süreçte önemli bir akademik indeks olan TRDizin'e sürecinin devam ettiğini ve bu yıl sonuna kadar bir sonuç almayı umduğumuzu hatırlatmak isteriz. 2023 yılı itibariyle dergimizde kabul edilen ve yayımlanan araştırma makalesi, derleme ve olgu sunumu türündeki makalelere DOI verilmeye başlanmıştır.

Altıncı sayımızda Güzel Sanatlar, Sağlık ve Sosyal alanlarının çeşitli bilim dallarında olmak üzere 6 araştırma makalesi ve 1 düzeltme makalesi ile karşınıza çıkıyoruz. Bu sayımızda desteklerini eksik etmeyen siz değerli araştırmacılarımıza ve makalelerin kalitesinin artırılması noktasında önemli yeri olan tüm hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarız.

Baran [1] yemek ile sanatın kurduğu ilişkiyi modern pratikler üzerinden ele alarak sanat ortamına taşınan yiyecek-içecek, mutfak materyali gibi her türlü yemek ve yemekle ilgili nesnenin sanatta karşılaştığımız kullanımını araştırmaktadır. Bu amaçla 15 sanatçının seçilmiş eserlerini 1998 ile 2022 yılları arasında kronolojik bir biçimde dikkate alarak nesnenin sanatta karşılaştığımız kullanımını araştırmaktadır.

Aydın [2] ele aldığı sanatçıların eserleri üzerinden, sanatçıların gündelik yaşam nesnelere ürettiği sanat yapıtlarını kendi iç dünyası ve içinde bulunduğu toplumsal, kültürel, sosyo-politik, ekonomik gibi değişimler incelemiştir. Çalışmada yazılı ve görsel literatür taraması yapılmış ve sanatçıların içinde bulunduğu ruhsal durum ve toplumsal yapı temelinde kendi başına sanatsal bir anlamı olmayan nesnelere sanatçı tarafından nasıl dönüştürüldükleri ve hangi şartlarda ortaya koydukları belirlenmeye çalışılmıştır.

Doğan ve diğ. [3] Antik Çağ ve Orta Çağ Döneminde Anadolu'da etkili olmuş Yunan, Roma ve Türk uygarlığı yazınlarında bahsi geçen ve kullanım çeşitliği bağlamında en zengin olanlar arasından defne (*Laurus nobilis*) ve mersin (*Myrtus communis*) örnek olarak ele almış ve bu taksonlar özelinde söz konusu uygarlıklar arasındaki etkileşimin ortaya konmasına çalışılmıştır. Çalışma bulguları iki bitkinin adı geçen uygarlıklarda sağlık alanında kullanımları büyük oranda benzeştiğini ancak inanç ve kültür sahalarındaki etkileşimin sınırlı olduğunu göstermiştir.

Çetin ve Akdemir [4] çalışmasında siyasal başarının oluşumu, siyasal başarıda siyasal bileşenlerin etkisi ve bunlarda liderlik görevlerinin rolünün etkisi araştırmıştır. Bu amaçla araştırmacılar tarafından geliştirilen siyasal bileşenler ölçeği, liderlerin görevleri ölçeği, siyasal başarı ölçeği ve demografik bilgi formu çok sayıda örnekleme uygulanmış ve istatistiksel analizler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar liderlerin görevlerinin siyasal başarıyı artırdığını göstermiş ve demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzının örgüt kültürüne dönüşmesiyle siyasal başarının sağlanacağına işaret etmiştir.

Koç ve Akdemir [5] özel sektörde çalışan kadın çalışanların tepe yönetimi kademelerine gelmelerine engel olan nedenlerin cam tavan sendromu bağlamında incelemiştir. İş dünyasındaki kadın çalışanların maruz kaldıkları cam tavan engellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşen kadınların tepe yönetime gelemeden iş hayatından ayrılması konusu araştırılmıştır. Çalışmada kadınların cam tavanları kırabilmek için hayata geçirmesi gereken stratejilerle birlikte örgütlerin iş kaybı ve zararları engelleme amacıyla alması gereken kurumsal stratejilere değinmiştir.

Gümüş ve diğ. [6] çalışmasında kamuda itibar yönetiminin çalışan memnuniyetini nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Bu amaçla Dilovası Belediyesi'nde çalışanlar örnek olarak alınmış ve çalışanlara yüz yüze anket yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular kamuda itibar yönetiminin çalışan memnuniyeti üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Çalışan memnuniyeti üzerinde "çalışma ortamı" boyutunun en fazla, "duygusal çekicilik" boyutunun ise etkisinin en az olduğu tespit edilmiştir.

Bir önceki sayımızda, Sayan ve diğ. tarafından "*Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi*" başlıklı çalışmada yazar katkı beyanı bölümünde sehven yapılan bir hata düzeltilmiş ve çalışma için düzeltme makalesi [7] oluşturulmuştur.

Doç. Dr. Mehmet PALANCI
İnşaat Mühendisliği Öğretim Üyesi
Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi
Editör
30 Temmuz 2023

Kaynaklar

- [1] Baran D. “Yemekten sanata: Kısa bir kronoloji”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 48-65, 2023.
- [2] Aydın G. “Gündelik hayat nesnesinin duygusal aktarımlarda sanata dâhil edilmesi”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 66-74, 2023.
- [3] Doğan H, Doğan M, Ersoy N. “Klasik antikite kültürünün Orta Çağ Anadolu Türk uygarlığının sağlık, kültür, inanç alanlarına etkisi: defne ve mersin örneği”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 75-83, 2023.
- [4] Çetin Z, Akdemir A. “Siyasal bileşenlerin siyasi başarıya etkisinde liderlik görevlerinin rolünün incelenmesi ve bir araştırma”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 84-98, 2023.
- [5] Koç N, Akdemir A. “Kadın insan kaynaklarının tepe yönetimi kademelerinde görev alamamalarına yönelik nedenlerin cam tavan sendromu bağlamında araştırılması”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 99-116, 2023.
- [6] Gümüş B, Çelik Sütüçer ME, Karagül V. “İtibar yönetiminin iç müşteri memnuniyeti üzerine etkisi: belediye çalışanları üzerine bir araştırma”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 117-132, 2023.
- [7] Sayan İ, Zeyneloğlu S, Malatyalı İ. “Düzeltilme: Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 133-133, 2023.



İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi**

Cilt/Volume 3 Sayı/Issue 2 2023

ISSN 2791-609X

Dergi Yayın Kurulu/Editorial Board

Sahibi/Owner

İstanbul Arel Üniversitesi Adına/On Behalf of Istanbul Arel University

Rektör/Rector

Prof. Dr. Ahmet Ercan GEGEZ

Koordinatör Editör/Coordinator Editor

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü/*Director of Graduate School*

Prof. Dr. Ali AKDEMİR, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

Baş Editör/Editor in Chief

Doç. Dr. Mehmet PALANCI, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

Yardımcı Editörler/Associate Editors

Dr. Öğr. Üyesi Gözde ZEYTİN ÇAĞRI, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer Berna DOĞAN, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

Alan Editörleri/Section Editors

Alan ve ada göre alfabetik sırayla/Section and names in alphabetical order

Fen–Edebiyat/Science and Literature

- Prof. Dr. Duran ÇAKMAK İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Halit ALKAN Mardin Artuklu Üniversitesi, Türkiye
Mardin Artuklu University, Turkey
- Prof. Dr. Hayati TÜFEKÇİOĞLU İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Prof. Dr. Muhammet Nur DOĞAN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Doç. Dr. Mustafa BENER İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Istanbul University, Turkey
- Prof. Dr. Özlem TARI İLGİN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Güzel Sanatlar/Fine Arts

- Doç. Dr. Ceyhun BERKOL İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Simge YÜCEEL DİNÇ İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Turan ASAN İstanbul Topkapı Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Topkapı University, Turkey

İktisadi ve İdari Bilimler/*Economics and Administrative Sciences*

- Prof. Dr. Ayşe AKYOL İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye
Mugla Sıtkı Kocman University, Turkey
- Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye
Canakkale Onsekiz Mart University, Turkey
- Doç. Dr. Volkan HACIOĞLU İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Istanbul University, Turkey
- Doç. Dr. Volkan TATAR İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Doç. Dr. Yağmur ÖZYER AKSOY İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

İletişim/*Communication*

- Dr. Öğr. Üyesi Hasan YAMAN İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye
Istanbul University-Cerrahpasa, Turkey
- Prof. Dr. Mehmet Murat MENGÜ İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Doç. Dr. Mehmet YAKIN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Mühendislik–Mimarlık/*Engineering–Architecture*

- Dr. Öğr. Üyesi Fatma Ceyda GÜNEY Haliç Üniversitesi, Türkiye
YÜKSEL *Haliç University, Turkey*
- Doç. Dr. Gülferah ÇORAPÇIOĞLU İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Doç. Dr. Haşim Özgür TABAKOĞLU İzmir Bakırçay Üniversitesi, Türkiye
Izmir Bakircay University, Turkey
- Prof. Dr. Hızır ÖNSOY İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Timuçin İNCE İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Oben DAĞ İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Prof. Dr. Nurdan ÇOLAKOĞLU İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Mahmut PEKEDİS Ege Üniversitesi, Türkiye
Ege University, Turkey

Sağlık Bilimleri/*Health Sciences*

- Dr. Öğr. Üyesi Ayda KEBAPÇI Koç Üniversitesi, Türkiye
Koc University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Cem ERÇALIK İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Prof. Dr. Enver DURAN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Esmâ Nur OKATAN İstinye Üniversitesi, Türkiye
Istinye University, Turkey

- Dr. Esra ALBAL İstanbul Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları
Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Türkiye
*Istanbul Bakirkoy Prof. Dr. Mazhar Osman Mental and Nervous Diseases
Training and Research Hospital, Turkey*
- Dr. Öğr. Üyesi Gizem Şahin BAYINDIR İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye
Istanbul University-Cerrahpaşa, Turkey
- Prof. Dr. Hikmet KOÇAK İstinye Üniversitesi, Türkiye
Istinye University, Turkey
- Prof. Dr. Mustafa Cem UZAL İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Prof. Dr. Yıldız İYİDOĞAN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Yayın Koordinatörleri/Publication Coordinators

- Doç. Dr. İsmail Cengiz YILMAZ İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Prof. Dr. Metin ATEŞ İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey
- Dr. Öğr. Üyesi Kemal Ferit ÇETİNTAŞ Haliç Üniversitesi, Türkiye
Halic University, Turkey
- Doç. Dr. Ülger BULUT KARACA İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Yazı İşleri Müdürü/Editorial Manager

Arş. Gör. Melda ÖZDEMİR

Sekretarya ve Lojistik/Secretariat and Logistics

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| Arş. Gör. Çağla AYDIN | Arş. Gör. Deniz KAYNAK |
| Arş. Gör. Eray KARA | Arş. Gör. Merve KÖSE |
| Arş. Gör. Rumeysa OĞUZ | Arş. Gör. Serhat POLAT |
| Arş. Gör. Uzay Geysu YAŞA | Öğr. Gör. Burcu HIŞMAN |
| Enstitü Sekreteri Fırat KOŞAR | |
| Enstitü Uzmanı Burcu BALIM | |

Yazışma Adresi/Correspondence Address

- | | |
|--|--|
| İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Sefaköy Yerleşkesi
Kemalpaşa Mahallesi, Halkalı Caddesi No:101
34295 Sefaköy – Küçükçekmece
İstanbul – Türkiye
Telefon: 0850 850 2735 | Istanbul Arel University
Sefaköy Campus
Kemalpaşa Mahallesi, Halkalı Caddesi No:101
34295 Sefaköy – Küçükçekmece
Istanbul – Turkey
Telephone: 0850 850 2735 |
|--|--|

E-posta/E-mail : dyad@arel.edu.tr; jiis@arel.edu.tr

İnternet sayfası/Web Page : <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dyad>

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi hakemli bir dergidir.
Istanbul Arel University Graduate School Journal of Interdisciplinary Innovation Studies is a peer reviewed journal.

Bilim ve Danışma Kurulu (Bölüm ve Ada göre alfabetik sırayla)

Scientific and Advisory Board (Programmes and Names in Alphabetical Order)

Fen – Edebiyat/Science and Literature

Doç. Dr. Hayriye Gökçen ÇETİNKAYA	Fizik <i>Physics</i>	Gazi Üniversitesi, Türkiye <i>Gazi University, Turkey</i>
Prof. Dr. Şemsettin ALTINDAL	Fizik <i>Physics</i>	Gazi Üniversitesi, Türkiye <i>Gazi University, Turkey</i>
Prof. Dr. Gülhayat Gölbaşı ŞİMŞEK	İstatistik <i>Statistics</i>	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Yildiz Technical University, Turkey</i>
Prof. Dr. Ahmet Turan GÜRKANLI	Matematik <i>Mathematics</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Prof. Dr. Vladimir TOLSTYKH	Matematik <i>Mathematics</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Bülent AYANLAR	Matematik-Bilgisayar <i>Mathematics-Computer</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Prof. Dr. Ergül BERBER	Moleküler Biyoloji ve Genetik <i>Molecular Biology and Genetics</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Özlem YALÇIN ÇAPAN	Moleküler Biyoloji ve Genetik <i>Molecular Biology and Genetics</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Yelda BİRİNCİ KUDU	Moleküler Biyoloji ve Genetik <i>Molecular Biology and Genetics</i>	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Türkiye <i>Tekirdag Namik Kemal University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Nesrin BAKIRCI	Mütercim-Tercümanlık <i>English Translation-Interpreting</i>	İstinye Üniversitesi, Türkiye <i>Istinye University, Turkey</i>
Doç. Dr. Senem ÖNER BULUT	Mütercim-Tercümanlık <i>English Translation-Interpreting</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Alp Giray KAYA	Psikoloji <i>Psychology</i>	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Yildiz Technical University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Didem KÜT	Psikoloji <i>Psychology</i>	Fenerbahçe Üniversitesi, Türkiye <i>Fenerbahce University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer ŞAHİN	Psikoloji <i>Psychology</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Serap ÇAKICI ALPARSLAN	Psikoloji <i>Psychology</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Tubanur BAYRAM KUZGUN	Psikoloji <i>Psychology</i>	İstanbul Rumeli Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Rumeli University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Bahadır VURAL	Sosyoloji <i>Sociology</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Efe ARIK	Sosyoloji <i>Sociology</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Prof. Dr. Feryal Delfin GÜNDÜZ	Sosyoloji <i>Sociology</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi İlkay ÖZKÜRALPLİ	Sosyoloji <i>Sociology</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Ali TAŞTEKİN	Türk Dili ve Edebiyatı <i>Turkish Language and Literature</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Bahanur GARAN GÖKŞEN	Türk Dili ve Edebiyatı <i>Turkish Language and Literature</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Beyhan UYGUN AYTEMİZ	Türk Dili ve Edebiyatı <i>Turkish Language and Literature</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Harun AKÇAM	Türk Dili ve Edebiyatı <i>Turkish Language and Literature</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Prof. Dr. Muhammet YELTEN	Türk Dili ve Edebiyatı <i>Turkish Language and Literature</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Doç. Dr. Songül YAĞCIOĞLU	Türk Dili ve Edebiyatı <i>Turkish Language and Literature</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>

Dr. Öğr. Üyesi Ürün ŞEN SÖNMEZ Türk Dili ve Edebiyatı
Turkish Language and Literature

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Güzel Sanatlar/Fine Arts

Doç. Dr. Gül YILMAZ Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Gastronomy and Culinary Arts

Dr. Öğr. Üyesi Özlem YALÇINÇIRAY Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Gastronomy and Culinary Arts

Prof. Dr. Güler ERTAN Grafik Tasarımı
Graphic Design

Prof. Dr. Selahattin GANİZ Grafik Tasarımı
Graphic Design

Doç. Dr. Şeyda ÜSTÜNİPEK Grafik Tasarımı
Graphic Design

Dr. Öğr. Üyesi Evrim DEMİR ÖZTÜRK Moda ve Tekstil Tasarımı
Fashion and Textile Design

Istanbul Topkapı Üniversitesi,
Türkiye
Istanbul Topkapı University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Haliç Üniversitesi, Türkiye
Halic University, Turkey

İktisadi ve İdari Bilimler/Economics and Administrative Sciences

Dr. Öğr. Üyesi Ali Orhan YALÇINKAYA Bankacılık ve Finans
Banking and Finance

Prof. Dr. Evren AYRANCI Bankacılık ve Finans
Banking and Finance

Prof. Dr. Hüsnü Levent DALYANCI İktisat
Economics

Doç. Dr. Ahmet TERZİ İşletme
Business Administration

Prof. Dr. Ahu Tuğba KARABULUT İşletme
Business Administration

Prof. Dr. Ayşe Yiğit ŞAKAR İşletme
Business Administration

Prof. Dr. Bahtişen KAVAK İşletme
Business Administration

Prof. Dr. Ebru GÖZÜKARA İşletme
Business Administration

Prof. Dr. Emine İzlem GÖZÜKARA YILDIZ İşletme
Business Administration

Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE İşletme
Business Administration

Prof. Dr. Fahriye Oben ÜRÜ İşletme
Business Administration

Prof. Dr. İsmail Melih BAŞ İşletme
Business Administration

Doç. Dr. Gülden TURHAN İşletme
Business Administration

Doç. Dr. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ İşletme
Business Administration

Dr. Öğr. Üyesi Niray TUNÇEL İşletme
Business Administration

Dr. Öğr. Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE İşletme
Business Administration

Istanbul Sağlık ve Teknoloji
Üniversitesi, Türkiye
*Istanbul Health and Technology
University, Turkey*

Beykent Üniversitesi, Türkiye
Beykent University, Turkey

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Türkiye
*Çanakkale Onsekiz Mart University,
Turkey*

Kayseri Üniversitesi, Türkiye
Kayseri University, Turkey

Istanbul Ticaret Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Ticaret University, Turkey

Serbest Araştırmacı, Türkiye
Free Researcher, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Marmara Üniversitesi, Türkiye
Marmara University, Turkey

Isparta Uygulamalı Bilimler
Üniversitesi, Türkiye
*Isparta University of Applied
Sciences, Turkey*

Hacettepe Üniversitesi, Türkiye
Hacettepe University, Turkey

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Doç. Dr. Sena Erden AYHÜN	İşletme <i>Business Administration</i>	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye <i>Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Özlem ATAN	İşletme <i>Business Administration</i>	Haliç Üniversitesi, Türkiye <i>Halic University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Pınar DALOĞLU	İşletme <i>Business Administration</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Ülkü ÖZBAY	İşletme <i>Business Administration</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU	İşletme <i>Business Administration</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Doç. Dr. Cüneyt DİRİCAN	Muhasebe ve Finans Yönetimi <i>Accounting and Financial Management</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Emine DEMİR	Muhasebe ve Finans Yönetimi <i>Accounting and Financial Management</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ACAR UĞURLU	Muhasebe ve Finans Yönetimi <i>Accounting and Financial Management</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Doç. Dr. Vildan DURMAZ	Sivil Havacılık Yönetimi <i>Civil Aviation Management</i>	Eskişehir Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Eskişehir Technical University, Turkey</i>
Prof. Dr. Eyüp Cüneyt AKALIN	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi <i>Political Science and Public Administration</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Doç. Dr. Fatma Ashı KELKİTLİ	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi <i>Political Science and Public Administration</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Prof. Dr. Hasret ÇOMAK	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi <i>Political Science and Public Administration</i>	İstanbul Kent Üniversitesi <i>Istanbul Kent University, Turkey</i>
Doç. Dr. Sanem BERKÜN	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi <i>Political Science and Public Administration</i>	Bilecik Şeyh Edebalı Üniversitesi, Türkiye <i>Bilecik Şeyh Edebalı University, Turkey</i>
Doç. Dr. Ali Bilgin VARLIK	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Doç. Dr. Aşkın İnci SÖKMEN	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Canan ÖZCAN ELİAÇIK	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Prof. Dr. Celil Uğur ÖZGÖKER	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	Ordu Üniversitesi <i>Ordu University, Turkey</i>
Prof. Dr. Oktay BİNGÖL	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Selma ŞEKERCİOĞLU BOZACIOĞLU	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi Hakan ÇETİNOĞLU	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık <i>International Logistics and Transportation</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Dr. Öğr. Üyesi İsmet Bihter Karagöz TAŞKIN	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık <i>International Logistics and Transportation</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Doç. Dr. Selva STAUB	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık <i>International Logistics and Transportation</i>	Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, Türkiye <i>Bandırma Onyeddi Eylül University, Turkey</i>
Prof. Dr. Ali Sait SEVGİNER	Uluslararası Ticaret ve Finans <i>International Trade and Finance</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>

Prof. Dr. Ayşe AKYOL	Uluslararası Ticaret ve Finans <i>International Trade and Finance</i>
Doç. Dr. Meltem GÜRÜNLÜ	Uluslararası Ticaret ve Finans <i>International Trade and Finance</i>
Doç. Dr. Murat AKKAYA	Uluslararası Ticaret ve Finans <i>International Trade and Finance</i>

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>

İletişim/Communication

Doç. Dr. Duygu DUMANLI KÜRKÇÜ	Gazetecilik <i>Journalism</i>
Doç. Dr. Göksel BASMACI	Gazetecilik <i>Journalism</i>
Dr. Öğr. Üyesi İnci TARI	Gazetecilik <i>Journalism</i>
Dr. Öğr. Üyesi Begümhan GÖKTÜRK	Görsel İletişim Tasarımı <i>Visual Communication Design</i>
Doç. Dr. Kenan DUMAN	Görsel İletişim Tasarımı <i>Visual Communication Design</i>
Dr. Öğr. Üyesi Betül AYÇA	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık <i>Public Relations and Advertising</i>
Dr. Öğr. Üyesi Duygu KOTAN TÜRKDEN	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık <i>Public Relations and Advertising</i>
Doç. Dr. Hatice Burcu ÖNDER MEMİŞ	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık <i>Public Relations and Advertising</i>
Doç. Dr. Mehmet YAKIN	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık <i>Public Relations and Advertising</i>
Dr. Öğr. Üyesi Dilge KODAK	Sinema ve Televizyon <i>Cinema and Television</i>
Prof. Dr. Ayhan BİBER	Yeni Medya ve İletişim <i>New Media and Communication</i>
Doç. Dr. Güven ÖZDOYRAN	Yeni Medya ve İletişim <i>New Media and Communication</i>

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Nişantaşı Üniversitesi, Türkiye <i>Nişantaşı University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Trakya Üniversitesi, Türkiye <i>Trakya University, Turkey</i>
Altınbaş Üniversitesi, Türkiye <i>Altınbaş University, Turkey</i>
Serbest Araştırmacı, Türkiye <i>Free Researcher, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Ticaret Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Ticaret University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>

Mühendislik-Mimarlık/Engineering-Architecture

Dr. Öğr. Üyesi Ferzan YALKUT	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Pınar KARADAYI ATAŞ	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>
Dr. Mohammad Ahmad SHAH	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>
Doç. Dr. Nazife ÇEVİK	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Sabri Serkan GÜLLÜOĞLU	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seda KARATEKE	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Vehbi BÖLAT	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Dilek GÖKSEL DURU	Biyomedikal Mühendisliği <i>Biomedical Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Hamid ASADI DERESHGI	Biyomedikal Mühendisliği <i>Biomedical Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÇAKIR HATIR	Biyomedikal Mühendisliği <i>Biomedical Engineering</i>
Doç. Dr. Yeşim Müge ŞAHİN	Biyomedikal Mühendisliği <i>Biomedical Engineering</i>
Dr. Öğr. Üyesi Emrah KOÇ	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
iSecurity <i>iSecurity</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Topkapı Üniversitesi <i>Istanbul Topkapı University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Türk-Alman Üniversitesi, Türkiye <i>Turkish-German University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
İstinye Üniversitesi, Türkiye <i>Istinye University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>
Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Turkey</i>

Dr. Öğr. Üyesi Esra ULUOCAK	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Topkapı Üniversitesi, Türkiye Istanbul Topkapı University, Turkey İstanbul Topkapı Üniversitesi, Türkiye Istanbul Topkapı University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye Yıldız Technical University, Turkey Düzce Üniversitesi, Türkiye Düzce University, Turkey Altınbaş Üniversitesi, Türkiye Altınbaş University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey Serbest Araştırmacı, Türkiye Free Researcher, Turkey Kastamonu Üniversitesi, Türkiye Kastamonu University, Turkey Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye Yıldız Technical University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey Pamukkale Üniversitesi, Türkiye Pamukkale University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey İstanbul Kent Üniversitesi, Türkiye Istanbul Kent University, Turkey Haliç Üniversitesi, Türkiye Haliç University, Turkey İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Istanbul Arel University, Turkey
Dr. Öğr. Üyesi Evrim TETİK	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Gökalg TULUM	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Kübra EROĞLU	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Oben DAĞ	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Oya DEMİRER	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	
Prof. Dr. Ozan ERDİNÇ	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi İrem DÜZDAR ARGUN	Endüstri Mühendisliği <i>Industrial Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Fatih YİĞİT	Endüstri Mühendisliği <i>Industrial Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih USLU	Endüstri Mühendisliği <i>Industrial Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Ahu ERBAYDAR	İç Mimarlık <i>Interior Architecture</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Hayal MERİÇ	İç Mimarlık <i>Interior Architecture</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Hamdi TEKİN	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	
Doç. Dr. İsmail Cengiz YILMAZ	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	
Prof. Dr. İsmail İlhan SUNGUR	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	
Prof. Dr. Mahmut BİLGEHAN	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	
Prof. Dr. Mücteba UYSAL	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Recep ÖZAY	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	
Prof. Dr. Şevket Murat ŞENEL	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	
Prof. Dr. Ahmet TOPUZ	Makine Mühendisliği <i>Mechanical Engineering</i>	
Doç. Dr. Deniz YILMAZ	Makine Mühendisliği <i>Mechanical Engineering</i>	
Prof. Dr. Remzi ASLAN	Makine Mühendisliği <i>Mechanical Engineering</i>	
Prof. Dr. Ahmet Mete TAPAN	Mimarlık <i>Architecture</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Azadeh REZAFAR	Mimarlık <i>Architecture</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Devran BENGÜ	Mimarlık <i>Architecture</i>	
Doç. Dr. Gülferah ÇORAPÇIOĞLU	Mimarlık <i>Architecture</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Gülşen Pelin OLCAY	Mimarlık <i>Architecture</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Kemal Ferit ÇETİNTAŞ	Mimarlık <i>Architecture</i>	
Prof. Dr. Sabit OYMAEL	Mimarlık <i>Architecture</i>	

Dr. Öğr. Üyesi Selda KABULOĞLU KARAOSMAN

Mimarlık
Architecture

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Doç. Dr. Ülger BULUT KARACA

Mimarlık
Architecture

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Yıldız SEY

Mimarlık
Architecture

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Sağlık Bilimleri/Health Sciences

Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÖZÇELİK ERSÜ

Beslenme ve Diyetetik
Nutrition and Dietetics

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Fitnat Şule ŞAKAR

Beslenme ve Diyetetik
Nutrition and Dietetics

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Doç. Dr. Özlem PERSİL ÖZKAN

Beslenme ve Diyetetik
Nutrition and Dietetics

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi,
Türkiye
*Bandırma Onyedi Eylül University,
Turkey*

Prof. Dr. Ali Ender OFLUOĞLU

Cerrahi Tıp Bilimleri
Surgical Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Köksal ÖNER

Cerrahi Tıp Bilimleri
Surgical Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Uğur ÇEVİKBAŞ

Cerrahi Tıp Bilimleri
Surgical Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Mazlum ÇÖPÜR

Çocuk Gelişimi
Child Development

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Vedat BAŞ

Çocuk Gelişimi
Child Development

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Ayşe YÜKSEL

Dahili Tıp Bilimleri
Internal Medicine Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Ercan ABAY

Dahili Tıp Bilimleri
Internal Medicine Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Gülden KAFALI

Dahili Tıp Bilimleri
Internal Medicine Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Hüseyin SÜRÜCÜ

Dahili Tıp Bilimleri
Internal Medicine Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Özge UZUN

Dahili Tıp Bilimleri
Internal Medicine Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Ali Akın UĞRAŞ

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon
Physiotherapy and Rehabilitation

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Seçil ÖZKURT

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon
Physiotherapy and Rehabilitation

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Begüm YALÇIN

Hemşirelik
Nursing

Serbest Araştırmacı, Türkiye
Free Researcher, Turkey

Doç. Dr. Gül DİKEÇ

Hemşirelik
Nursing

Fenerbahçe Üniversitesi, Türkiye
Fenerbahçe University, Turkey

Prof. Dr. Sefa DEREKÖY

Kulak Burun Boğaz
Otorhinolaryngology

Medipol Üniversitesi, Türkiye
Medipol University, Turkey

Prof. Dr. İbrahim Halil CANKUL

Sağlık Yönetimi
Health Management

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Suat PEKER

Sağlık Yönetimi
Health Management

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Pınar AKKUŞ

Sosyal Hizmet
Social Work

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün SAHİP

Temel Tıp Bilimleri
Basic Medical Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Prof. Dr. Niyazi ACER

Temel Tıp Bilimleri
Basic Medical Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Sevinç MİS

Temel Tıp Bilimleri
Basic Medical Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

Dr. Öğr. Üyesi Tuba MUTLU TURGUT

Temel Tıp Bilimleri
Basic Medical Sciences

Istanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Turkey

İÇİNDEKİLER/ CONTENTS

Güzel Sanatlar/ *Fine Arts*

- Yemekten sanata: Kısa bir kronoloji (Araştırma Makalesi)
From food to art: A brief chronology (Research Article)
Derya BARAN 48-65
-
- Gündelik hayat nesnesinin duygusal aktarımlarda sanata dâhil edilmesi (Araştırma Makalesi)
The inclusion of everyday life object in art in emotional transfers (Research Article)
Gül AYDIN 66-74
-

Sağlık Bilimleri/ *Health Sciences*

- Klasik antikite kültürünün Orta Çağ Anadolu Türk uygarlığının sağlık, kültür, inanç alanlarına etkisi: defne ve mersin örneği (Araştırma Makalesi)
The effect of classic antique culture on health, culture, and belief of medieval Anatolian Turkish civilization: the case of defne and mersin (Research Article)
Hüseyin DOĞAN, Meltem DOĞAN, Nermin ERSOY 75-83
-

Sosyal Bilimler/ *Social Sciences*

- Siyasal bileşenlerin siyasi başarıya etkisinde liderlik görevlerinin rolünün incelenmesi ve bir araştırma (Araştırma Makalesi)
Examination of the role of leadership tasks in the effect of political components on political success and a research (Research Article)
Zeki ÇETİN, Ali AKDEMİR 84-98
-
- Kadın insan kaynaklarının tepe yönetimi kademelerinde görev alamamalarına yönelik nedenlerin cam tavan sendromu bağlamında araştırılması (Araştırma Makalesi)
Investigation of the reasons for female human resources not being able to take office in the top management levels in the context of glass-ceiling syndrome (Research Article)
Nazan KOÇ, Ali AKDEMİR 99-116
-
- İtibar yönetiminin iç müşteri memnuniyeti üzerine etkisi: belediye çalışanları üzerine bir araştırma (Araştırma Makalesi)
The effect of reputation management on internal customer satisfaction: a research on municipal employees (Research Article)
Burcu GÜMÜŞ, Meysure Evren ÇELİK SÜTİÇER, Vural KARAGÜL 117-132
-

Düzeltilme/ *Erratum*

- Düzeltilme: Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi (Düzeltilme)
Erratum to: The effect of stress coping styles of healthcare professionals on organizational commitment levels during the Covid-19 pandemic process (Erratum)
İlknur SAYAN, Sinan ZEYNELOĞLU, İrem MALATYALI 133-133
-

Yemekten sanata: Kısa bir kronoloji

From food to art: A brief chronology

Derya BARAN¹*

¹ Heykel Bölümü, Güzel Sanatlar Fakültesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van, Türkiye.

dervabaran@yyu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 27.03.2023

Bölüm/Section: Güzel Sanatlar/Heykel

Kabul Tarihi/Accepted: 01.06.2023

Makale Türü/Araştırma Makalesi

Özet

Gündelik olanın sanatsal malzemeye dönüşümü yemeği ya da gıdayı sanatçının tercih ettiği alternatif malzemelerden biri yapmıştır. Bu nedenle makale en temel ihtiyaçlarımızdan yemeği işliyor ve yemek ile sanatın kurduğu ilişkiyi modern pratikler üzerinden ele almayı amaçlıyor. Malzeme, teknik ve izleyici kesişiminin dönüşümü konu sınırlaması çerçevesinde öncü bir bölüm olarak işlendi. Çalışma, gerçek ortamından sanat ortamına taşınan yiyecek-ıçecek, mutfak materyali ve mekânını kısaca hemen her türlü yemek ve yemekle ilgili nesnenin sanatta karşılaştığımız kullanımını araştırıyor. Bunlara yüklenen anlamları gösteren seçilmiş eserlerden kronolojik bir bölümle devam ediyor. Kronolojide konuyla ilgili kuran 15 sanatçı ele alındı. Sanatçılar Alison Knowles, Claes Oldenburg, Victor Grippo, Daniel Spoerri, Martha Rosler, Antony Gormley, Sarah Lucas, Janine Antoni, Marina Abramovic, Nayland Blake, Gay Outlaw, Tom Friedman, Urs Fischer, Subodh Gupta, Kader Attia olarak belirlendi. Makale yemek temalı sergilerin incelendiği bir bölümle devam ediyor. Bu örnekler Nisan 1998 ile Aralık 2022 tarihleri arasında Avustralya, İspanya, İngiltere, Almanya, İsviçre, Brezilya, Fransa, Avusturya, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde açılmış 11 sergiyi kapsıyor. Multidisipliner yapıya sahip bu kavram sosyal ve kültürel kodlarla bağlantılıdır. Bu ilgi farklı metot ve materyal deneyimine sahip çeşitli alanlarda araştırıldığında, örneğin plastik sanatların malzeme ve tema bağlantısıyla yemek ile bir füzyon oluşturduğu görülür. Bu çeşitlemelerin disiplin ortaklıkları yarattığı, sanatçıyla izleyiciyi farklı yönelişlere sevk ettiği gözlenmektedir. Makalede sanat pratiğinde gıdayla kurulan ilişki de buna benzer bir tutum üzerinden okunmaya çalışılmıştır. Yemek ve sanatın daha yaşanılabilir bir dünya için değer ve ortaklıklar ürettiği hâlâ görülüyor olduğundan geleceği şimdiden daha güvenilir şekillendirmek de olasıdır.

Anahtar Kelimeler: Sanat, yemek, malzeme, dönüşüm, kültür.

Abstract

The transformation of the dailiness into artistic material has made meal or food one of the alternative materials preferred by the artist. For this reason, the article deals with food, one of our most basic needs and aims to address the relationship between food and art through modern practices. The transformation of the intersection of material, technique and audience is treated as a pioneering chapter within the framework of subject limitation. The study investigates the use of food and drink, kitchen material and space, in short, almost all kinds of food and food-related objects that we encounter in art. It continues with a chronological section of selected works showing the meanings attributed to them. In the chronology, 15 artists who have established an interest in the subject are analysed. The artists are identified such as Alison Knowles, Claes Oldenburg, Victor Grippo, Daniel Spoerri, Martha Rosler, Antony Gormley, Sarah Lucas, Janine Antoni, Marina Abramovic, Nayland Blake, Gay Outlaw, Tom Friedman, Urs Fischer, Subodh Gupta, Kader Attia. The article continues with a section analysing food-themed exhibitions. These include 11 exhibitions held between April 1998 and December 2022 in Australia, Spain, the United Kingdom, Germany, Switzerland, Brazil, France, Austria, Canada and the United States. This multidisciplinary concept is linked to social and cultural codes. When this interest is investigated in various fields with different methods and material experience, it is seen that, for example, plastic arts create a fusion with food

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Derya BARAN

¹ orcid.org/0000-0002-5827-9468

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1271984>

through material and theme connection. It is observed that these variations create disciplinary commonalities and lead the artist and the viewer to different orientations. In this article, the relationship established with food in art practice is tried to be read through a similar attitude. As food and art can still be seen to generate values and partnerships for a more livable world, it is possible to shape the future more reliably now.

Keywords: Art, food, material, transformation, culture.

1. Giriş

Yemek, canlıyı doğrudan etkileyen en önemli ihtiyaçlardandır. Sadece bir eylem olarak düşünülen bu iş oldukça katmanlıdır. Yaşam sistemlerinin fiziksel, kültürel, sosyolojik, psikolojik durumlarını etkileyerek değiştirir. Aynı zamanda sosyal yaşam ve inanışlar gibi eski toplumsal yapının bulgularını günümüze ulaştıran bir bilgi kaynağıdır. Yemek ve insan ilişkisini içeren her türlü sanatsal üretim de bu bağlamda ele alınabilir. Toprağı ekip biçmeden önce alet yaparak beslenme düzenini değiştiren Homo Habilis (becerikli insan) ve Homo Faber (alet yapan insan) fizyolojik yapısını da bu sayede güçlendirmiştir. Tüm tarihsel dönemler yemek-iktidar-siyaset birlikteliğini kurmuş, bu amaçla toplumsal sınıflarını yaratmışlardır. Bu ilişkiyi korumak için gerekli ideolojik öğreti ise sosyal yapıya saklanmış. Dini referanslar da yemeğe gönderme yapar, Nuh Tufanı ve Âdem'in cennetten kovulması gibi. Bu neticeyle Tanrı nimetlerinden yoksun bırakılan insan, çalışmaya ve üretmeye yani tarım yapmaya mahkûm edilir. Böylelikle insanın dünyada var olması yemek ve ödül ilişkisine bağlanır. Vücuda giren her tür gıda bedeninin temelidir. Vücudun kimliği ya da bize ilişkin olur. Hipokrat'ın, "Ne yiyorsak oyu" dediğinde, vücudun yapı taşı olan gıdadan bu yönde bahsettiği söylenir. Bu söz sadece biyolojik değil daha geniş bir evrenden ele alındığında, gıdanın tarih, kültür ve yaşamla olan ilişkisi de keşfedilebilir. Yemek bir kültür taşıyıcısıdır. Tüm insan topluluklarının kendilerine ve yaşadıkları coğrafyaya özgü yeme/içme-yaşam/ölüm kültürü vardır. Bu kültür topluluk yapısını gösteren önemli bir dildir. Yemek ve yemeğe dayalı kültür sanatın birçok türünde karşılığını bulur ya da betim odağı olur. Abdülhak Şinasi Hisar *Çamlıcadaki Eniştemiz* romanında buna benzer bir ilgiyle, roman kahramanının yemeğe olan bağlılığını anlatırken, onun yemeği bütün bir medeniyet olarak tanımladığına değinmektedir: "İklimler, yetiştirdikleri yenecek şeyler, sebze ve meyvelarla tartılabilir, ırklar, memleketler, milletlerin marifetleri ve hususiyetleri ya tabiat, ya mutfaklarından çıkan bir iki mahsulle hülasa edilebilir, ve bunların nefaseti ile ölçülebilirdi [1]." Tam burada Paul Auster'ın *Leviathan* (1992) adlı romanına da değinebilir. Yazar *Maria* karakteri için çağdaş kavramsal sanatçı Sophie Calle'den ilham almıştır. Maria/Sophie Calle haftanın her günü belli bir renge sahip yiyeceklerle beslenir. Sophie Calle/Maria ise çıkardığı *İkili Oyunlar (Double Game/1999)* kitabında Auster'in diyetine sadık kalsa da buna bazı eklemelerde bulunur. *Kromatik Diyet (Chromatic Diet/1998)* adlı fotoğraflardan oluşan eserinde yiyeceklerle birlikte tabak, çatal-bıçak, peçete, örtü, bardak, içecek de tek bir renge sahiptir. Hayatın idamesi noktasında yemek bundan daha fazlasıdır. Din, örf ve âdetler, ritüeller, kodlar, kurallar ve yasaklar gibi topluma ait kolektif bilgiler o toplumun kültürel kimliğinin göstergesidir. Toplumla bütünleşmenin özü budur ve tüm bu sosyalleşme yemekle doğrudan ilgilidir. Güvensoy'un yemek ve toplum ilişkisine değindiği gibi bir arada olmak, paylaşmak, dayanışmak, direnmek ya da bunların tersi yönde cinsiyete, beden politikalarına, sınıfsal farklara, sömürgeciliğe, göçmenliğe bağlı karmaşık bir yapıda bu ilişkiyi tanımlayabilir [2]. Yemek kadar sanat da insan ihtiyaçları doğrultusunda oluşan üretim-tüketim-paylaşım ilişkisidir. Yemek uğraşısına gündelik bir meşgale olarak bakıldığında sanattan "gündelik meşgalelerden üstün değildir, dünyayla kurulan bir ilişkinin özgünlüğü üzerinden, bir kurgu üzerinden bizi gerçekle yüzleştirir [3]" şeklinde bahsedilebilir. Buradan hareketle yemek-sanat bağlantısını kurmak, yukarıda anılan üretim-tüketim-paylaşım ilişkisini araştırmada bize makul bir kapı aralar. Çalışmada yemek ve sanat bağlantısı, modern/postmodern sanat pratikleriyle deneyimlenmiş çeşitli yapıtlara ve yemek temalı sergilere değinilerek kurulmaya çalışılmıştır.

2. Yemek-sanat ilişkisi

Tarım toplumuna geçiş yerleşik düzeni yaratmış, beslenmek için yenen yemek yerini sosyal ilişki kurmak ve keyif almak için yenen yemeye bırakmıştır. Sonrasında sofraya gerci üretmek amaçlı sanat devreye girer. Mısır, Yunan ve Roma duvar resimlerinde bolca gıda malzemesi tasvir edilmiş, Rönesans ressamı eserlerinde dönemin sofraya âdetlerini, yemek kültürü ve davetlerini göstermişlerdir. Guiseppe Arcimboldo ise sıra dışı portrelerini sebze ve meyve betimlemeleriyle yapar. Sanatçı mevsime göre seçilmiş sebze ve meyveyi resmettiği metamorfik tablolarında yaşamın devrimini anlatan dört mevsim temasını işlemiştir. Dolayısıyla *İlkbahar, Yaz, Sonbahar, Kış* adlı bu seri dönemin florası hakkında bilgi de içerir.

Collins yemeğin ya da yemekle ilgili malzemenin ilk olarak 1920'li yıllarda sanatın yıkıcı dil ve tekniklerini kullanan Dadaistlerce önerildiğinden bahsetmektedir [4]. Fütürizm akımının kurucusu Flippo Tommaso Marinetti *La Cucina Futurista* adlı yemek kitabını 1932 yılında yayımlar. Marinetti kitapta yenilik, hareket, hız, teknoloji gibi dönemin değişen faktörlerini İtalyan diyetinin dinamikleşmesi niyetiyle yeniden düzenlemek istemiştir. Ayrıca görme, koklama, tatma ve dokunma duyularını harekete geçiren zıt noktalara teması da önermiştir. Sürrealist ressam Salvador Dalí'nin ise yemekle ilişkisi hem sanatına hem hayatına etki etmiştir. Sevdiği ya da sevmediği besinler üzerinden sanatını ve hayatını şekillendiren sanatçı yiyecekleri ve mutfığa ait nesnelere (baget ekmeği, çikolata, mısır, bira, nane likörü, çay kaşığı gibi) kullanmıştır. Örneğin dokusal olarak sert-yumuşak zıtlığı görülen *Afrodizyak Ceket (The Aphrodisiac Jacket/1936)*

asamblajında bir smokinin üzerini likör bardaklarıyla kaplar. 1973 yılında eşine ithafen basılan, yüzlerce ilginç yemek tarifi ve gerçeküstü illüstrasyon içeren *Gala ile Akşam Yemeği* isimli yemek kitabı Dali'nin gastronomiyle olan güçlü bağını gösterir. Aynı şekilde tiyatro-müzesinin (Figueres) dış yüzeyi ressam için önemli besinlerle kaplanmıştır. Bunlar içi yumuşak, kabuğu sert ekme ve yumurta figürleridir. Fransızcada 'ekmek' kelimesinin telaffuzu 'üzüntü/acı' ve 'boyalı' anlamına gelen kelimelerin telaffuzlarıyla aynıdır. Bu ses benzerliğini eserine taşıyan Man Ray *Boyalı Ekmek-Mavi Ekmek (Pain Peint-Blue Bread/1958)* adlı nesnesinde bir terazi üzerine yerleştirdiği, gerçek iki Fransız baget ekmeğini maviye boyadığında hem bu kelime oyununu kullanmış hem de renk ve ekmele dini noktaları vurgulamış olur (Şekil 1). Sanatçının bu isim altında tekli, ikili ve üçlü ekmelelerden oluşan serisinden de ayrıca bahsedilebilir. *Altın Ekmek-Pandora (Pain Doré-Pandora/1960)* ekmelele çalıştığı bir başka nesnesidir. Yine ses benzerliklerinden yola çıktığı bu işte İtalyan ekmeği kullanmayı tercih etmiştir. Marcel Duchamp mutfağa ait bir nesneyi (*Şişe Askılığı/Bottlerack/1914*) hazır nesne statüsüne taşımıştı. Sözcük oyunlarını muammalı açıklamalar olarak kullanan Duchamp bu yolla üretimleri üzerine ironik göndermeler yapar. 1959 tarihli *Ölü Heykel (Sculpture-Morte)* eseri gibi. Sanat terminolojisinde *ölü doğa* anlamına gelen *nature morte* terimine nazire yaptığı heykelde sebzeleri badem ezmesiyle biçimlendirmiştir. Bir zaman sonra süpermarketlerle, burada satılan ambalajlı ürünler tüketim furyasını hem desteklemek hem eleştirmek için sanatta kendilerine yer bulurlar. Örneğin, Andy Warhol 1960'larda markalı popüler kültür ürünlerini popüler sanata dönüştürdüğünde, Coca Cola şişeleri ya da Campbell marka çorba konservelerine imzasıyla ikinci bir marka değeri de kazandırmaktaydı.



Şekil 1. Man Ray, *Boyalı ekmele/mavi ekmele*, 1958 [5]



Şekil 2. John Cage, *Yenilebilir kâğıtlar# 6*, 1990 [6]

Gündeliğin sanata sanatın gündeliğe aktığı Dada benzeri bir yaklaşım olan Fluxus akımı diğer günlük mevzular gibi yemeği de yakın takibine alır ve 'sanat olarak yemek' kavramıyla ilgilenir. Yoko Ono'nun pleksiglas bir kaideye sergilenerek izleyicinin çürüme sürecine eşlik etmesi beklenen *Elma'sı (Apple/1966)* ve Takako Saito'nun alışıldık satranç taşları, kuralları ve düzenini yemek-içmekle ilgili duyulara doğru genişleterek değiştirdiği *Baharat Satranç (Spice Chess/1977)* işi gibi. Şili'de yaşayan yerel halkın açlıkla baş etmenin bir yolu olarak pişirdikleri kâğıdı yemelerini gözlemlemesinden sonra [7] John Cage'de *Yenilebilir Kâğıtlar (Edible Papers/1990)* adıyla bir seri tasarlamıştır (Şekil 2). Cage'in doğal alanında ulaştığı mantar, havuç, şalgam, brokoli gibi sebzelerle süt otu, safran, ebeğümeci, yonca gibi

bitkileri el yapımı kâğıtlara döşediği serisi gerektiğinde pişirilip yenebilir. Joseph Beuys içyağı, tereyağı, bal gibi organik maddelerin temel enerjisini ve hayatta kalma kavramını sıcaklık üzerinden araştırırken külliyatında aşına olduğumuz sağaltım, yenilenme gibi ilgilerine *Capri Batarya/Pil (Capri Battery/1985)* adlı eseriyle ekoloji ve doğayı da ekler. Limon ve prizli ampulle yaptığı nesnede sarı rengin verdiği güçlü enerjik etki Beuys'un bu sırada bir akciğer rahatsızlığından kurtulmasıyla da ilgilidir [8]. Zaten patates, süt, yumurta, ekmek, kuru et, meyve, kahve, tuz, şeker, buğday, zeytinyağı gibi birçok besin onun malzemesi olmuştur. *Yoksullar Evi'nden Üç Kap-Eylem Nesnesi (Three Pots for the Poorhouse-Action Object/1974)* performansında ise insandaki düşünme, hissetme ve irade özelliğini temsilen siyaha boyanmış üç adet dökme demir tencere kullandığı görülür. Söz konusu üç nitelik insanda dengeli bir zihniyet yaratacağından, Beuys üç tencereyi birbiri üstüne oturtturarak mekânda yavaşça üç tur atmış, sonrasında bunları, tencerelerin şekillerini tebeşirle çizdiği iki kara tahtaya bir kordonla bağlamıştır.

Yemek ve sanat bağlantısı araştırılırken fânilik/geçicilik gibi sanatın en eski temalarından birine de rastlanır. Heykelden farklı olarak 15 ve 17. yüzyıl Avrupa resmi içinde, özellikle de Hollanda'da solmuş çiçek, kırılmış çanak çömlek, kurukafa, sönmüş mum, meyve gibi bir dizi nesnenin alegorik bir dille anlatmaya çalıştığı Memento Mori (Fâni Olduğunu Hatırla) mottosuyla ölüm gerçeğini gösteren Vanitas resimleri gibi. Her şeyin geçici olduğu ve kendi süreci içinde yok olacağı bilgisi belki de insanı bu denli yaratıcı/sanatçı kılar. Bu olgu ile ilgilenenlerin seçtikleri organik, geçici ve kaçak materyallerin yelpazesi, parfümden, baruttan yemeğe kadar çeşitli ve bir o kadar da yaratıcıdır [4]. Zamanla geçicilik konusu kimyasal bir dönüşüm olan çürümeyle ilgili yaklaşımları da doğrudan kapsamaya başlar. Örneğin, 60'lı yılların sonunda Gordon Matta-Clark süt, tavuk suyu, bal gibi yiyecekleri bir tür jelatin olan agar ile birleştirerek sanatın entropisi üzerine deneyler yapar. Ayrıca 1971'de sanatçı dostlarının çalıştığı, yemek pişirdiği ve sanatsal performansların sergilendiği bir alan olan *Food* isimli bir restoran da açmıştır. Çürüme yaşam döngüsünü ve bu döngünün ilerleyişini gösterir. Dieter Roth eserlerinde yaşamdan çürümeye farklı evreleri (bazen uzun sürece tabi yaklaşık 50 yıl gibi) araştıran ve bu organik dönüşümleri sanatta ilk kez görünür kılan sanatçıdır. Bu niyetle sosis, peynir, ekşi süt, yoğurt, muz, çikoladan eserler üretir. Sanatın geçicilik boyutuyla ilgilenen bir başka sanatçı Jana Sterbak'tır, yavaş yavaş eriyen buz sandalyeleri, metal aksam üzerinde kek ve ekmekten yapılmış yüzeyleriyle tanınır (Şekil 3).



Şekil 3. Jana Sterbak, *Kek taburesi (Cake stool)*, 1996 [9]

Alışılmışın dışında malzeme seçimiyle sanatçının *Yeraltı Mezarları (Catacombs/1992)* adlı işi, dağınık şekilde zemine yerleştirilmiş çikoladan yapılmış kısmi bir insan iskeletidir [4]. Et kullandığı diğer çalışmalarında ise işin dönüşüm süreci rahatlıkla gözlemlenir. *Vanitas: İştahsız Bir Albino İçin Etten Elbise (Vanitas: Flesh Dress for an Albino Anorectic /1987)* adlı et elbisesi bir tür yeme bozukluğuna da atıfta bulunmaktadır. İşte kullanılan dayanıksız madde tuzlanıp sergi boyunca kurumaya bırakılır.



Şekil 4a. / 4b. Jana Sterbak, *Sandalye Apollinaire*, 1996-2012 [10, 11]

Sterbak bundan 10 yıl sonra *Sandalye Apollinaire (Chair Apollinaire, 1996-2012)* isimli eserini üretir (Şekil 4a. ve 4b). Heykel tüm yüzeyleri 70 kiloluk biftek parçalarıyla belirli bir desende kaplanmış bir koltuktur. Süreç boyunca farklı renk

ve dokuya bürünen et, bir nevi gerçek deri görünümüne kavuşur. Tuz sayesinde kurumakta ve maddiliği korunmaktadır. Böylelikle yaşam ve ölümden ayrı bir noktada mevcudiyeti sağlanır.

Heykel disiplini geçicilik noktasında doğal maddeyi ilk kullananlardan Arte Povera (Yoksul Sanat) temsilcilerine çok şey borçludur. Mario Merz (*Spiral Table, 1982*), Jannis Kounellis (*Guernica, 1998*) gibi kimi Arte Povera sanatçısı taze halleriyle yaşama, buruşuk-çürük halleriyle ölüme benzetilebilecek, yaşam ve ölümün ikili doğası üzerinden yenebilir malzeme (limondan domatese, balkabağından fasulyeye çeşitli sebze ve meyve, taze et, öğütülmüş kahve, bakliyat ve ayçiçek tohumu gibi tarımsal ham madde vb.) kullanmıştır. 1983'ten itibaren pirinç ile çeşitli geometrik kurulumlar gerçekleştiren Wolfgang Laib basit ve doğal malzemenin temini ve kullanımı yönünde ciddi bir sadelik (polen ya da tohum toplayıp sergilemek gibi) sunmaktadır. Zaten 1970'lerde gerçekleştirdiği pürüzsüz beyaz mermer yüzey üzerinde sütle yarattığı görsel metonimiyle (ve de geçici ve kalıcı etkilerle) hafızalarda yer eden Laib, gıdayı malzeme olarak tercih eder ve bu tercihi bereket göstergesi olarak okunabilir. İçi tohum, tahıl, baharat ve toprakla dolu organik formlu ağlar arasında gezinen Ernesto Neto izleyicisi, işin tat ve kokusunu da deneyimleyebilir. Asılı, dokunsal biçimli Neto enstalasyonları pek tabii genetiği değiştirilen tohumları, kirlenen tarım arazilerini de düşündürtebilir. Vong Phaophanit *Neon Pirinç Tarlası (Neon Rice Field/1993)* isimli yerleştirmesinde yedi ton beyaz, uzun taneli pirinç kullanmıştır. Zeminde dalgalı aralıklarla yayılmış pirinçlerin üstünde birbirine paralel 6 kırmızı neon ışık tüpü görülür. Böylece doğal ve organik pirinç ile üretilmiş bir teknik nesne olan neon ışık farklı yapılarında doğu ve batı kültürünü de simgeler.

Kadına ve onun toplumdaki yerine odaklanan yaklaşımlarda da yemek tercih edilen bir malzemedir. Judy Chicago'nun *Akşam Yemeği Partisi (The Dinner Party/1974-79)* adlı eseri 39 kişilik üçgen bir masadır. Tarihsel öneme sahip diğer kadınlara ait isimler zemin karoları üzerine yazılmıştır. Enstalasyonda 1.038 kadın onurlandırılmaktadır. Alison Ruttan 1994-1995 arasında hacim ve boşluğun sıkıştırılmasıyla oluşturduğu *Hamur Kızlar (Dough Girls)* heykel serisinde kadın sorunlarına değinmek istemiştir. Sanatçı, biçimlemeye uygun esnek yapıdaki hamuru heykelsi madde olarak tanımlamıştır [7]. Hamuru kendi kalçasından dökümü yapılmış tavalarda ve kadın iç çamaşırı içinde pişirmektedir. Saldırganlık ve savaş, toplumsal kurallar ve aşırılık, iştah ve arzu gibi kategorilerle insan davranışlarını anlamaya yönelik araştırmalar olan Ruttan'ın imgeleri beslenme ve cinsellikle ilgilidir. Kara Walker ilk büyük ölçekli kamu projesini yıkılması beklenen tarihi Domino Şeker Fabrikası'nda (Brooklyn) gerçekleştirmiştir. *Bir İncecik ya da Muhteşem Şeker Bebek (A Subtlety or the Marvelous Sugar Baby/2014)* adlı devasa heykel gerçekleştirildiği mekân ve benzeri çalışma ortamlarında sömürülen işçilere adanmıştır. Strafor iskelet üzerine 40 ton şeker, su ve reçine kaplanmış sfenks benzeri, dev beyaz bir kadınla kahverengi şekerden yapılmış sepet taşıyan 15 bebekten oluşan bir enstalasyondur [12]. Sürmekte olan ırk ve cinsiyet ayrımcılığını ele alan Walker durumu ilgili tarihi yaşanmışlıkları unutturmamak için eser üretir.



Şekil 5. Vik Muniz, *Çift Mona Lisa*, 1999 [13]

Vik Muniz sıradan biçimleri sıradan olmayan malzemelerle yeniden üretmekte farklı yollar arar. Tanıdık imgeleri çikolata, domates sosu, havyar, makarna, şeker gibi besin maddeleriyle işlemek için çeşitli mecralardan yararlanmaktadır. Bazı çalışmalarında sanat tarihini bazılarında ise anılarını referans aldığı görülmektedir. Fıstık ezmesi ve jöle kullandığı *Çift Mona Lisa (Double Mona Lisa/1999)* adlı işi sanatçının bu tavrına bir örnektir (Şekil 5). Gıda maddeleriyle mekâna özgü kurgular gerçekleştiren Thomas Rentmeister, 100 büyük 'Nutella' kovanını sergi salonunun zeminine boşaltmıştır [4]. Kıvamlı yapısıyla zeminde yayvan ve amorf şekil alan *İsimsiz (Ohne Titel/2000)* adlı eser çekicilikle iticilik arasındadır. Üzerinde topladığı ışık yansımalarından kaynaklı hareketli bir yüzeye sahip 25x270x180 cm. ebatlarındaki eser tam anlamıyla bir zemin heykelidir. Yemek vasıtasıyla sanatın geleneksel kurallarını değiştirmeye çalışan sanatçılardan Marcel Broodthaers'ın yumurta kabuğu resimleri, Monokrom serisinde küçük yuvarlak ekmekler kullanan Piero Manzoni'nin heykel yumurtaları, Felix Gonzalez-Torres'in şeker yığınları ile Robert Gobber'ın kimyasal koruyucuyla kaplanmış çörekleri de unutulmamalıdır. Fahrlnisa Zeid'in reçine ve polyester içine yerleştirdiği tavuk kemiklerinden oluşan deneysel heykellerine, Sigmar Polke'nin filizlenen patateslerine, Serkan Özkaya'nın 15 spagetti çubuğundan oluşan *Spagetti İskemlesi*'ne (2018) de değinilebilir. Mutfak eşyaları, yiyecekler ve bedensel süreçlerle

ilerleyen bu direnme şekli bizi Rirkrit Tiravanija'nın galeride tüketildiğinde de bir sosyalleşme eylemi olan yemeği kullandığı ve dahi bizzat pişirdiği çalışmalarına götürür.

3. Kronoloji

3.1. Alison Knowles, *Fasulye ruloları (Bean rolls)*, 1963

Fasulye morfolojik değişime uğramış (evcilleştirilmiş) ilk besinlerdendir, insanlığın eski yoldaşlarından, belki de bu yüzden Alison Knowles'dan da önce sanatta kullanılmıştır. Kitap ve rezonans ses projeleriyle bilinen Knowles Fluxus akımı kurucularındandır. Sanat hayatında, mütevazı besin fasulye ile dört farklı iş yapmış, en eski kitap nesnesi olan *Fasulye Ruloları*'ni ise 1963'te üretmiştir. Çalışmada sağladığı azami ses etkisi nedeniyle seçilen teneke kutuya farklı cins, renk ve büyüklükteki fasulye taneleri ve içeriğinde fasulyeden bahseden, bir lastikle toplanmış 17 parşömen rulosu eşlik eder. Rulolarda tarihten, bilimden, atasözlerinden, şarkılardan, mitlerden, hikâyelerden, reklamlardan, çizgi filmlerden elde edilen fasulyeye dair çeşitli bilgiler listelenmiştir [14]. Bunlarla performanslar düzenleyen Knowles için fasulye savaş zamanlarından kalan hayatta kalma, bolluk-kıtlık, stoklama, değiş-tokuş gibi referanslar taşır. Yiyecek söz konusu olduğunda Knowles'ın *Ekmek ve Su (Bread and Water/1992)* adlı bir başka çalışmasından da söz edilebilir. Sanatçının bu işinde ev yapımı ekmeklerin üzerinde bulunan çatlakların izini sürdürdüğü görülür. Knowles bunları yeryüzündeki çeşitli nehirlerle eşleştirmektedir [15].

3.2. Claes Oldenburg, *Yeşil fasulye (Green beans)*, 1964

Claes Oldenburg'ü (1929-2022) günlük hayatta kullandığımız veya tükettiğimiz çokça ürünün renkli, büyük ölçekli ve farklı yapısal özelliklere sahip imajları olan heykel ve yerleştirmelerinden tanırız. Gerçek nesnenin renkli, büyük ölçekli ya da yapısal farklılıklarla dönüşümü bize Oldenburg'ün sanatındaki metamorfozu göstermektedir. Örneğin, bu biçimsel dönüşümlerden biri olan ve 20 yıl kadar süren yumuşak heykellerini 1962'de üretmeye başlamıştır. Yumuşak etkiyi vinil, branda, tuval bezi, kumaş kullanarak ve biçimlerin içini sünger, pamuk, kâğıt ya da mukavva ile doldurarak sağlamıştır. Ekmek kızartıcısı, mikser gibi mekanik aletlerin yanında fast food ürünler, dondurma, pasta, ekme gibi yiyecek heykellerinin çoğu yumuşak üretim olsa da porselen, alçı, lateks, köpük kauçuk, tel gibi başka malzemeler de kullanmış, bunları emaye ve sentetik polimer boya ile renklendirmiştir. Oldenburg'un yumuşak heykelleri insan bedenini andırır. Gündelik nesnelere biçimlerken gösterdiği bu antropomorfik yaklaşımın sağladığı esprili erotikleştirme sıradan nesneyi gerçeğinden uzaklaştırmakta, biçimsel ve yapısal özellikleri dolayısıyla izleyicinin algısıyla oynamakta ve dokunma duygusunu açığa çıkarmaktadır. Dokunma duygusunu çalıştıran en büyük etmen nesnenin, malzemenin, yapının yüzeyidir. Farklı dokuların oluşturduğu yüzey çeşitleri plastik bir işaret olarak insanda dokunma arzusu yaratır ve duygusal bir temas başlatır. Aslında sanatçının (yumuşak) heykellerindeki bu yapısal etki tamamıyla sahip oldukları anlam katmanlarıyla alakalıdır. İzleyici-eser karşılaşması izleyiciyi kendi bedenine dair birtakım algılamalara yönlendirir. Aynı anda hem "her gün kullandığım eşyalar" hem de "ben onlara benziyorum" şeklinde bir kabullenişe itilirler. Yani Oldenburg'ün heykellerinde izleyici ile nesne arasındaki denge değişir [16]. Rutinden kopan alışıldık nesne, *Yeşil Fasulye*'de olduğu gibi dökme sıva üzerinde vinil ve lateks kaplama aracılığıyla canlı yeşil renk, gerçek taze fasulyeden oldukça abartılı haliyle sergilenmiştir (Şekil 6). Her biri 5,1x29.8x12,7 cm. ebatlarında biçimlendirilmiş 18 parçadan oluşan eser Chicago Çağdaş Sanat Müzesi Koleksiyonu'nda yer almaktadır [17].



Şekil 6. Claes Oldenburg, *Yeşil fasulye*, 1964 [18]

3.3. Victor Grippo, *Analoji I (Analogy I)*, 1970-71

Victor Grippo (1936-2002) 70'li yıllardan itibaren, 1500'lerde Peru'dan Avrupa'ya getirilerek Avrupa diyetini değiştirdiği için 'devrimci bitki' lakaplı patates ile *Analojiler* adı altında bir dizi eser üretmiştir. Arjantinli sanatçı seri boyunca mütevazı bir başka bitki olan patatesin sembolik önemini araştırır [4]. Patatesi masa, sandalye, kutu ve renkli sıvı içeren cam şişelerle bir arada kullanmıştır. Aynı zamanda kimyager olan Grippo, patatesleri elektrotlara bağlamış ve

voltmetreyle bir patatesin 0,7 volt elektrik ürettiğini ölçmüştür. Elektrik devreleri, elektrik anahtarı ve sayacı, çinko ve bakır elektrotlar, boya, metin ve 40 adet kablolu patatesin yerleştirildiği ahşap bölmeli panelden oluşan *Analoji I* dizinin ilk örneklerindedir (Şekil 7) [19]. Yumurta, yeşil ve kırmızı fasulye, mısır, kuru patıcan ve çeşitli bitki tohumları da sanatçının çalıştığı malzemeler arasındadır. Yapıtları ülkesinin kültürel değerleri arasında yer bulan basit kullanım nesnelерinin örtük kalmış yanlarıyla iletişim kurma isteği olarak okunabilir. Değişim ve dönüşüm süreçlerini araştıran bir deney alanı olarak Grippo'nun sanatı, ait olduğu toplumun temellerini yeniden gündeme getirmektedir.



Şekil 7. Victor Grippo, *Analoji I*, 1970-71 [20]

3.4. Daniel Spoerri, *Natürmort (Nature morte)*, 1974

Daniel Spoerri dünyayı betimlemek yerine onun gerçekliğini rastlantı vasıtasıyla kullanır. Bu esnada yemek onun sanatında hep başrolde olmuştur. Eserleri ölüm, gelip geçicilik yani zaman çerçevesinde iki ila üç boyut arasındadır. Genellikle önceden gerçekleşmiş bir anı yakalayıp onu plastikle koruyarak yaşatmaktadır. Onun için “önemli olan zamana tuzak kurmaktır. Kendisi de kesintinin olmadığı fiziksel ve mekânsal bir devamlılığın içinde yer alma isteğini her zaman tekrarlamıştır [21].” Sanatçı 1950’lerin sonunda günlük nesneleri dikey panellere yerleştirerek Tuzak tablolarını (Tableaux-pièges) gerçekleştirmeye başlar: herhangi bir öğünden artakalanlarla çeşitli yüzeylerde tesadüfen bulunan leke ve nesneleri masa, sandalye, çekmece ve panolara yapıştırarak duvarda sergilemektedir. Aynı yaklaşımı kitap formatına çevirdiği de olmuştur. Spoerri *Natürmort* adlı eseri kumaş, metal, plastik, cam, ahşap, rafya, kâğıt, pişmiş toprak, mantar, tütün, şeker, deri, kemik, tüy, çeşitli eşya ve tutkal ile oluşturmuştur [22]. Sıradan bir etkinliğin sonucunda oluşan eserin şaşırttığı izleyici, ilginç sanat malzemesi, sanat yaklaşımı ve sanatı hayat ile kaynaştırma çabalarına tanık olmaktadır. Yemek yemek her ne kadar sıradan bir durum olsa da Spoerri için daha özel bir noktaya tekabül eder. Yemek esnasında oluşan ortam, alışveriş, sohbet bunların hepsini içeren bir sosyalleşme anı ve bu anın somut nesnesi olan eser. Daniel Spoerri 1968 yılında Düsseldorf’da ‘Restoran Spoerri’yi, iki yıl sonra da ‘Eat Art Galeri’yi açtı. O ve diğer sanatçılar yenilebilir malzemeyle oluşturdukları sofraların, sonrasında sanat eseri olarak sunulduğu yemek davetlerinde bir araya geldiler. Semra Germaner *Eat Art*’ı geleneksel sanat değerlerini yıkarak bundan zevk almak anlayışı güden bir yaklaşım olarak tanımlar. Ayrıca *Eat Art* terimini bir besin olarak ‘Sanat Yemek’ çevirisiyle sunmaktadır. Daniel Spoerri tarafından icat edilen terim ve buradaki dil oyunu Dada’yi akla getirir [23].

3.5. Martha Rosler, *Mutfağın göstergebilimi (Semiotics of the kitchen)*, 1975

Yemek programlarının bir parodisi olarak değerlendirilen 6' 33" süresindeki *Mutfağın Göstergebilimi* isimli siyah-beyaz ve sesli video, sıradan bir mutfakta sabit bir kamera ile çekilmiştir (Şekil 8). Mutfak tezgâhının arkasına geçen Martha Rosler, mutfak önlüğünü giydikten sonra alfabetik sırayla ilerleyerek mutfak aletlerini (bıçak, çatal, fındık kıracağı, kepe, oklava, rende, tabak, vs.) absürt bir ifadeyle tanıtmaya başlar. Tavırları giderek nefret, kızgınlık, şiddet içeren bir noktaya ulaştığında ise aletleri bırakır ve beden hareketleri devreye girer. Kadına dair koşullandırılmış temsil sistemini bir işaret silsilesi haline dönüştüren video çalışma Feminist sanat tarihinde önemli bir noktada durmaktadır. Sanatçının ifadesiyle “Bir Julia Child karşıtının, araç gereçlerin evcilleştirilmiş ‘anlam’larını bir öfke ve hüsrân sözlüğüyle değiştirdiği [24]” *Mutfağın Göstergebilimi*, verili anlamları sorgulamakta ve farklı anlamların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Ayrıca sanatçının 2003 yılında Londra Whitechapel Gallery’de bu videoyu yeniden sahnelemek için duyurduğu açık çağrıya, 26 kadın katılmış ve performansın renkli yeni bir versiyonu üretilmiştir [25].



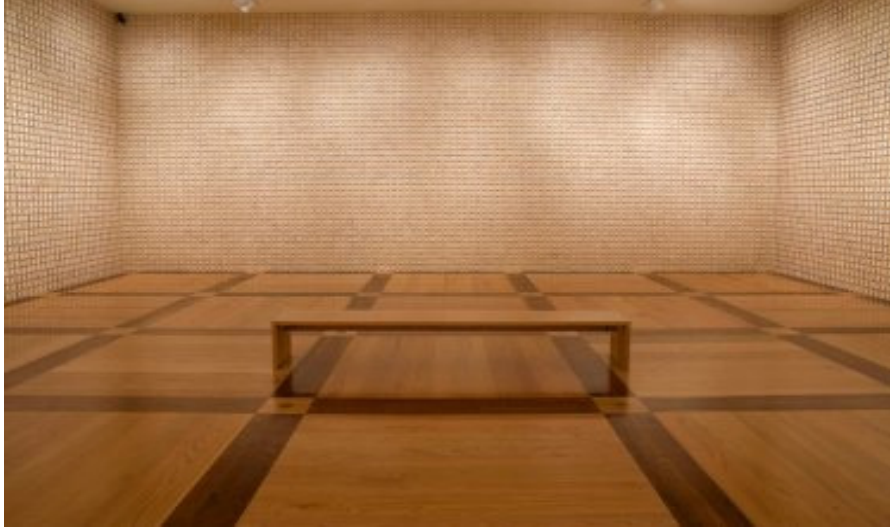
Şekil 8. Martha Rosler, *Mutfağın göstergebilimi* 1975. [26]

3.6. Antony Gormley, *Ekmek işleri (Disk, Bread line, Bed, Mother's pride I-V, Consumption, Soul, Man made, Bread room)*, 1979-2019

Antony Gormley'nin *Yatak (Bed/1981)* gibi erken dönem işleri düşünüldüğünde, ele aldığı organik malzemeler ve bunları biçimlendirme yöntemlerinin Mario Merz, Richard Long, Carl Andre gibi sanatçılar ve Yoksul Sanat, Minimalizm gibi akımlarla benzerlik taşıdığı görülebilir [27]. Yeni İngiliz Heykeli grubu sanatçılarının tümünde görüldüğü üzere Antony Gormley de gerçek nesne tercih eder. 1979-2019 yılları arasında ekmek ve parafin kullanarak çok sayıda çalışma yapmıştır: *Disk* ve *Ekmek Hattı (Bread Line)* bu seri içinde en erken üretimleridir. John Hutchinson'a göre hem ağıtsal hem de esprili [27] bir iş olan *Yatak* ise seride en göze çarpan eserdir. Sosyal, politik, ekonomik ve dini anlamlara sahip ekmeğin kullanılması Hıristiyan ritüelini akla getirir. *Mother's Pride (Annenin Gururu)* İngiltere'de en çok satılan ekmek markasıdır. Sanatçı 1982'den başlayıp 2019'a gelene kadar aynı isimde beş varyasyon üretmiştir. *Tüketim (Consumption)*, *Ruh (Soul)* ve *İnsan Yapımı (Man Made)* adlı işler de 1982 yılında yapılmıştır.

Bir galerinin tüm iç duvarlarını kapladığı *Ekmek Odası (Bread Room)* adlı enstalasyonu ise 2008 yılına tarihlidir (Şekil 9). Sanatçı malzeme olarak ekmeği kullandığı bazı eserlerini şöyle açıklamaktadır:

YATAK bir eskiz olarak başladı. Ben yerde yatarken karım etrafımda bir daire çizdi. Bu silueti, vücudumun hacmini kabaca birbirinin ayna yansımaları olan iki özdeş yarıya bölerek bir kontur haritasına dönüştürdüm. İş yaklaşık olarak bir battal boy çift kişilik yatak boyutundadır. Kendi vücut hacimimde ekmek yediğim üç buçuk aylık bir beslenme diyetine başladım. Dışlerimi kullanmaya başlamadan önce, bir dilimin kabuğunda kakma kolajlar yapmak için ekmek kullanıyordum. EKMEK HATTI, hayata yakın ortak bir nesneyi alıp onu deneyimlediğimiz şekilde sunan, her seferinde bir ısıklık konulan bir somun ekmektir. İngiltere'de en çok satın alınan işlenmiş beyaz ekmeği kullandım: 'Mother's Pride'. Ekmek ve yerleşik insan hayatı bir arada. EKMEK HATTI, hayatın bir ölçüsüdür, gittiğimiz mesafe, bir bedende kat ettiğimiz mesafe, her seferinde bir an. Yere serilen ekmek ısıkları, karda ayak izleri, ekmek ısıkları, zamanın izleri. Aynı zamanda duvara yapıştırılmış tek bir kalınlıkta dilimlenmiş ekmekten basit silüet parçaları yapıyordum. TÜKETİM, Varsayım üzerine bir oyundu ve cisim değiştirmenin somutlaşmış bir tersine çevrilmesiydi. MOTHER'S PRIDE, cenin bedeninin belleğini üretilmiş bir yaşam destekleyici malzemeye empoze etmektedir. MAN MADE, Mantegna'nın ölü İsa'sının 20. yüzyılın sonlarına ait bir versiyonudur. Heykel, geleneksel olarak, bir zekâ ve irade eylemiyle zihni maddeye empoze etmekle ilgilidir. Daha doğal bir süreç arıyordum ve yemek, maddenin zihne dönüştüğü ilk süreçtir [28].



Şekil 9. Antony Gormley, *Ekmek odası*, 2008 [29]

3.7. Sarah Lucas, *İki yağda yumurta ve bir kebab* (*Two fried eggs and a kebab*), 1992

Postmodern sanatla uyumlu, şoke eden eserlerin yaratıcıları olan Genç İngiliz Sanatçıları'ndan Sarah Lucas heykel, fotoğraf ve yerleştirme yoğunluklu çalışmaktadır. Eşya, mobilya, gıda gibi gündelik malzemeleri antropomorfik parçalar olarak önerdiği yapıtlarıyla tanınmaktadır. Bu bağlamda sanatçı limon, tavuk, balık, portakal, salatalık, kırmızı et, yumurta, muz, kavun, kek, bira, süt gibi birçok yiyecek ve içeceği kullanır. *İki Yağda Yumurta ve Bir Kebab* heykeli ahşap bir masa üzerine yerleştirilmiş iki yağda yumurta, bir kebab ve bu kompozisyonun çerçevesi bir fotoğrafından oluşmaktadır (Şekil 10). Masa ayaklarının kol ve bacakları, fotoğrafın başı, yumurtaların göğsü, kebabın ise vajinayı çağrıştırdığı eserde sanatçının betimlediği bir kadın bedenidir. Gompertz'in değindiği gibi Lucas'ın mizahi nüktelere sahip heykelleri toplumda kadın ve cinsellik kodlamalarını gösteren çağcıl yaklaşımlardır [30]. Heykelleri otobiyografik temalar, depresyon, öz yıkım ve ölüme göndermeler içerir. Beden ve bedenle ilgili yaklaşımlar sanatçının en baskın öznesi konumundadır. "Ancak sanatında apaçık bir post-feminist duyarlık vardır. Politik bir bakış üstlenmekten çok genellikle erkek emsallerinin "kaba ve kibirli" karakterlerini taklit ediyormuş gibi görünür [31]." Neticede Lucas cinsel içerikli ima yüklediği nesnelere beden formlarını yapay bir dille birleştirmektedir.



Şekil 10. Sarah Lucas, *İki yağda yumurta ve bir kebab*, 1992 [32]

3.8. Janine Antoni, *Yala ve köpürt* (*Lick and lather*), 1993-94

Heykeltıraş, performans ve fotoğraf sanatçısı Janine Antoni günlük malzeme ve eylemlerle (yemek yeme, yıkanma, uyuma, yürüme gibi) çalışır. Bu süreçleri sanata dönüştürmektedir. Mahrem mekânlarda üretir ve güzellik kavramıyla ilgilenir. Kendi bedenini malzeme olarak kullanmaktadır. Bu yönlü pek çok sanatçıdan ayrılan tarafı Antoni'nin vücuduna bir nevi alet görevi atfetmesidir. *Yala ve Köpürt* adlı eserde kendi bedeninden alınmış kalıplara dökülmüş 14 adet büst 14 adet sütun kaide üzerinde karşılıklı gelecek biçimde yerleştirilmiştir (Şekil 11a ve 11b). Büstler birbirinin aynı gibi görünse de bazıları dikkatle incelendiğinde çene, alın, burun, yanak ve saçlardaki yıpranmış belirtiler fark edilebilir. Bilinçli bir şekilde sanatçı tarafından yapılan bu aşındırma işi hem günlük rutin hareketleri gösteriyor hem de klasik

heykelde kalıcı malzemeyle ölümsüzleştirme görevine sahip büst geleneğini geçici bir malzeme ile irdeliyor. Sanatçı bu geçiciliği işin sergilendiği ve her yıl erozyona uğrayan klasik şehir Venedik ile özdeşleştirmiştir [33]. Büst sayısının 7 olması da klasik güzellik oranının temsilidir. Aslında sanatçı bir büstün insanı ne kadar tanımlayabileceğini araştırmakta, günlük rutinlerin de insanı tanımlayabileceğini göstermeye çalışmaktadır. Büstlerin malzemesi çikolata ve sabundur. Sanatçı yalayarak ve yıkayarak bu büstlerin biçimlerini bozmakta, onlara yeni bir form ve kimlik kazandırmaktadır. Sosyal kodlara değinildiğinde çikolata arzuyu sabun da güzelliği sembolize eder. Çikolata yoğun olan dokulu yapısıyla bronz, sabun ise pürüzsüz mermeri andırır, dolayısıyla klasik büst malzemesine yapılan bir başka vurguya da dikkat çeker [34].



Şekil 11a. / 11b. Janine Antoni, *Yala ve köpürt*, 1993-94 [35, 36]

3.9. Marina Abramovic, *Soğan (The Onion)*, 1995

Marina Abramovic *Soğan* adlı 10 dakikalık renkli video çalışmasında masmavi bir arka planda soğan yerken hayatına ve dünyaya olan şikâyetlerini sıralamaktadır. Otobiyografisinde de kabuklarıyla birlikte yediği çiğ soğanın etkisiyle, çektiği acı ve döktüğü gözyaşını *Meryem*'in acı ve gözyaşıyla bağdaştırır [37]. Sanatçı performansı esnasında, çeşitli teknik sebepler nedeniyle üç adet soğan yemek durumunda kalmış ve fazlasıyla acı çekmiştir. Dolayısıyla bu performans sürecin kaygıya dönen enerjisini çok net aktaran bir videodur. Günlük hayat, toplumsal kurallar, beslenme ve gıda üretiminin yarattığı endişeler sanat dünyasının neden olduğu endişelerle birleşmiştir. Performanslarında fiziksel ve psikolojik dayanıklılığın sınırlarını her daim araştıran Abramovic [38] zorunluluktan kaynaklı acı ve endişeyi soğan yiyerek beyan etmektedir.

3.10. Nayland Blake, *Beslenme 2, (Feeder 2)*, 1998

Disiplinlerarası çalışan Nayland Blake ırk, cinsel kimlik, çocuk-aile ilişkileri gibi noktalara heykel, video ve performans üretimleriyle değinir. *Beslenme 2* çelik konstrüksiyon üzerinde gerçek zencefilli kurabiye dilimlerinden oluşmaktadır (Şekil 12). Eserde iki penceresi, kapısı ve çatısı olan ev; *Tom Amca'nın Kulübesi* romanıyla yine Blake için değerli bir başka hikâye *Hansel ile Gretel*'in tutsak edildiği, şekerden yapılmış ormandaki eve gönderme yapar. Sanatçı çağdaş kültürde birey ve yemek ilişkisini, tehditle karışık bir tatlılıkla sunan hikâyenin teması üzerinden ele almıştır. Nefsani yönü güçlü bu hoş kokulu kurabiye evi, 1998'de Matthew Marks Gallery'de sergilendiğinde ziyaretçiler evi yemeye başlamışlardır. Onarıldıktan sonra ev vernikle kaplanmıştır [7].



Şekil 12. Nayland Blake, *Beslenme 2*, 1998 [39]

3.11. Gay Outlaw, *Kalaylı duvar/karanlık madde (Tinned wall/dark matter)*, 1998

Seksenlerin başında Paris'te bir aşçılık okulunda eğitim alan Gay Outlaw için yemekle ilgili her şey hem konu hem de malzeme niteliğindedir. Kek, pasta, puf böreği, karamel, şeker ve diğer bozulabilir malzemelerin maddilik ve değişebilirliklerini araştıran minimalist tarza sahip sanatçı, aldığı mutfak eğitimi sayesinde bu malzemelerle heykel/büyük mimari formlar üretmektedir. *Kalaylı Duvar/Karanlık Madde* adlı eser 1995-1997 yılları arasında yapımı süren 700 adet meyveli kekten inşa edilmiş kıvrımlı bir duvardır. San Francisco'da halka açık bir plazada, dış cephesi koruyucu bir tabaka olan alüminyumdan yapılmış, geçici bir heykeldir. Etrafta dolaşanların meyveli kek kokusunu alabilecekleri ön cepheden bırakılmış küçük bir boşluk aynı zamanda heykelin içini de göstermekteydi. Sanatçı uygun şekilde saklandığı takdirde meyveli keklerin 40 yıl içinde tüketilebileceğini belirten bir tariften yararlanmıştı [40]. Kıvrımlı soğuk metal kaplama süngerimsi ve hoş kokulu içeriğiyle etkili bir karışıklık oluşturmuştur. Gay Outlaw sezgisel çalışan bir sanatçıdır; düzenli aralıklarla eski işlerine dönüp yeni stratejiler ve biçimler geliştirmektedir. Bu nedenle Kalaylı Duvar/Karanlık Madde'nin *Karanlık Madde Redux (Dark Matter Redux)* adlı başka bir versiyonunu California-Woodside'daki Djerassi Vakfı arazisinde alüminyum kılıf olmaksızın gerçekleştirmiştir. Tuğlalar (kek tuğlalar) yerel vahşi yaşam tarafından yenilip tüketilene kadar, arazinin eğimli bir yerinde, bu defa alçaktan yükseğe doğru tekrar istiflenmiştir [41].

3.12. Tom Friedman, *İsimsiz (Untitled)*, 1999

Kavramsal sanatçı Tom Friedman absürt olanı kullanır. Friedman'ın sıradan malzemeleri (sakız, aspirin, tuvalet kâğıdı, sabun, kıl, pipet, kâğıt, kurşun kalem, vb.) karmaşık form ve esprili bir dille kullandığı heykelleri saplantıyla karışık bir emeğin ürünüdür. Kullanılan her bir parçanın yapıda yer alması çok ayrıntılı bir süreç gerektirir. Yani saplantıyı çağrıştıran bu süreç tekrara tabi bir monotonluktan meditatif bir duruma dönüşmüş olur [7]. Tom Friedman'ın yemeği kullanmasının malzeme seçiminde basit yollar ararken bazı tesadüflere bağlı geliştiği söylenebilir. Boyalı strafor kullanarak duvara monte ettiği ya da mekâna yerleştirdiği pizza, bir dilim beyaz ekmeğin ve bezelyesinin yanı sıra çalışmalarında pişmiş spagetti ve küp şeker de kullanmıştır. 90'lı yıllarda Friedman'ın sanatında figüratif bir dönem başlar. *İsimsiz* adlı heykeli bu döneme rastlamaktadır (Şekil 13). Klasik gelenekte figüratif heykeller için kullanılan beyaz mermerin hem rengini hem de kristal yapısını ironik bir biçimde hatırlatan beyaz küp şekerden yapılmış figürde, heykelin portresi sanatçıya aittir [4].



Şekil 13. Tom Friedman, *İsimsiz*, 1999 [42]

3.13. Urs Fischer, *İsimsiz (Ekmek evi) (Untitled (Bread house))*, 2004-2005

Reçel, kuruvasan, ekmeğin, sebze-meyve (patates, lahana, sarımsak, havuç, limon, portakal, elma) ve diğer gıda maddelerini tuğla, sandalye, buzdolabı gibi çeşitli eşya ile birleştiren sanatçı, özellikle besin maddelerinin çürümesini önlemek için silikon tabakayla kaplayarak kullanır. Sanatçı büyük ölçekli heykellerinde sıradan nesnenin farklı taraflarını göstermek istediğindedir. Urs Fischer'in *İsimsiz (Ekmek Evi)* adlı eseri ekşi mayadan yapılmış ekmeğin ve ekmeğin kırıntılılarından oluşmaktadır. 406x372x421 cm. ölçülerinde bir dağ evi olan çalışmanın iskeletini ahşap malzemeden oluşturmuştur.

Geleneksel heykel malzemesinden farklı olarak galeta unu, badem ezmesi ve poliüretan köpük gibi maddelerin harç niteliği kazandığı işte, kullandığı diğer malzemeler arasında silikon, bant, vida, akrilik boya, spot ışık, halı ve kilimler sayılabilir. Eser farklı ebat ve tarihler ile üç versiyon olarak gösterilmektedir [43]. Bunlardan açık alanda sergilenmiş, 2004 yılına ait versiyon 400x400x430 cm. ölçülerindedir. Sadece ekmek, badem ezmesi, ahşap ve vida kullanılmıştır. 2004-2006 aralığına tarihlendirilen diğer versiyon ise 500x400x500 cm ebatlarındadır. Bu versiyon 2004-2005 tarihli versiyonla birlikte kapalı mekânda sergilenmiştir. Kısaca sanatçının malzeme ve fikirlerin metamorfozu üzerine çalıştığı söylenebilir.

3.14. Subodh Gupta, *Köri (Curry)*, 2006

Kansa'dan yapılan kova, bodur-göbekli-büyük karınlı sürahi, tava, tabak, maşa ve öğle yemeği kutuları gibi Hint mutfağının geleneksel nesnelere 20. yüzyılda Hindistan'da yaşanan ekonomik gelişim ve buna bağlı modernleşme sürecinde yerini paslanmaz çeliktan üretilmiş mamullere bırakmıştır [44]. 1950 ve 1960'larda yaşanan bu dönüşümü ele alan Subodh Gupta'nın nesne odaklı yerleştirmelerinde her iki unsur (gelenekleri ve batı arasında kalan Hint kültürü) da yer alır. Lakin paslanmaz çelik sanatçının imzasıdır [45]. Gupta gündelik hayatın kap-kacak dâhil çeşitli nesnelere hem kültürel hem de şahsi referans noktalarıyla ele almaktan vazgeçmez. Tüm parçalar özenli ve planlı bir düzenlemeyle sergilenirler. Tıpkı *Köri* adlı yerleştirmesinde görüldüğü ve Hint mutfağına giren paslanmaz çelik eşyaların günlük hayatta gururla sergilendiği açık raf sistemleri gibi (şekil 14). Pişirmek, yemek ve saklamak amaçlı kapların yerleştirildiği 5 açık raf ünitesinden oluşan enstalasyonda *Köri* hazırlamak için gerekli eşyalar da bulunmaktadır. Açlığı, fakirliği ve yoksunluğu gösteren içi boş kap-kacağın sergilendiği çok parçalı yığımlar tuhaf bir gerginlik sergiler. Kusursuz bir düzende yerleştirilmiş parlak pürüzsüz nitelikli nesnelere Gupta'nın elinde görkemli karma biçimlere dönüşür. Önceki işlevlerini yerine getirebilecek yapıda bırakılarak sanat alanına taşınmış bu eşyalar transpozisyon ile sanat nesnesine dönüştürülmüşlerdir. Dolayısıyla sanatçının seçimiyle temsil edilmiş ve hazır nesne statüsüne atanmışlardır.



şekil 14. Subodh Gupta, *Köri*, 2006 [46]

3.15. Kader Attia, *İsimsiz (Ghardaïa) (Untitled (Ghardaïa))*, 2009

Cezayir kökenli Fransız sanatçı Kader Attia çeşitli dinamiklerin bireyi ve toplumu şekillendirmesi üzerinde çalışmaktadır. Özellikle çalışmaları tüm dünya insanların yaşamlarını sürdürmek için güvenilir bir formül ya da ideoloji geliştirmemeleri hakkında sürekli bir saldırı olarak görülebilir [47]. Bu anlamda dayatılan sınırları ortadan kaldırmak için bireye, fikre ve nesneye bir kâşif edasıyla yaklaşan sanatçı tüm bu üretim zincirine kendi deneyimlerini de eklemektedir. Bunun bir örneği olarak antik Cezayir şehri Ghardaïa'nın ölçekli bir sunumunu Cezayir için önemli bir besin maddesi olan pişmiş kuskus kullanarak gerçekleştirmiştir (şekil 15). Alçak bir masa üzerinde geometrik şekillerle biçimlendirilmiş yapı aslında birden çok parçadan oluşmaktadır. Ayrıca çalışma sanatçının çeşitlemelerle ürettiği bir enstalasyondur. Eserin diğer parçaları Fransız mimarlar Le Corbusier ve Fernand Pouillon'un portreleri ile 11. yüzyıldan itibaren burada şehirlerin kurulduğu bilinen M'zab Vadisi'nin Dünya Mirası Listesi'nde yer alması için UNESCO Danışma Kurulu'nun bir değerlendirmesidir. Hepsi çerçevesiz dijital çıktı olarak duvara asılmıştır. Sanatçı, Ghardaïa'yı görerek buradaki binaların dizaynını kendi tasarımlarına taşımış Le Corbusier ile onun takipçisi olan ve Attia'nın büyüdüğu banliyö evleri yine bu düsturla tasarlayan Fernand Pouillon'un resimlerini kullanmaktadır [48]. Kader Attia iki

ülke arasındaki bu ilişkiyi kişisel tarihiyle birlikte ele almış, sanatçılar ve onların ilham aldıkları eserler üzerinden, batının doğuya etkisi kadar doğunun da batıya olan etkisini, yani bu alışverişi göstermeye çalışmıştır.



Şekil 15. Kader Attia, *İsimsiz (Ghardaïa)*, 2009 [49]

4. Yemek ve sanat temalı sergiler üzerine

Avangardın yemek gibi diğer gerçek nesnelere sanata yerleştirmesinden önce her türlü nesnenin mimetik tasviri yapılmıştır. Gıda malzemesi de bunlardan biridir. Günlük nesne, durum ve eylemlerin konu ve malzeme bağlantısı çeşitlenerek artmıştır. Bu bağlamda sanat, gıda ve sosyal gelişmelerin bileşimi olan postmodern üretimlerden önce değinilmesi gereken başka bir referans noktası resim sanatında önemli bir konumda olan 17. yüzyılda Hollanda, İtalya ve İspanya'da gelişme gösteren natürmort türüdür. Zamanla bir natürmort unsuruyken sanatçı öznesi olmaktan çıkan yemek sanatının malzemesi ve ortamı haline gelerek sanatçı nesnesi haline dönüşmüştür. 20. ve 21. yüzyılda gıdayla çalışanlar çeşitli disiplin, katılım, platform ve yeni biçimleme teknikleriyle hem yerel hem küresel farklılık ya da birliklilikleri içine alan ana akım işlere potansiyel bir güç yarattılar. Bugün çağdaş sanatlar için de bu hâlâ geçerli görünmektedir. Bunun bir örneği olarak *Ye! (Eat!)* adlı sergiye 10 Nisan-28 Haziran 1998 tarihleri arasında 15 ülkeden 39 sanatçı ve 11 film yapımcısı katılmıştır. Avustralya Çağdaş Sanat Müzesi'nde gerçekleşen serginin küratörü Ben Curnow'dur. Yemeğin günlük bir gereklilikten öte gören sanatçılar yiyeceğin çağdaş sanatla olan ilişkisini araştırmışlardır. Bunda yemeğin kişisel ve sosyal sınımları etkileyici bir kaynak olmuştur [50].

Kasım 2002 ile Ocak 2003 arasında Salamanca'da (İspanya) gerçekleştirilen *Yemek ya da Yememek (To Eat or not to Eat)* bir başka sergi örneğidir. 120 sanatçının katıldığı sergide sanat-yemek-açlık bileşimi farklı dönem ve biçimde üretilmiş 20. yüzyıl eserleri üzerinden okunmaya çalışılmıştır. Sergi '1900 ve 1960/Değişken Durumlar' ve '1960 ve Sonrası/Yiyin, Yaratın, Düşünün, Keyfini Çıkarın' adlandırılmasıyla iki bölümde düzenlenmiştir. Projeye sanat, gastronomi, ekonomi, politika gibi sosyal bilimlere ait çeşitli yayın, video ve dokümanlar da dâhil edilmiştir. Projenin eş küratörü Dario Corbeira kaleme aldığı ilgili yazının önsözünde, temalarından biri açlık olan sergide, bu durumun unutulmamasını sağlamaya çalıştıklarından bahsetmektedir [51]. Sanatsal üretim ya da emek karşısında günümüzde hâlâ mevcut sanatçı ve onun çektiği açlık durumuna, bu paradoksa, 18. yy. İspanyol natürmort ressamı Luis Meléndez'in krala yazdığı mektup üzerinden tekrar yer vermek amacı taşıdıklarını belirtir [51]. Alman dışavurumcuları ile Sovyet sanatçıların eserleri haricinde 1940 sonrası dönemde ise yemek ve açlık ilişkisinin çok az sanatçı tarafından ele alındığına, bunların da propaganda amaçlı yaklaşımlar olduğuna değinmektedir [51]. Ayrıca çeşitli beslenme diyetlerine sahip Akdeniz ülkeleri sanatçıları arasında yemeğin bir tema ve malzeme olarak yeterince ilgi görmediği, buna karşılık Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya gibi bazı Avrupa ülkelerinde bunların sanat eserine dönüştürüldüğü üzerinde durmaktadır [51].

Almanya ve çevresinde yaratılan sanat, önerilerinin sıklığı, etkinliği ve hacmi nedeniyle özellikle dikkate değer bir örnektir. Burada, Beuys, Roth ya da Vostell'in büyük mesih anlatılarına ya da Spoerri ve Broodthaers'in çalışmalarına ek olarak, dünyanın geri kalanında sanatta ortaya çıkan ya da sanatta yer alan yiyeceklere atıfta bulunan her şeyi bulabiliriz [51].

The New Art Gallery Walsall 22 Mayıs-19 Temmuz 2009'da Cynthia Morrison-Bell ve Anthony Key küratörlüğünde açılan *Tencere Şansı (Yemek ve Sanat) (Pot Luck (food and art))* adlı karma sergiye ev sahipliği yapmıştır. Malzeme olarak gıdanın yeniden keşfi şeklinde tanımlanabilecek sergide uluslararası tanınırlığa sahip 17 sanatçı (Bobby Baker, Han Bing, Helen Chadwick, Gayle Chong Kwan, Mona Hatoum, Aaron Head, Damien Hirst, Lia Anna Hennig, Anya Gallaccio, Antony Gormley, Subodh Gupta, Anthony Key, Lucy+JorgeOrta, Manuel Saiz, Jana Sterbak, Karen Tam,

Rainer Prohaska) yer almıştır [52]. Sergi sanatçıların lezzet, mizah, fantezi ve endişelerini aktardıkları yemek ve sanatla ilgili fotoğraf, video, heykel ve enstalasyon eserlerinden oluşmuştu.

Kâinatı Yemek: Sanatta Yiyecek (Eating the Universe: Food in Art) sergisi 28 Kasım 2009-28 Şubat 2010 tarihlerinde Düsseldorf'ta açılmıştır. Eat Art burada ortaya çıkmıştı ve sergi bu dönemden itibaren malzeme olarak yenilebilir maddeleri seçmiş sanatçıların işlerinden oluşturulmuştu (Şekil 16). Gıda ve kimlik arasındaki ilişki, gıda üzerinden bedene bakış-güzellik algısı, gıda ve toplumsal refah, gıda ve küreselleşme bağlantılı konularla yiyeceklerin lezzetini, itici ve çekici yanlarını işleyen çeşitli yeni çalışmalar sunulmuştur. Yaratıcı ve sosyal bir üretim alanı olarak mutfak, sosyal ve kültürel performans olarak yemek ve yemek pişirmek, maddenin yapısına göre işleyen süreçler de ele alınmış diğer konulardır. Serginin diğer bölümü tarihi bir yaklaşımla Eat Art'ın temellerine ve Eat Art Galeri'ye ait bazı unsurların tekrar gösterilmesine ayrılmıştır [53].



Şekil 16. Thomas Rentmeister, *İsimsiz*, 2007 [54]

ART for the World, Adelina von Fürstenberg kúratörlüęünde *Gıda (Food)* isimli bir sergi organize etmiştir. Emilie Girard, Jean-Roch Bouiller ve Edouard de Laubrie ise bireysel ve kolektif zemine sahip olan serginin ortak kúratörleridir. Yaşamı idame ettirmek, sağlık, kültür ve ekonomi gibi temel toplumsal bileşenlerle desteklenen yemek teması 37 sanatçının vizyonuyla oluşturulmuş ve bir turne sergisi olan *Food* 2012 ile 2015 yılları arasında 3 farklı ülkede (İsviçre, Brezilya, Fransa) sergilenmiştir. *Food* sanatçıları 5 kitadan ve farklı yaş gruplarından seçilmiştir. Video, fotoğraf, enstalasyon, performans gibi tekniklerin de kullanıldığı sergi deneyim, emek ve paylaşımı öne çıkarmıştır. İklim değişikliğinin yarattığı etkiler, kimyasallarla tahrip edilmiş/verimsizleştirilmiş toprak ve gıdalar, gıda dengesizliği ve açlık, farklı yörelerin yemek kültürü ve ritüelleri serginin belirgin yaklaşımları arasında sayılabilir. Ayrıca nüfus artışı, işsizlik, göç, etnik ve dini farklılıklar, insan hakları, cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma gibi günümüzün de temel problemleri ya da zorlukları gıda ile ilgili bağlantılarla ele alınmıştır [55]. Şok etme kapasitesi yüksek olan çağdaş sanat sergisi *Food* ilkin 19 Aralık 2012-24 Şubat 2013 tarihleri arasında Cenevre'de Ariana Müzesi'nde açıldı. 19 Şubat-4 Mayıs 2014 tarihlerinde São Paulo'da SESC Pinheiros'da ve son olarak Marsilya'da 28 Ekim 2014-23 Şubat 2015 arasında Avrupa ve Akdeniz Uygarlıkları Müzesi'nde (Mucem) (Şekil 17) sergilendi.



Şekil 17. Gıda sergisi'nden, Mucem, 2015 [56]

Çağdaş sanat ile yemeğin izini süren bir başka sergi Deniz Beşer ve Deniz Güvensoy tarafından 02-16 Aralık 2017 tarihleri arasında düzenlenmiş olan *Kunst Kebab: Toplumsal Mekânda Sanat ve Yemek* adlı sergidir. Açık çağrı ile duyurulan ve kısıtlı bütçeye sahip proje Viyana'nın Müzeler bölgesindeki metro alt geçitinde yer alan Türkiyeli bir göçmene (Osman Açıkalin) ait pizza ve kebab satan bir restoranda düzenlenmiştir. Avusturya, İngiltere, Slovenya, Almanya ve Danimarka gibi ülkelerden 70'i aşan başvuru sonrası, 13 sanatçının katılımıyla gerçekteştirilen sergi, sergileme mekânlarına bir alternatif olarak önerilmiştir. Farklı mekânda sanat fikri akla Gordon Matta Clark ve Daniel Spoerri gibi *Kunst Kebab*'ın öncülerini getirir. Fakat yine de yemek Güvensoy'a göre popüler bir tema olmaktan uzaktır [57]. Çok yönlü bir olgu olan yemeğin sergi teması olarak seçilmesi küratörleri, sanatçı üretimlerinde olumlama sağlayacağını düşündükleri bazı alt konular belirlemeye yönlendirmiştir. Bunlar;

... yemek yeme eyleminin bir protesto/direnif formuna dönüşmesi, tüketim kültürü ve kapitalizm ile ilişkisi, yemek ve turizm/yerel/kültürel kimlik arasındaki ilişki, yemek teşhirciliği, yemek ve sosyal medya, bir toplumsal statü aracı olarak yemek, yemeğin göçebeliği, yemek ve emek ilişkisi, yaratıcı bir eylem olarak yemek pişirmek, yemek, sağlık ve beden politikaları, yemek ve misafirperverlik, ilişkisellik ve toplumsal mekânı yaratmada yemeğin rolü, yemek ve gelenek/inaniflar, yemek ve etik [57]

olarak belirlenmiştir.

Kunst Kebab sanat hayat birlikteliğini göz önüne taşıyan bir deneyim olmuştur. Dijital baskı, fotoğraf, performans, video, resim, enstalasyon ve heykel gibi tekniklerle mekâna müdahale eden sanatçıları ve projeyi, Güvensoy'a göre 90'lı yıllardan itibaren adını duyduğumuz ilişkisel estetik kavramından ayıran nokta, "sadece seçkin zümreye hitap eden bir mekânda değil, hiçbir kurumsallık iddiası taşımayan kamusal bir alanda gerçekteşmesi ve de herkese özellikle de politik görünürlük olanakları sekteye uğratan kesimlere de açık bir karşılaşma ortamı [2]" sunmasıdır. Değinilebilecek diğer bir sergi *Ötekini Yemek (eating the other)* isimli grup sergisidir. Kanada *Preston Gallery*'de 4 sanatçının katılımıyla 17 Eylül-30 Kasım 2022'de açılmıştır. Katılımcı ve birlikte yapılan bir eylem olarak yemeğin tema olarak kullanıldığı ve Noor Bhangu'nun küratörlüğünü üstlendiği sergi halka açık atölye programlarıyla desteklenmiştir [58]. Sergide ırk, cinsiyet, aidiyet, kimlik, beden, sömürü, şiddet gibi mevzularla yemeğin diyalogunu gösteren işlerle birlikte günümüzde gıdanın üretim-tüketim yapısını işleyen projelere de yer verilmiştir.



Şekil 18. Yemek sanatı sergisi'nden, Jordan Schnitzer sanat müzesi, 2022 [59]

Jordan D. Schnitzer ve Aile Vakfı'nın sanat koleksiyonu en önemli çağdaş sanatçıların çoğunu içeren ve 19.000 eseri aşan oldukça büyük bir koleksiyondur [60]. İçerisinde Andy Warhol, David Hockney, Roy Lichtenstein ve Damien Hirst gibi yemek ve sanatla ilgilenmiş sanatçıların eserlerini bulundurmaktadır. 20. ve 21. yüzyıla ait daha çok sanatçının bu ilgisini kapsamlı bir şekilde göstermek amacıyla Jordan Schnitzer koleksiyonundan seçilmiş eserlerden oluşturulmuş *Yemek Sanatı (The Art of Food)* adlı uzun soluklu iki sergi gerçekteştirilmiştir. Küratörlüğünü Olivia Miller'ın üstlendiği ilk sergi Tuscon'da bulunan Arizona Üniversitesi Sanat Müzesi'nde 24 Ekim 2021 ve 20 Mart 2022 tarihlerinde açılmıştır [60]. Serginin gerçekteştiği Tuscon şehri Amerika Birleşik Devletleri'nde UNESCO tarafından atanmış ilk Gastronomi şehridir aynı zamanda. Resim, heykel, baskı, seramik, cam gibi çeşitli medyalarda üretilmiş 109 eserden oluşan sergide

küratör eser seçimini belirli temalardan hareketle gerçekleştirmiştir. Tanınmış ve az bilinen sanatçıları bir araya getiren sergide çeşitli bağlamlarda yemek, estetik, sanat ve bunlara bağlı sosyal ve çevresel etkileri inceleyen eserler sergilenmiştir. Koleksiyonun ikinci sergisi ise 30 Ağustos ile 3 Aralık 2022'de Portland Eyalet Üniversitesi'ndeki Jordan Schnitzer Sanat Müzesi'nde yine aynı adla açılmıştır (Şekil 18) [61]. Sergiye bu evrensel konuyu nasıl ele alıp işlediklerini gösteren eserleriyle 30 sanatçı dâhil olmuştur.

5. Sonuç

Yemek kavramı çoklu (multidisipliner) bir kavramdır. Canlıyı hayatta tutan en önemli değerdir. Aynı zamanda birlikte gerçekleştirilen bir eylemdir. Sohbet etmek, iletişim kurmak, alışverişte bulunmak gibi ilişkiler de eylemin sosyalleşme alanını gösterir. Yemekle ilişki anne-bebek arasındaki bağın ilk evrelerinde başlar ve yaşamı süresince canlının çeşitli davranış biçimleri geliştirmesinde diğer etkenler arasındaki yerini alır. Toprak anaya şükrandan yeme-içme ritüellerine, gıdanın reddinden obeziteye oradan hazır yemek ve çeşitli hipster (yenilikçi/mutenalaştırma) yaklaşımları ve kavramlara da ulaşır. Sosyal ve kültürel bellek, üretim ve tüketim ilişkisi, mübadele değeri, göç, savaş, bolluk ve kıtlık, bölgesel politikalar, lojistik uygulamalar ve lokasyon durumları gibi bileşenleri de kapsadığından yemek genişletilmiş bir kavram olarak karşımızda durmaktadır. Dünya üzerindeki sosyopolitik, ekonomik ve çevresel sorunlar eşit olmayan yaşam koşulları yaratmakta insan hakları sorunları, sömürü (insan-doğa) ve kıtlık her geçen gün artmaktadır. *Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO)* tarafından yayımlanan 'Dünya Gıda Güvenliği ve Beslenme Durumu 2022 Raporu'na göre yaşanan Covid 19 pandemisi sonrası bu problemlerin 2030'a kadar katlanarak artacağı öngörülmektedir. Ülkemizde yaşanan ekonomik istikrarsızlar ise gıda güvencesizliği ve yetersizliği yani açlıkla ilgili beslenme bozukluklarına kapı aralamaktadır. Son bir yılda gıda maddelerindeki fiyat artışı %89 olan Türkiye bu raporda gıda enflasyonunun en çok olduğu ülkeler arasında 4. sıradadır [62]. Değinen tüm bu bağlantılar yemeğin çok yönlü, sürekli ve güçlü yapısına vurgu yapmaktadır. Bu noktada yemek değişip/dönüşerek yaşamın, kültürün ve sanatın içinde olmaya devam etmektedir. Dolayısıyla bu öneme temas eden ve araştıran sanat eseri üretimi ve sergilemesi de sürmelidir.

Geleneksel malzemelere kıyasla niteliksel ve bağlamsal anlamda yarattığı şok, gıdanın modern ve çağdaş sanatın bizzat kullandığı, alternatif malzemelerden biri olmasını sağlamıştır. Plastik sanatlar böyle çeşitlendirici bir dürtüyle günlük nesne ve faaliyetleri kapsayabilir. Malzemeye yönelen ilgisiyle plastik sanatların sosyal bilim disiplinleri içinde bir aracılık sağladığı düşünülebilir. Bu malzemeler gündelik hayat ve sanat arasında salınan bir ilişkiye sahiptirler. Sanatsal bağlama taşınmış yemek gündelik olandan ayrılır. Bu dönüşüm esnasında sanatçılar malzemeye has bazı belirleyici özellikleri kullanmaya devam edebilirler. Ya da tam tersi olabilir, örneğin malzemenin yenebilir olma özelliğini değiştirmemek gibi. İzleyicinin katılımını bekleyen bu yapıtlarda koku, tat, dokunma gibi duyularımız harekete geçer, eserin olduğu ortamda tüm benliğimizle esere/oluşuma dahil oluruz. Görece değiştirilmeyen bir başka yapı besinlerin bozulma, çürüme, dayanıklılığını yitirme durumudur. Böylece organik yapıları gereği meydana gelen süreç aracılığıyla geçicilik konusu vurgulanmaktadır. Öte yandan bazı maddelerle işlenen besinlerin bu sürecinin değiştirildiği görülmektedir. Materyal mukavemeti sanatta gelenekselliği tanımlar. Yapısında dayanıklılık, çürüme, yaşam, ölüm gibi zıt ve geçici unsurlar taşıyan besinler bu gelenekselliğe aykırıdır. Birtakım koruyucular vasıtasıyla gıdanın bu özelliği kuvvetlendirilebilir. Entropik yapıdaki bu eserler modern zamanlarda bizzat yıkıcı tarafları için tercih edildiler: kalıcı olmayan ve satılmayan sanat eseri. Ayrıca sanatın meta değeri ve müzenin rolü sorgulamalarının temelinde de bu yaklaşımı görmek mümkündür. Yine de zaman etkisi ve şans faktörünü sergilemek sanatçının tercihiindedir. Pişirmek ve yemek için gerekli olan günlük eşya ise daha kalıcı bir şekilde dönüşebilmektedir. Yemek ve sanatın benzer noktalarına kısaca değinildiğinde, öncelikle ikisi de kültürel bir oluşumdur. Biri fizyolojik diğeri ruhsal doyum sağlar. Her ikisi için eski ya da yeni donanıma sahip teknik, reçete ve deneyimlerin aktarılması bir süreklilik nedenidir. Eser, bilgi ve deneyim ortamı atölyede/stüdyoda üretilirken yemek buna benzer bir yer olan mutfakta pişirilir. İki alanı ortak bir payda da görmekse dünyayı algılamada farklı öğrenme yolları sağlayabilir. Ancak genel literatürde her iki yapı (sanat ve yemek) arasında tek taraflı bir füzyon ve değiş-tokuş ilişkisi olduğu görülmektedir. Yakın tarihte açılmış çeşitli sergiler ise yemeğin sanatta hâlâ genel geçer bir tema olduğunu göstermektedir.

Tüm bu faktörlerle yemek sergilemelerde tercih edilen bir kavramdır ve güçlü bir anlatım gücü taşımaktadır. Bunun nedenlerinden biri sanat eserini belgeleme ve dolayısıyla saklama imkânlarının çoğalmasındır. Bu etki geçici malzeme, fikir ve ortamların kullanılmasına bir teşviktir. Çünkü malzemeler her defasında yeni kimliklerine bürünecekleri keşiflere açıktırlar. Bilgi ve kültür aktarıcısı olarak yemeği kullanmayı tercih eden sanatçılar için yemek kimlik, cinsiyet, kültür, gelenek ve göç gibi değiş-tokuş oluşumlarını sembolize etmektedir. Lieberman, modern sanatta yemeğin büyük sosyal meselelere dikkat çekmek, hayat ile sanat sınırlarını bulanıklaştırmak amaçlı bir araç olarak sıklıkla kullanıldığını ifade eder [7]. Yaşanan iklim krizi, savaş, salgın hastalık, göç, gıda güvencesizliği, gıda eşitsizliği, gıda üretimine yönelik tehdit gibi etkenlerle, kimlik politikaları ve cinsiyetçi yaklaşımlar geçen yüzyılda olduğu gibi günümüzde de sanatçıyı tetiklemektedir. Modern sanattan itibaren yemek bir sanat malzemesine dönüşmüştür. Buradan bakışla sanat üretiminde malzeme ve tema olarak yemek kullanımı kamusal alanda sanatın izleyiciyle doğrudan temas ettiği, birlikte olma, sosyal konu ve sorunların güncel hale geldiği tarif üzerinden de sanatçıların üretimlerinde ilgili problemlere dikkat çekmeye devam etmektedir.

6. Yazar katkı beyanı

Çalışmada literatür taraması, makalenin yazımı, yazım denetimi ve düzenleme Derya BARAN tarafından yapılmıştır.

7. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Çalışma için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur. Bu çalışmanın bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

8. Kaynaklar

- [1] Hisar Ař. *Çamlıca'daki Eniştemiz*. 1. baskı. İstanbul, Türkiye, Bağlam yayıncılık, 1996.
- [2] Güvensoy D. ""Kunst Kebab" deneyimi: Göçmenlik ve yemek teması üzerinden toplumsal mekânın yeniden üretimi". *Varlık Aylık Edebiyat ve Kültür Dergisi*, 1363, 12-14, 2021.
- [3] Bourriaud N. *İlişkisel Estetik*. 1. baskı. Çev: Özen S. İstanbul, Türkiye, Bağlam yayıncılık, 2005.
- [4] Collins J. *Sculpture Today*. 1. baskı, London, İngiltere, Phaidon, 2007.
- [5] NGVWA. "Man Ray/Pain Peint-Blue Bread". <https://digital.nga.gov.au/archive/americanmasters/images/600/33078.jpg> (09.01.2023).
- [6] All My Eyes. "John Cage/Edible Papers". <http://allmyeyes.blogspot.com/2012/09/edible-cage.html> (03.12.2022).
- [7] Lieberman C. "That Food Thing You Do", *Sculpture Magazine*, 19(10), 46-53, 2000.
- [8] Rids Museum. "Joseph Beuys". <https://risdmuseum.org/art-design/collection/capri-batterie-capri-battery-200866> (12.05.2023).
- [9] Galerie Laroche/Joncas. "Jana Sterbak/Cake Stool". <http://larochejoncas.com/jana-sterbak/> (04.12.2022).
- [10] Smell the Contemporary Art. "Jana Sterbak/Chair Apollinaire". <https://smellthecontemporaryart.blogspot.com/2012/11/chair-apollinaire.html> (04.12.2022).
- [11] The Blogazine. "Jana Sterbak/Chair Apollinaire". <http://www.theblogazine.com/tag/jana-sterbak/> (05.12.2022).
- [12] Vulture. "Kara Walker's Next Act". <https://www.vulture.com/2017/04/kara-walker-after-a-subtlety.html> (24.02.2023).
- [13] Artists of Utah. "Vik Muniz/Double Mona Lisa". <http://artistsofutah.org/15Bytes/index.php/vik-muniz-extraordinary-interpretations-of-medium-scale-and-art-history/> (03.12.2022).
- [14] Wikipedia. "Alison Knowles". https://en.wikipedia.org/wiki/Alison_Knowles (15.11.2022).
- [15] Knowles A. "Alison Knowles/Bread and Water (1992)". <https://www.aknowles.com/bread.html> (15.11.2022).
- [16] Krauss RE. *Modern Heykel Dehlizleri*. 1. basım, Çev: Erduman S. İstanbul, Türkiye, Everest yayınları, 2021.
- [17] Museum of Contemporary Art Chicago. "Green Beans". <https://mcachicago.org/collection/items/claes-oldenburg/2321-green-beans> (13.12.2022).
- [18] Dreamideamachine Art View. "Claes Oldenburg/Green Beans". <http://www.dreamideamachine.com/?p=17315> (13.12.2022).
- [19] Bellas Artes. "Analogy I". <https://www.bellasartes.gob.ar/coleccion/obra/9336/> (12.05.2023).
- [20] Camden Art Centre. "Victor Grippo/Analogy I". <https://camdenartcentre.org/file-notes/file-note-17-victor-grippo#images> (02.12.2022).
- [21] Katı A. *Yeni Gerçekçilik Ve Cesar*. Eskişehir, Türkiye, Anadolu üniversitesi yayınları, No: 952, 1996.
- [22] Musée d'art moderne et contemporain. "Daniel Spoerri/Nature Morte". <https://www.mamco.ch/en/1017/Catalogue/2880/Daniel-Spoerri-Nature-morte-Tableau-piege-1974> (28.12.2022).
- [23] Germaner S. *1960 Sonrasında Sanat: Akımlar, Eğilimler, Gruplar, Sanatçılar*. İstanbul, Türkiye, Kabalcı yayınevi, 1997.
- [24] Salt. "Martha Rosler". <https://saltonline.org/tr/337> (19.06.2022).
- [25] Electronic Arts Intermix. "Martha Rosler/Semiotics of the Kitchen: An Audition". <https://www.eai.org/titles/semiotics-of-the-kitchen-an-audition/video-intro> (12.05.2023).
- [26] Performance Art. "Martha Rosler/Semiotics of the Kitchen". <https://performanceartbodyart.files.wordpress.com/2013/07/martha-rosler-semiotics-of-the-kitchen.jpg> (23.05.2023).
- [27] Hutchinson J, Gombrich EH, Njatin Lela B, Mitchell WJT. *Antony Gormley*. 30-96, New York, USA, Phadion, 2005.
- [28] Gormley A. "Bread Works, 1979-2019". <https://www.antonygormley.com/works/sculpture/series/bread-works> (23.04.2022).
- [29] Gormley A. "Antony Gormley/Bread Room". <https://www.antonygormley.com/works/sculpture/series/bread-works/bread-room> (22.04.2022).
- [30] Gompertz W. *Pardon Neye Bakmıştınız? Modern Sanatın 150 Yıllık Şaşırtıcı, Sarsıcı, Kimi Zaman da Tuhaf Hikâyesi*, Çev: Evren S. İkinci baskı, İstanbul, Türkiye, YKY, 2019.
- [31] Hopkins D. *Modern Sanattan Sonra, 1945-2017*. 1. baskı. Çev: Erdoğan FC. Hayalperest yayınları, İstanbul, Türkiye, 2018.

- [32] Tate. “Sarah Lucas/Two Fried Eggs and a Kebab”. <https://www.tate.org.uk/whats-on/tate-liverpool/sarah-lucas> (23.05.2023).
- [33] Art21. “Lick and Lather”. <https://art21.org/read/janine-antoni-lick-and-lather/> (02.12.2022).
- [34] National Gallery of Art. “Janine Antoni”. <https://www.nga.gov/collection/art-object-page.206257.html> (02.12.2022).
- [35] Antoni J. “Janine Antoni/Lick and Lather”. <http://www.janineantoni.net/lick-and-lather/> (02.12.2022).
- [36] Sculpture Magazine. “Janine Antoni/Lick and Lather”. <https://sculpturemagazine.art/my-body-is-your-vehicle-a-conversation-with-janine-antoni/> (02.12.2022).
- [37] Abramović M. *Duvarlardan Geçmek*. 1. basım. Çev: Balcı DA. Everest yayınları, İstanbul, Türkiye, 2020.
- [38] MuCEM. “Food Exhibition Catalogue”. “Works: Marina Abramović/The Onion (1995)”. 2014, https://www.mucem.org/sites/default/files/202003/Catalogue_exposition_food_mucem.pdf (28.12.2022).
- [39] Hammer Museum. “Nayland Blake/Feeder 2”. <https://hammer.ucla.edu/take-it-or-leave-it/art/feeder-2> (02.12.2022).
- [40] Outlaw G. “Gay Outlaw/Tinned Wall/Dark Matter”. <https://www.gayoutlaw.com/tinned-wall-dark-matter> (02.06.2022).
- [41] Outlaw G. “Gay Outlaw/Dark Matter Redux”. <https://www.gayoutlaw.com/dark-matter-redux> (02.06.2022).
- [42] Friedman T. “Tom Friedman/Untitled”. <https://www.tomfriedmanartist.com/work/dates/1999#133> (02.12.2022).
- [43] Fischer U. “Urs Fischer”. <https://ursfischer.com/searches/bread%20house> (02.12.2022).
- [44] NGV. “Subodh Gupta”. <https://www.ngv.vic.gov.au/essay/subodh-gupta-everyday-divine/> (16.11.2022).
- [45] Subodh-Gupta. “Subodh Gupta”. <http://www.subodh-gupta.com/> (16.11.2022).
- [46] NGV. “Subodh Gupta/Curry”. <https://www.ngv.vic.gov.au/explore/collection/work/120644/> (16.11.2022).
- [47] Hicks A. *Küresel Sanat Pusulası, 21. Yüzyıl Sanatında Yeni Yönelimler*. 1. baskı, Çev: Şendil D, Haydaroğlu M, Evren S. YKY, İstanbul, Türkiye, 2015.
- [48] Tate. “Kader Attia”. <https://www.tate.org.uk/art/artworks/attia-untitled-ghardaia-t13179> (22.04.2022).
- [49] Tate. “Kader Attia/Untitled (Ghardaia)”. https://media.tate.org.uk/art/images/work/T/T13/T13179_592771_9.jpg (22.04.2022).
- [50] Museum of Contemporary of Art Australia. “EAT! Exhibition”. <https://www.mca.com.au/artists-works/exhibitions/eat/> (09.12.2022).
- [51] Corbeira D. “To eat or not to eat/Eat, Create, Think, Enjoy”. *Kunsttexte.de*. 1, 1-8, 2010. <https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/7940/-corbeira.pdf> (04.06.2022).
- [52] The New Art Gallery Walsall. “Pot Luck (food and art) Exhibition”. <https://thenewartgallerywalsall.org.uk/exhibition/pot-luck-food-and-art/> (10.01.2023).
- [53] Artmap. “Eating the Universe: Food in Art Exhibition”. <https://artmap.com/kunsthalleduesseldorf/exhibition/eating-the-universe-food-in-art-2009> (09.01.2023).
- [54] Artmap. “Thomas Rentmeister/Untitled”. photo: Bernd Borchardt. <https://artmap.com/kunsthalleduesseldorf/exhibition/eating-the-universe-food-in-art-2009> (09.01.2023).
- [55] Von Fürstenberg A. “Reflections on the Nourishing Earth, Agriculture and Food”. Food Exhibition Catalogue. MuCEM. 9-11, 2014, https://www.mucem.org/sites/default/files/202003/Catalogue_exposition_food_mucem.pdf (28.12.2022).
- [56] Art for the World. “Food Exhibition”. https://static.wixstatic.com/media/5ad8ca_9a9f0de1505a437e82b54127d7f1607b~mv2.jpg/v1/fill/w_582,h_410,al_c,q_80,usm_0.66_1.00_0.01,enc_auto/5ad8ca_9a9f0de1505a437e82b54127d7f1607b~mv2.jpg (24.02.2023).
- [57] Dimili B. “Çağdaş Sanat ve Yemek İlişisine Farklı Bir Bakış: Kunst Kebab”. Artful Living. <https://www.artfulliving.com.tr/sanat/cagdas-sanat-ve-yemek-iliskisine-farkli-bir-bakis-kunst-kebab-i-14183>. (18.06.2022).
- [58] STIRworld-architecture, design and art magazine. “eating the other Exhibition”. <https://www.stirworld.com/see-features-the-exhibition-eating-the-other-highlights-diaspora-politics-through-the-lens-of-food> (09.12.2022).
- [59] Jordan Schnitzer Family Foundation. “The Art of Food Exhibition”. https://www.jordanschnitzer.org/wp-content/uploads/2021/08/DSC_3014-scaled.jpg (24.02.2023).
- [60] The University of Arizona. “The Art of Food: From The Collections of Jordan Schnitzer and His Family Foundation”. <https://artmuseum.arizona.edu/events/event/the-art-of-food>(09.12.2022).
- [61] Jordan Schnitzer Family Foundation. “The Art of Food”. <https://www.jordanschnitzer.org/exhibition/the-art-of-food/> (09.12.2022).
- [62] Soysal A. *Yeşil Gazete*, “2022 Raporu: Gıda güvenencesizliği kapıda...”. <https://yesilgazete.org/2022-raporu-gida-guvenencesizligi-kapida/> (28.12.2022).

Gündelik hayat nesnesinin duygusal aktarımlarda sanata dâhil edilmesi

The inclusion of everyday life object in art in emotional transfers

Gül AYDIN^{1*}

¹ Giyim Üretim Teknolojisi Programı, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Batman Üniversitesi, Batman, Türkiye.

gul.avdin@batman.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 29.05.2023

Bölüm/Section: Güzel Sanatlar/Plastik Sanatlar

Kabul Tarihi/Accepted: 09.06.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Günümüz dünyasının nesnelere tarafından hızlı bir biçimde kuşatılması ve “şey”lerin sıradanlaşarak seri biçimde “yeni”nin üretildiği bir süreçte eskiyle bağı kurulan nesnelere çok çabuk tüketilerek değişmesi sanata da yansımıştır. Sanatta kullanılan malzemenin bugün baş döndürücü bir şekilde hızlıca değişimi sanatın güncel konularından birini oluşturmaktadır. Sanatçının bu değişim karşısında varlığını sürdürebilmesi için malzeme arayışı onu gündelik hayat nesnesine yönlendirmiştir. Sanatçı duygularını ifade etmek için daha güçlü etkiye sahip bir nesne ile geçmişini ve bugünü bir araya getirebilmek ve duygularını ifade edebilmek çabası içindedir.

Sanatçıların sanatın biçimsel ve anlamsal dönüşümü üzerine sanat malzemesinin sınırlarının sorgulanması 1920’lerden günümüze kadar uzanır. Biçimin içerik ile birlikteliğini ifade edecek malzeme ve sınırlar sorgulanarak sanatsal yaratımda gündelik hayat nesnesinin de sanata dâhil edilerek ifadeyi güçlü kılması çabası sanatçılara birçok yeni yöntem ve nesneyi denemeleri yönünde bir zorunluluğa dönmüştür. Sanatçının, sanatın dinamiklerini algılaması üzerine gelişen bir bakış açısı ile sanatsal olarak dışavurumunda sanat ve gündelik yaşam nesnesi arasındaki sınırları çökererek aşmaya çalıştığı söylenebilir. Bu makale kapsamında, örnek sanatçıların eserleri üzerinden, sanatsal bağlamda üretmek ve duyguların algılama biçimini gerçekleştiren nesnelere, gündelik yaşam nesnelere seçerek, ürettiği sanat yapıtlarını kendi iç dünyasındaki tarihsel süreçte kurduğu duygusal bağ ile içinde bulunduğu toplumsal, kültürel, sosyo-politik, ekonomik, vs. değişimler incelenmeye çalışılmıştır. Buna göre yazılı ve görsel literatür taraması yapılarak örnek sanatçıların içinde bulunduğu ruhsal durum ve toplumsal yapı temelinde, dönüşüm sürecindeki sosyal ve duygusal mekanizmaların etkisiyle kendi başına sanatsal bir anlamı olmayan nesnelere sanatçı tarafından nasıl dönüştürüldükleri ve hangi şartlarda ortaya koydukları ifade edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanat, sanatçı, yaratım, sanatsal ifade, nesnenin dönüşümü.

Abstract

In a process where today's world is rapidly surrounded by objects and "things" become ordinary and "new" is produced serially, the change of objects, which are connected with the old, by being consumed very quickly, is also reflected in art. The rapid change of the material used in art today constitutes one of the current issues of art. In order for the artist to survive in the face of this change, the search for material has led him to the object of daily life. In order to express his feelings, the artist is in an effort to bring together the past and the present with an object with a stronger effect and to express his feelings.

The questioning of the limits of art material on the formal and semantic transformation of art by artists dates back to the 1920s. The effort to strengthen the expression by including the daily life object in art by questioning the materials and boundaries that will express the unity of the form with the content has turned into a necessity for the artists to try many new methods and objects. It can be said that the artist is trying to overcome the boundaries between art and everyday life object in his artistic expression, with a perspective that develops on his perception of the dynamics of art. Within the scope of this article, the objects that produce in an artistic context and realize the perception of the senses through the

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Gül AYDIN

¹ orcid.org/0000-0003-1830-681X

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1304988>

works of exemplary artists, by choosing from the objects of daily life, the emotional bond that he produces in the historical process of his inner world and the social, cultural, socio-political, economic, etc. changes have been studied. Accordingly, by scanning the written and visual literature, on the basis of the mental state and social structure of the exemplary artists, it has been tried to express how the objects that do not have an artistic meaning on their own are transformed by the artist and under what conditions they are revealed by the influence of the social and emotional mechanisms in the transformation process.

Keywords: Art, artist, creation, artistic expression, transformation of object.

1. Giriş

İnsan doğayla karşı karşıya kaldığı andan itibaren nesnelere üretmeye başlamıştır. Başlangıçta hayatta kalabilmek için doğa karşısında üretilen nesnelere daha sonra belirginleşen ihtiyaçlara göre şekillenmiştir. Zamanla insanın içinde yaşadığı dönemleri sosyal, kültürel, ekonomik, politik ve duyu durumlarına göre yaşantıları hakkında bilgi verici göstergelere dönüşmüştür. Nesnelere, insanların yaşadığı toplumsal ve bireysel dönüşümler karşısındaki diyalektik ilişkilerin zaman içerisinde nasıl değiştiklerine de dikkat çeker.

Kişisel bir ifade ile duyguların ifadesinin ürünü olan sanat eserinin ortaya konmasında sanatsal estetiğin değeri olarak sanata dâhil edilen malzeme kriterlerinin değişimi Yunan sanatı ile görülmeye başlar. Sanatta malzeme arayışı 19. yüzyılda Romantizm ile zirveye ulaşır. Gündelik konulara sanatta yer verilirken duyguların aktarımında gündelik konuların gündelik hayat nesnesi alternatifleriyle hızla işlenmeye başlar. Birçok sanatçı yaşadığı toplumu ve içinde bulunduğu ruh halini bu şekilde ifade etmeye başlar.

Sanatçıların malzeme arayışında duygunun ifadesinin güçlü kılınmasında kullandıkları nesnelere çeşitliliği her geçen gün artmaktadır. Bir sanatçının ortaya koyduğu sanat eserinde, eserin duyguyu içermesi ve hayal gücünün de göz önüne alınmasıyla, kullanılan teknik ve yöntemlerin yanı sıra kullandığı malzemenin de sınırlarını sorguladığı söylenebilir. Sanatçının kendi deneyimlerini ifade ederken ilham aldığı duyguların yaşam yoluyla uyanması sonucunda ürünü dönüşen ve görselleşebilen bu duygular izleyiciye de aktarılır. Bu aktarımda deneyim sanatsal bir yolla paylaşılır. Sanatçının görselleştirerek aktarmaya çalıştığı duygular başkaları tarafından da deneyimlenir. Sanatsal bir eyleme dönüşen bu duygusal aktarım sanatçıyı ve izleyiciyi birbirine bağlar.

Sanat insani bir faaliyettir ve deneyimlenmiş duyguların bilinçli bir şekilde dışsal işaretler kullanılarak ifadesinde, sanat ürününü ortaya koyacak olan malzemenin duyguyu ifade güçlülüğü, başkalarının da alımlama ve etkilenme sonucunda bu duyguların deneyimlenmesini içerir. İnsanlar arası etkileşim olarak görülebilen nesnelere kültürel değerlerin taşınması ve yaşamdan izler sunan bir iletişim aracına döner. İnsanın iç ve dış dünyanın karşılaşması halinde ortaya çıkan duyu yoğunluğunun bir nesneyle ifade edilmesi bir mesaj niteliğindedir. Derinlerden gelen bu mesaj insanın kimliğinin de göstergesi haline gelir. Kendisi ve diğerleri arasında bir köprü oluşturan bu mesajlar bir iletişim kanalı olmaktadır. Kişinin nesneyi sanatsal bağlamda kullanırken asıl işlevinden soyutlayarak kendisiyle nesne arasında bir bağ kurar ve yeni bir anlam dönüşümüne uğratarak eski anlamının dışında yeni bir anlam yaratır. Sanatçı yeniyi yaratırken, yaratıcı edimini harekete geçerek dış dünyayı nasıl algıladığını ortaya koyması açısından kendisini ifade edebileceği bir nesneye yönelmesi ve bu nesnenin kendi yaşantısı üzerinde ne kadar etkili olduğunu sanatsal bir dille ortaya koyar. Sanat dünyasında biçim ve anlam üzerine sanatın sınırlarını sorgulayan sanatçılar sanatın ve sanat nesnesinin kabuklarını kırmak amacıyla sanat dışı nesnelere sanata dâhil ederek yeni bir anlam dönüşümü üzerine bir tavır sergiledikleri söylenebilir.

2. Duygusal ifadelerin nesnelere üzerinde sanatsal aktarımı

Daha önceleri sanatçının dış dünyayı olduğu gibi yansıtması sanatın temsil anlayışının çeşitlenmesiyle ve zamanla sanatçıların sanat uygulamalarında nesneye bakış açısını da değiştirmiştir. Yeni temsil yöntemlerine toplumsal olaylar sonucunda toplumsal yapıdaki değişimler, siyasi yapılanmalar, sosyo-ekonomik yapı bilim ve teknoloji, endüstri vb. alanlardaki gelişmeler de etkili olmuştur. Özellikle 20. Yüzyıl başlarında gündelik yaşam nesnelere üretim amaçlarının dışında sanata dâhil edilerek kullanılması üretim ve tüketim kültürünün de bir yansımasıdır. Biçim ve kavrayışın dışında düşünce ve fikrin ön plana çıktığı bu dönemde salt biçimselliğin ötesinde sanat artık bir eyleme dönüşmeye başlamıştır. Bu çağda yenilikçi bir düşünce yaklaşımıyla geleneksel malzemeyi biçimlendiren yöntemlerin dışında farklı malzeme ve biçimlendirme yöntemleriyle farklı tekniklerin ön plana çıkarılarak denenmesi görülmeye başlamıştır. Endüstri devriminin de etkisiyle günlük yaşama dâhil olan malzemenin çeşitliliği ve teknik olanakların artması bu değişimin gerçekleşmesinde etkili olmuştur. Endüstri devrimiyle belirgin bir biçimde göze çarpan üretim bandındaki hızlı artış ile gündelik yaşama katılan çok çeşitli nesnelere sanatçıların yaratma sürecinde başvurdukları birer malzeme haline dönüşmeleri, kendi anlamları dışında taşıdıkları yeni anlamlarıyla ve yeni bir bakış açısıyla duyguların dışı vurulmasında aracılık eden yeni bir imge haline dönüşmüştür.

İnsan nesneyle ilişkisini her anlamda olduğu gibi sanatsal yaratımlarda da sürdürmüştür. Gelişen dünya karşısında sanatsal durumlarda değişim göstermektedir. İnsanın yaşamına yön veren nesnelere sanata da yön vermiştir. Sanatçı içinde yaşadığı dünyayı daha derin ve anlamlı kılmak için yeni arayışı devam etmiştir. Duygularını, coşkularını yaşantılar yoluyla bağ kurduğu nesnelere ifade etme isteği gün geçtikçe artmıştır. Sanatçı kendini keşfetmeye çıktığında algılarının

harekete geçmesiyle ifadeyi güçlü kılabak nesnelerin gizli kalmış tözlerini de açığa çıkarmak için çevresini kuşatan nesnelerin bilinen genel geçer tanımlarının yanı sıra duyguları ifade ederken kişiden kişiye değişik biçimde algılanabilen işlevi de değerlendirilmiştir. Sanatçının nesneyi tanımlamasının dışında yeniden anlamlandırma ve algılama durumu söz konusudur.

Sanatçı sanatsal yaratım sürecinde hem içinde yaşadığı dünyada hem de kendi iç dünyasında konumlandığı nesnelere seçer. Bu nesnelere, taşıdıkları anlamın yanı sıra sanatçının yaşadığı bir dönemde belli bir zaman dilimine de işaret etmesi açısından önemlidir. Geçmişi ve bugünü birleştiren bu nesnelere sanatçı ile birlikte izleyicinin de duygularını, belleğini ve yaşanmışlıkları harekete geçirmeyi amaçlar. İmge durumuna geçen bu nesnelere kullanım amaçlarının dışında sanatçının belleğini, geçmiş yaşantısının izlerini de bugüne taşımaktadır. Sanatçının dünyayla iletişim kurarken kullandığı bu nesnelere artık bir iletişim aracına dönüşmüştür. Sanatçı içinde yaşadığı dünyada belleğinde yer edinen anılarını, farklı malzemeler ve gündelik yaşam nesnelere üzerinden bugüne yansıtır. Sanatçının nesneyi uğrattığı anlam dönüşümüyle asıl işlevinden uzaklaştırarak kültürel, politik, toplumsal yapılanma, güç, iktidar vs. gibi birçok yan anlam da yükleyerek yeniden kurgulayarak sanatsal yaratımlarında kullanmaya başlar.

Sanatçı yaratıcı düşünme süreçlerinde iç dünyasında yaşadığı duygusal ve psikolojik süreçlerin analizini dışarıya aktarırken fikirlerini biçime dönüştürmek için malzemeye yönelir ve bir biçim arayışına girer. Sanatsal yolla özgül düşüncesini şekillendirmek için yaratıcı yönüyle bilinçaltını harmanlayarak seçtiğı nesnelere ile aktarmak istediklerini simgesel biçimde anlamlı yapılaraya dönüştürür. Amacına uygun olarak bulduğı fiziksel biçimler ile bir form yaratır. Bu form artık sanatçının duyu ve düşüncelerine vücut kazandıran malzemenin biçimlenmiş bedeni olacaktır. Malzeme en az fikir kadar önemlidir. Sanatçı belirlediğı ifadeyi, eserin içinde barındırdığı anlamı en iyi aktaracak olan malzemedir. Sanatçının seçtiğı malzeme ile kendi ifadesini özür kılmakla birlikte yeni sanatsal hareketlere ve yeni ifade biçimlerine önayak olduğunu söylemek yerinde olur.

Yaşadığı dönemin sanat ve nesnesinin sınırlarını sorgulayan Marcel Duchamp "Pisuar" ile estetik sanat anlayışına karşı çıkarak sanatın göz hazzına değil zihne hizmet eden bir konsepte çekmeyi amaçladığı söylenebilir. Sergi salonuna gönderdiği "Pisuar" (şekil 1) ile sanat yapıtının zanaattan öte fikirselle önemini belirtmek istemesi bakımından bir dönüm noktasının başlangıcı sayılabilir. "Bu pisuarı Bay Mutt'ın elleriyle yapıp yapmadığının önemi yoktur. O bu nesneyi seçmiştir. Hayattan sıradan bir nesne almış, onu yeni bir bakış açısı ve başlık altında işlevinden soyutlayacak şekilde yerleştirmiştir-o nesne için yeni bir düşünce yaratmıştır" [1].



şekil 1. Marcel Duchamp, Çeşme (Fountain), (1917) [1]

Duchamp'ın sanatın geleneksel malzemeleri dışında farklı malzemeleri sanata yapısalcı bir anlayışla, tepkisel ve deneyici bir biçimde kullanması sanatta yeni bir geleneğin başlaması ile aslında yeniden yapılanma süreci de başlamış oldu. Gündelik hayat nesnesini bir sanat malzemesi olarak kullanmanın sanatta güzelle elde etmek yerine geleneksel bir bakış açısını yadsımak ve birçok sanatçının da perspektifinin etkilerini kırmayı başardığı söylenebilir.

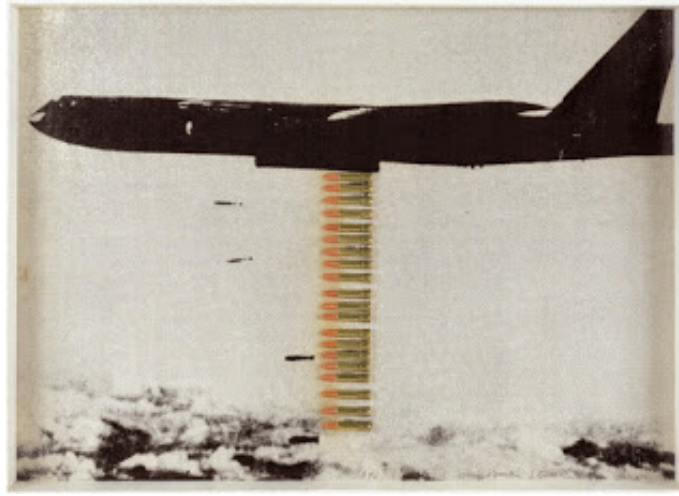
Günümüze kadar her geçen gün çeşitlenerek artan gündelik hayat nesnesi ve teknolojik ürünler, sanatsal üretimde farklı arayışlara yönelen sanatçılar tarafından kullanılarak Köklü ve etkili bir biçimde zihinsel değişiklikler yaratmaktadır. Sanatçı ifade etmek istediğı düşünce ve duyguyu uygun nesnelere seçerek, nesnenin biçimine müdahale etmeden asıl kullanım amacının dışında yeni bir düzenleme yöntemiyle kullanır. Nesneyi kendi bağlamından alıp sanatsal bir bağlama sokmuştur.

Duchamp'ın bu hareketinden sonra birçok nesne farklı biçimlere büründürülerek yeni bir anlam ile sanata dâhil edilerek yeni bir anlatım biçimine neden olmuştur.

Alman sanatçı Wolf Vostell 50'li yılların başında 'dekolaj' tekniğini geliştirir. Sanat yapıtlarında toplumsal olaylara ve tüketim kültürüne karşı yaptığı incelemelerine yer verirken anlatımını güçlü kılmak için belirlediği ifadeyi, imgeyi, yapıyı, kavramsalı, izlenimi ve biçimi ortaya koymak için çalışmalarında malzemeyi en ön sıraya aldığı, malzeme ile politik duruşunu bir sanat hareketi ile ifade ettiği söylenebilir.

B-52 Lipstick Bomber, (1968) (Şekil 2) isimli çalışmasında Vostell, Vietnam'ın üzerine bomba atan bir Boeing B-52 savaş uçağının fotoğrafının üzerinde kolaj tekniğiyle bombaları ruj tüpleriyle değiştirdi. Toplumların aşırı ve bilinçsiz tüketiciliği, çağdaş adaletsizliklere ve şiddete karşı ilgisizliğini seçtiği malzemelerle ifade etmiştir.

Wolf Vostell alışılmış anlatımın dışında sanatsal anlatımını seçtiği malzemeler ile duygularını yeniden şekillendirdiği nesnelere bir form yaratmıştır. Sanatçılar duygularını ifade ederken, algıya, bilince, zihnine, kültürün ve imgelerin insan etrafında dünyayla etkileşime girebilmek için sanatsal şekillendirme yollarını arar. Seçtikleri nesnelere düşünsel bir süreçte birlikte sanatsal üretim şekilleri artık her türlü malzeme ile yapıtlarını ortaya koyar.



Şekil 2. WolfVostell, B-52 Lipstick Bomber, 1968 [2]

Sanat yapıtlarında yaşanan bu devrim, birçok gündelik hayat nesnesinin sanat malzemesi olarak kullanılması yapıtın biçim ve içeriğinin birlikteliği ile malzemeye yüklenen anlam ve görev bakımından sanatta kullanılan malzemenin dağarcığını genişletmesi bakımından son derece önemlidir.

Gündelik hayat nesnelere sanat alanında kullanılması zihinsel bir etkinlik olarak görülmektedir. Bu yaratımlar tamamen zihinseldir. Bazı sanatçılar nesneyi anlamından soyutlayarak ona yeni bir anlam vererek yeni düzenlemeler yapmakta, bazıları ise nesneyi kullanarak aktarmak istedikleri duygu ve düşünceleri kendi istedikleri bir forma dönüştürmektedir. Bu durum aslında bize nesnenin bilinen amacının dışında da kullanılarak farklı ortamlarda farklı bir amaçla kullanılabileceğini göstermektedir.

Piero Manzoni, çalışmalarında kullandığı nesnelere sanatın nesnesini sorgulayan bir tavırla şok etkisi yaratan eserleri ile tanınan İtalyan Kavramsal sanatçıydı. Piero Manzoni' nin en kışkırtıcı eserlerinden biri olan 1961'de, "Artist's Shit" (Sanatçının Dışkı) (Şekil 3) adını verdiği, doksan tane küçük mühürlü teneke kutu ile ünlendiği eserdir. Bu eserin bir konserve fabrikasına sahip olan Manzoni'nin babasının, Manzoni'ye "Sanatın bir bok değil." demesi ile ortaya çıktığı söyleniyor. Manzoni, "Artist's Shit" eserini kısmen tüketicilikle ilgili bir yorum olarak ve sanatçılara olan takıntımızdan dolayı tasarlamayı amaçlamış. Manzoni şöyle diyor; "Koleksiyoncular gerçekten samimi bir şey istiyorlarsa, sanatçı için gerçekten kişisel olan bir şey istiyorlarsa, işte sanatçının dışkısı."



Şekil 3. Piero Manzoni, Sanatçının Dışkısı, 1961 [3]

Sanatçı duygularını ifade ederken belli kurallara bağlı kalarak, toplumun beğenisine göre bir ürün yapmak yerine duygularını kendi iç dünyasını yansıtmak biçiminde ifade etmeyi amaçlamaktadır. Dünyayı birebir aktarmanın dışında, kendi duygularıyla dünyayı algıladığı biçimde anlatmak istemektedir. Rüyalarını, sezgilerini, duygularını seçtiği malzemeler ile ifade etmektedir. Sanatçının duyguları ön plandadır ve her şeyden önemlidir. Ancak onları ifade ettiği sürece rahatlar. Sanatçının duygularını hayal gücüyle birleştirerek onu özgürce dışa vurması sadece sanatçının özgür olmasıyla mümkündür. Baudelaire için sanatçı, “iğrenç olan bir şeyi, sanatsal ifade gücüyle güzelliğe dönüştürür; bu da sanatın -ya da sanatçının- şaşılması ayrıcalıklarından biridir” [4].

Eva Hesse'nin çocukluğuna ve yaşantısına dair otobiyografi niteliğinde ki “Contingent” (Şekil 4) eserinde seçtiği malzemeyle yaşadığı travmaları ve kırılganlığını ifade edecek malzeme seçiminde soyut bir formla eserlerini ortaya koymuştur. Bulduğu bu formla resim ve heykel arasında çekilen sınırları da bulanıklaştırarak kendi terminolojisini yaratmıştır. Kullandığı malzeme ile kaçınılmaz olan bir çürüme ve dinamizmi ima etmek istemektedir. Çalışmalarında sanatçının hayatını kaplayan hüznü görmek de mümkündür.

Eva Hesse 1967 yılında lateks ile tanışıp eserler üretmeye başladığında, 1968 yılında Contingent'a başladığında, malzemeyle arasında bir bağ kurmuştu. Lateksin zaman içerisinde çürüyeceğini, kalitesinden kaybedeceğini biliyordu. Tıpkı hasta bir beden ya da zamana direnen insan ruhu gibi. Ama bu ruh ayakta da kalmalıydı, bunu da fiber glasslar sağlayacaktı.

Bir sanat eserinin derin etkisi kendisini yaratan sanatçının kişiliğinde bulunur. Bir eserin alımı ve değeri sanatçının kendi algıladığı dünya ve değerinden doğar. Bir yapıt yaratıcısının yaşantı ve duygularını üzerinde durularak anlaşılabilir.



Şekil 4. Eva Hesse, Contingent, 1969 [5]

Hans Haacke 1961 yılından beri kurumsal eleştirileri ile sistemi sorgulayan kavramsal sanat ile bir ifade dili geliştirmiştir. Çalışmalarında izleyiciyi de düşünsel olarak meşgul ederek çalışmalarına katılımlarını sağlamıştır. Böylece toplumsal yapıdaki görünmez dinamikleri sorgulayan mekâna özgü işler yapmıştır. Kâğıt ve yazıcıyı sanat nesnesi olarak kullanmıştır (Şekil 5).

Hakke seçtiği malzemeyi bir yandan ilk anlamı olan asıl kullanım amacından fazla uzaklaştırmadan yaratıcı bir biçimde farklı bir bakış açısıyla zihinde nesnenin anlamını başkalaştırarak sanat yapıtına dönüştürmüştür. Gündelik hayat nesnesinin sanatsal bağlamda kullanılması hem malzemenin yabancılaştırılarak bir teknik geliştirmek olarak görülür hem de alımlayıcının da şoka uğratılması niyeti de söz konusudur.



Şekil 5. Hans Haacke, Haberler, 1969/2008. RSS haber beslemesi, kâğıt ve yazıcı [6]

Gober'in çalışmaları, içinde büyüdüğü kültürün, fiziksel ve psikolojik baskılarının politik bir dille sanatsal dışavurumudur. Çalışmalarında, bireyi, çocukluk dönemlerinde fiziksel ve psikolojik olarak sınırlayan çeşitli kurallar ve bu kuralların uygulandığı, somutlaştığı nesne ve mekânları ele almıştır. Bu objeleri ve insan vücudunun bazı organlarını işlevlerinden çıkararak, deforme ederek ve gereksiz tekrarlarla sunarak, ritüelleşen kuralların insan hayatındaki olumsuz etkisini ortaya koymaya çalışmıştır... (Şekil 6) Gober, çocukluk döneminin küçük dünyasındaki baskıların, aslında sadece kendi kültürünün değil, konjonktürel olarak dünya genelinde var olan bir tutumun yansıması olduğunu eserlerinde ortaya koymaya çalışmıştır. Beden-nesne, beden-kültür, nesne-kültür, beden-politika gibi kavramların ilişkilerini irdeleyerek, kültürün aslında bir bütün halinde hareket eden bir organizma olduğuna işaret ediyor. Gober'in işlerinde kullandığı tüm nesnelere kendisinin ürettiği ve oldukça geniş bir üretim çeşitliliği olduğu göz önünde bulundurulursa, kendi öncüllerine ve çağdaşlarına göre farklı bir tarzının olduğu ortaya çıkacağı söylenebilir [7].

Sanatçının iç ve dış dünyası, kişiliği, psikolojisi ve biyografik geçmişi sanatçının ürettiği eserlerle sıkı bir bağ içerisinde olduğu söylenebilir. Gober'in de ürettiği yapıtlarla Ruhsal ve deneysel çözümleme yöntemiyle duygularını sanatsal biçimde ifade ederken gündelik hayat nesnelere sanat malzemesi olarak kullanarak yapıtlarındaki denge-oran, biçimsel düzen, renkler ve çizgilerin duygusal değerini kendi kimliğiyle birleştirerek yapıtlarına nasıl yansıttığı gözlenebilir.



Şekil 6. Robert Gober, Untitled 1990 Balmumu, insan kılı, 61.6 x 43.2 x 27.9 cm.

Felix Gonzalez, AIDS' e bağlı hastalık yüzünden kaybettiği sevgilisinin sevdiği şekerler ile sevgilisinin vücut ağırlığına denk gelen tam tamına 80 kilo şeker yığınıyla sevgilisinin alegorik bir temsili olarak Los Angeles' ta Ross' un Portresini yapmıştır. Gonzalez izleyicileri şeker almaya teşvik ederek azalan şeker miktarıyla Ross'un kilo kaybını ve ölümünden önce çektiği acıları ve ölümüyle bağdaştırıyor. Bu çalışma (Şekil 7) Felix'in en meşhur eserlerinden biri. Belki de hiçbir matem bu kadar yaratıcı tutulmadı. Felix bu şeker yığını Ross'un portresi olarak yorumluyor ve müzeye gelen her ziyaretçiden bu şekerlerden alıp yemesini isteyerek sanat eserine bizleri de dâhil ediyor. İzleyici ve eser arasında bir ilişki kurmak istiyor. Şekerler alınmazsa eserinin bir anlamı yok çünkü.

Bilimsel temeller üzerine kurulan duygusal etkiler ile bir yapıtın estetik değeri, sadece eserin kendisinin nesnel niteliğine dayandırmanın dışında insanda uyandırdığı duygu durumlarına da dayanır. Gonzalez'de bu yapıtıyla izleyicisine içinde bulunduğu ruh halini ve kendi benliğinde açılan yaraları yani kendi mesajını iletmıştır.



Şekil 7. Felix Gonzalez –Torres, İsimless, Ross'un Portresini, 1991 [8]

Do Ho Suh heykelsi enstelasyon projeleriyle kimlik, milliyet ve tarihin karşılıklı bağımlılığını aydınlatan Yapıtları ile Kore'deki çocukluğundan imgeleri çalışmalar yapmaktadır. Sanatsal çalışmaları nedeniyle Londra, Seul ve New York arasında yaşayan Suh, kendi yaşamını bir göçebe yaşam olarak nitelendirmektedir. Suh Yaşadığı coğrafyaları ve bu coğrafyalardaki mimari yapıları çalışmalarına konu etmektedir. Sanatsal çalışmalarına kumaş malzeme eden Suh toplum ve birey arasındaki kültürel değişimleri "ev" teması ile iletiyor. Suh seçtiği kumaşlarla yaptığı yarı şeffaf enstelasyonlarıyla, yaşadığı farklı coğrafyaların mimari yapılarını birebir aynı ölçekte kopyalayarak, göç ve göçün sonuçlarıyla değişen kimlikleri sorgular (Şekil 8). Hayatı bir başlangıç ve ya varış olarak değil de bir geçit olarak gördüğünü iletmek ister. Mimari bir öge olarak koridor mekânını kullanır. İşlerinde kullandığı düz koridorlar bireyin yaşadığı süreci temsil eder. Suh'a göre koridor hareketi betimler, mekânlar arası bağlantıyı sağlar. Durulmayan, devamlılığı ve hareketi vurgulayan geçiş mekânıdır. Suh bu yaklaşımını "hedefe odaklanırken ona ulaşmak için geçirdiğimiz süreci unutuyoruz, kimsenin dikkat etmediği bu sıradan alanlar olmaksızın hedefe ulaşmak mümkün değildir" şeklinde ifade etmektedir [9].

Sanatçı yapıt üretirken biçim üzerinden bir dizge ile duygularının yanında anlam üretir. Biçim anlamı sürekli biçimde anlaşılabilir kılmayı ve yorumlamayı da gerektirir. Ortaya çıkan sanat yapıtını ötekilerden ayıran duygusal bir yaşantı nesnesi, ona bireyselliği, özgünlüğü ve iç bütünlüğü olma özelliği kazandıran tüm öğeler biçim ile ilgilidir. Sanatta çoğu zaman biçimin kavranması daha güçtür. Bunun yanında yapıtın estetik olarak kabul görülmesi de biçim ile ilgilidir. Yapıtın her bir birimi diğer birimlerle ve yapıtın bütünüyle bir ilişki içindedir. Artık sıradan ve günlük olan nesnelere sanatçının ifade biçiminin duygularıyla birlikteliğinin somutlaşmış halidir.



Şekil 8. Do Ho Suh, Passage/s, 2017 [10]

3. Yöntem

Bu çalışma kapsamlı bir alan yazın (literatür) tarama yöntemi ile; gündelik hayat nesnesinin kullanım alanının sanatta kullanılarak nasıl bir anlam dönüşümü geçirdiği inceleyerek bir değerlendirme yapmaktır. Bu araştırmaya konu olan sanatta gündelik hayatın nesnesinin kullanımının, sanatçıların tutumları açısından sanatsal yaratımda ifadeyi güçlü kılmasındaki etkilerine yönelik sanat alanındaki örnekler incelenip değerlendirilmiştir. Ayrıca konuyla ilgili bazı dönemsel sanatçıların çalışmaları araştırılmıştır. Günümüze kadar gelen sanatsal süreçte yapılan son dönem çalışmaları, yaşanan değişimler incelenerek bulguların yorumuna yer verilmiştir.

4. Bulgular

Sanatçı biçimsel bir anlam geliştirirken kendi kişiliğiyle özdeşleşecek anlatımını güçlendirecek sanatçı kişiliğine de uygun olan bir nesne ile bir anlatım geliştirir. Alışlagelmişin dışında kendi deneyimleriyle ilgili yaşamından izler sunabilecek ve duygularını dışsallaştıracak bir ifade biçimi için uygun nesnelere yeni bir gerçeklik yaratmak amacıyla yaratıcı bir süreci başlatır. Bilinçaltı ve sezgiler birleşerek zihinde canlanmasıyla esine dönüşür. Bu esinlenme yaratmaya fikri ile duyguların somutlaşmış ifadesine dönüşür. Sanatçı duygularını ifade ederken seçeceği malzemenin anlamı güçlü kılmasındaki etkisi önce sanatçının kendisini tatmin edebilmelidir. Estetik ve özgün bir şekilde kendi imgeleri anlamlı bir bütün yakalayabileceği biçimler arar.

Sanatın biçimsel ve anlamsal dönüşümü üzerine sanat dünyasında birçok sanatçı kullandıkları farklı nesnelere sanatın sınırlarını sorgulayarak, sanatın nesnesinin çevresini saran kabuklardan kurtaracak bir tavır takındıkları söylenebilir. Sanatçılar duygularını ifade edebilmek için sanat yapıtlarını oluştururken alışlagelmişin dışında farklı nesnelere yeni bir ifade dili oluşturmayı amaçladıkları birçok sanat yapıtında görmek mümkündür.

5. Sonuç

Sanatsal yaratımlarda bir fikri, bir ifadeyi ya da bir duyguyu aktarmada sanatçıya yol gösteren ve sanatçının aracı olan malzemenin önemi, günümüzden geçmişe bakıldığında tarihsel süreçte birçok sanatsal ve toplumsal alanlarda deneyimlenen çalışmalarda ortaya konulan eserlerde fikir, biçim ve süreç ekseninde ortaya çıkmaktadır. Sanatçıların bir fikri bir duyguyu ifade ederken farklı yaratma teknikleriyle üretimlerinde kullandıkları malzemeyi eserlerine dâhil etme biçimleri incelenmiştir. Sanatçıların ütöpik girişimleriyle gündelik hayat nesnesini kendi duygularının malzemeler aracılığıyla sanata dahil etmeleri, malzemenin sınırlarını sorgulayan bir tavırla arasının hiç de iyi olmadığı sınırları da aştığı söylenebilir.

Marchel Duchamp'ın sınırların anlamını değiştirdiği çalışmalarıyla birçok sanatçıya da ön ayak olduğu göz ardı edilemez. Sanatçıların pratiklerinde sınır ihlali, malzeme farklılığı ve fikre verilen önem arttığı söylenebilir. Çağdaş sanat tarihine bakıldığında sanatçıların özerkliklerini kazanmak için kendi alanlarında bağımsızlaşarak sınırları ortadan kaldırmaya yönelik çabaları ile sınırlar aşılmaya çalışılmıştır.

Sanatçıların duygularını ifade ederken kullandıkları nesnelere ile sanat tanımındaki sanat nesnesinin sınırları sıradan malzemeleri de kapsayacak bir şekilde genişletildi. Sanatta kullanılan geleneksel malzeme ve yöntemler yerine gündelik hayat nesnesini sanatsal çalışmalarında kullanan sanatçılar, kendilerine yeni bir ifade biçimi geliştirmişlerdir. Sanatçı kendini ifade edebilmek için seçtiği nesne ile geçmiş hayatında belleklerinde yer edinen duygu durumlarının dışavurumunda, nesnenin taşıdığı anlam sanatsal düşüncesinin ve gerçek ile imgelerin yansıtılmasında önemli bir araç olmuştur. Birçok sanatçı hızla bir şekilde değişen dünyada duygularını ifade edebilenin yollarını ararken, kendi çevrelerinde yer almış olan ve sürekli temas ettikleri nesnelere sanatsal yaratımlarında kullanmak için sanata dâhil etmeleri günümüzde de devam etmektedir. Sanatçıların kişiliği, psikolojisi ve biyografik özgeçmişi, sanatçının ortaya koyduğu yapıt ile sıkı bir bağ içerisinde olduğu söylenebilir. Sanatçılar duygularını aktarmak için ortaya koyacağı yapıtta doğrudan ve ya dolaylı olarak biçimsel düzen, oran-orantı, çizgi, renk, denge unsurlarının duygusal değerlerini de göz önünde bulundurur. Yapıt içindeki nesne-duygu birlikteliği sanatçının kimliğini de yansıtır. Sanattaki bu "şey" arayışıyla güncel durumlar ve problemler ve çözüm arayışları hazır nesneyi ve doğanın kendisini bile sanatın malzemesi haline getirmiştir. Artık doğa ve her şey sanatın malzemesi olmasıyla birlikte yeni sanatsal eylemler ile sanat yapıtlarının üretiminde sanatla hayat arasındaki malzeme dağarcığı geliştikçe sanat ve hayat arasındaki sınırları belirsizleştirecektir. Sanattaki bu yeni malzeme açılımları hem sanatçıların yaratma süreçlerini hem de sanatçıların malzemeye yaklaşımları, sanatçılarla birlikte izleyicinin de sanata olan bakış açılarını büyük ölçüde etkilemiştir. Bu bağlamda malzemenin yaratım esnasında teknik, tinsel ve kavramsal önemi çok büyüktür.

6. Yazar katkı beyanı

Makalenin yazım, kapsam, içerik ve düzenlemesi Gül AYDIN tarafından yapılmıştır.

7. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Bu makale için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur. Makalede herhangi bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

8. Kaynaklar

- [1] Antmen A. *20. Yüzyıl Batı Sanatında Akımları*. İstanbul, Türkiye, Sel Yayınları, 2013.
- [2] MoMA. "Wolf Vostell B 52 Lipstick Bomber 1968". <https://www.moma.org/collection/works/204721> (07.07.2022).
- [3] Özgür Denizli. "Sanat ve Zihin Hakkında Ne Biliyoruz? (1)-Paul Bloom". <https://ozgurdenizli.com/sanat-ve-zihin-hakkinda-ne-biliyoruz-1-paul-bloom> (09.07.2022).
- [4] Bozkurt N. *Sanat ve Estetik Kuramları*. İstanbul, Türkiye, Ara Yayınları, 1992.
- [5] Eva Hesse. "Eva Hesse -Contingent- Search the Collection, National Gallery". <https://cs.nga.gov.au/detail.cfm?IRN=49353> (15.07.2022).
- [6] Amazon. "Hans Haacke: All Connected". <https://www.amazon.com/Hans-Haacke-Connected-Massimiliano-Gioni/dp/0714879762> (19.07.2022).
- [7] Aydın S. "Robert Gober'in Çalışmalarında Beden ve Nesne Gerilim". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41), 231-244, 2012.
- [8] Wikiart. "Untitled" (Portrait of Ross in L.A.) Felix Gonzalez-Torres". <https://www.wikiart.org/en/felix-gonzalez-torres/untitled-portrait-of-ross-in-l-a-1991> (20.07.2022).
- [9] Gürani FY, Arabalı Koşar ST. "Do Ho Suh Eserlerinde Tekstil Malzemenin Mimari Öğelerde Semiyotik Bağlamda Değerlendirilmesi". *İdil*, 7(52), 1489-1498, 2018.
- [10] Domus. "Do Ho Suh: Passage/s". https://www.domusweb.it/en/news/2017/02/14/do_ho_suh_passage_s.html (15.07.2023).

Klasik antikite kültürünün Orta Çağ Anadolu Türk uygarlığının sağlık, kültür, inanç alanlarına etkisi: defne ve mersin örneği

The effect of classic antique culture on health, culture, and belief of medieval Anatolian Turkish civilization: the case of defne and mersin

Hüseyin DOĞAN¹, Meltem DOĞAN^{2,3*}, Nermin ERSOY⁴

¹ Tarih, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye.

husevindahiddogan@gmail.com

² Tıp Tarihi ve Etik, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye.

³ İlk ve Acil Yardım, İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye.

meltem.dgn5@gmail.com

⁴ Tıp Tarihi ve Etik, Tıp Fakültesi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye.

nerminersov@gmail.com

Geliş Tarihi/Received: 27.02.2023

Bölüm/Section: Sağlık Bilimleri/Tıp Tarihi ve Etik

Kabul Tarihi/Accepted: 30.03.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Türklerin XI. yüzyıldan itibaren Anadolu'ya yerleşmeye başlamalarından hemen önce Bizans, Hristiyanlığın güç kazanmasına bağlı olarak çok tanrılı klasik antikite kültürü ile arasındaki bağı koparmıştı. Ancak adı geçen kültüre ait yazılı eserler önce Enûşirvân (ö. 579), ardından da Abbâsî halifelerinin teşvik ve destekleri ile sırasıyla Cündişâpûr ve Bağdat'ta Süryanice, Pehlevice ve Arapçaya tercüme edilmiş ve bu kültüre ait tıp, felsefe, astronomi, botanik, zooloji gibi disiplinlerdeki bilgi birikimi Anadolu'nun güney ve doğusundaki uygarlıklarca da bilinir olmuştu. XIII. yüzyıldan itibaren Anadolu'da yükselen Türk uygarlığında Türkçe eserler ortaya çıkmaya başlamış ve çeşitli disiplinlerde eserler kaleme alan Türk bilim insanları da söz konusu tercüme eserlerden yoğun biçimde faydalanmışlardır. Bu çalışmada Antik Çağ ve Orta Çağ Döneminde Anadolu'da etkili olmuş Yunan, Roma ve Türk uygarlığı yazınlarında bahsi geçen bitkilerden, kullanım çeşitliği bağlamında en zengin olanlar arasından iki takson örnek olarak belirlenmiş ve taksonların özelinde söz konusu uygarlıklar arasındaki etkileşimin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Örnek olarak seçilen taksonlar, Anadolu'da doğal olarak yayılmış gösteren defne (*Laurus nobilis*) ve mersin (*Myrtus communis*) olup, bu bitkilerin ilgili uygarlıkların yazınlarında yer aldığı şekliyle sağlık, kültür ve inanç bağlamında kullanımları araştırılmıştır. Bulgularımıza göre, iki bitkinin adı geçen uygarlıklarda sağlık alanında kullanımları büyük oranda benzeşmekte iken, inanç ve kültür sahalarındaki etkileşimin sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bitkilerin kullanım yoğunluklarının uygarlıkların genel karakteristikleri ile örtüştüğü de görülmüştür. Buna göre, defne ve mersin, Antik Yunan'da ibadet ve spor müsabakalarında kullanımı ile öne çıkarken, militarist bir yapıda olan Antik Roma'da savaşla özdeşleşmiş, pragmatist yönü ağır basan klasik bir Orta Çağ medeniyeti olan Anadolu Türk uygarlığında ise neredeyse tamamı ile sağlık alanında kullanımı ile özelleşmiştir.

Anahtar kelimeler: Defne, Mersin, bitki tarihi, tıp tarihi.

Abstract

Before the Turks began to settle in Anatolia in the early 11th century, Byzantium had severed its ties with the polytheistic classical antiquity culture due to the strengthening of Christianity. However, the written works belonging to the

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Meltem DOĞAN

¹ orcid.org/0000-0003-4290-5062; ^{2,3} orcid.org/0000-0003-2186-744X; ⁴ orcid.org/0000-0002-1292-3318

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1257245>

aforementioned culture were translated into Syriac, Pahlavi, and Arabic in Gondishapur University and the Grand Library of Baghdad, respectively, with the encouragement and support of Khosrow I (d. 579) and then Abbasid caliphs. In this way, his knowledge in disciplines such as medicine, philosophy, astronomy, botany, and zoology belonging to the culture of classical antiquity became known to the civilizations in the south and east of Anatolia. Turkish works began to appear in the rising Turkish civilization in Anatolia from the 13th century, and Turkish scientists who wrote works in various disciplines also benefited heavily from these translated works. In this study, among the plants mentioned in the literature of Greek, Roman, and Turkish civilizations that were influential in Turkey in Antiquity and the Middle Ages, two taxa were determined as examples among the richest in terms of usage diversity, and it was aimed to reveal the interaction between the mentioned civilizations in particular. The taxa chosen as an example are laurel (*Laurus nobilis*) and myrtle (*Myrtus communis*), which naturally spread in Anatolia, and the uses of these plants in the context of health, culture, and belief were investigated as in the literature of the relevant civilizations. According to our findings, while the use of the two plants in the field of health in the mentioned civilizations is largely similar, it has been determined that the interaction in the fields of belief and culture is limited. It has also been observed that the intensity of the use of plants coincides with the general characteristics of civilizations. Accordingly, while laurel and myrtle stood out in Ancient Greece for their use in worship and sports competitions, they were almost entirely used in the field of health in Anatolian Turkish civilization, which was a classical medieval civilization with a pragmatist aspect, identified with war in Ancient Rome, which had a militaristic structure.

Keywords: *Laurus Nobilis*, *Myrtus Communis*, history of plants, history of medicine.

1. Giriş

Bitkilerin insan uygarlığındaki yeri, insanoğlunun doğayı algılama ve aktarma çabası ile paralel bir gelişim göstermiştir. Bitkiler, yoğunluğu değişken olmakla birlikte, tarih, tıp, inanç, kültür, yemek, güzel sanatlar gibi disiplinlere ait metinlerde tanımlanmış, fayda ve zararları ele alınmış, geleceğe dair öngörülerde bulunmak için kullanılmış, mutfak değerlerinden bahsedilmiş, güzelliği yahut çirkinliği betimlemek için başvurulmuş, yer yer de onlara kutsiyet atfedilmiştir.

Bu türden bitkilere muayyen bir uygarlıkta özel önem atfedilmesi iki farklı biçimde tezahür etmektedir. Bunların ilki yara iyileştirici olması, besin ve dolayısıyla ekonomik değerinin yüksek olması, yapı ya da eşya yapımında kullanmaya elverişli olması gibi somut kullanım alanlarında kendini göstermektedir. Diğeri ise bitkinin genel karakteristiğinin figüratif bir çerçeveye oturtulması ile bağlantılıdır. Bu çerçevede, örneğin bitkinin somut bir özelliği olan her dem yeşil olma özelliği, ölümsüzlük, aşkın sonsuzluğu, canlılık gibi soyut kavramlarla bağdaştırılarak önem kazanmıştır. Sözel gelişimi buğday gıda değeri, belesân iktisadî değeri ile kültürel bir arka plana kavuşmuşken, bazı bitkiler gıda ve iktisadî değerlerinin yanı sıra somut karakterlerinin soyut bir anlam kazanması ile de öne çıkmışlardır. Antik Yunan ve Roma uygarlıklarında söz konusu olduğunda ikinci gruba giren bitkilerden en önemlileri defne ve mersindir. Defne ve mersine iki uygarlıkta da özel önem atfedilmiş, şehirlerin ya da devletlerin kurulması, sosyal buhran zamanlarının atlatılması, zorlu bir düşmanın mağlup edilmesi gibi uygarlıkların önemli tarihsel süreçlerinde simgesel olarak rol oynayıcı bir konuma sahip olmuşlardır.

Bitkilerin bu simgesel konumlarını ise bir ölçüde cari tasnif biçimine borçludur. Modern canlı sınıflandırmasında defne ve mersin birbirlerinden uzak hiyerarşi ağaçları altında gösterilmektedir. Ancak gerek Antik Çağ gerekse Orta Çağ'ın canlıları sınıflandırma sistemleri arasında, bitkilerin kokularının, çiçeklerinin ya da meyvelerinin benzerliğinin yanı sıra, habitusa dayalı tasnif de görülmektedir. Habitusa dayalı tasnife göre çalı sınıfı altında gösterilen defne ve mersin, bir dizi ortak özelliği paylaşmaktadır. Bu özelliklerin en önemlileri ise iki bitkinin de parlak yeşil yapraklara sahip olmaları ve bu yaprakların dökülmemesidir. Bu özellikleri ile bitkiler aşkın, devletin ve tanrıların, canlılığı, dinamizmi ve ölümsüzlüğü ile kişiselleştirilmiş, bitkilerin adının geçtiği eserlerin ana konusu farklı olsa dahi, bitkilerin kutsiyeti ve önemine değinilmiştir.

Ancak Yunan ve Roma uygarlıklarının aksine, Türkler defne ve mersinle Anadolu'ya yerleşmelerinden sonra ortak bir coğrafyayı paylaşmışlardır. Defnenin doğal yayılış alanının doğudaki sınırı Anadolu iken [1], mersin de Akdeniz havzasını boydan boya geçtikten sonra, doğuda Basra Körfezi ile Umman Denizi'ne kıyısı olan bölgeleri takip ederek İndus vadisine kadar uzanmaktadır [2]. Bu verilere göre, XI. yüzyıldan önce Türk uygarlığında defne ve mersin ile ilgili kültürel bir birikimin olması mümkün değildir. Dolayısıyla iki bitki ile ilgili Türk uygarlığı yazınında bulunan bilgilerin büyük ölçüde diğer uygarlıkların eserleri ile bu eserlerin tercümelelerinden derlendiği yahut ya Anadolu'da mukim Türk harici unsurlardan öğrenildiği ya da bu tarihten itibaren deney ve gözlemlere bağlı olarak geliştirildiği söylenebilir. Bu noktada, Türklerin Anadolu öncesi başka bir bitkiye dair inanç ya da kültürel birikimlerini defne ve/veya mersine uyarlanmış olma ihtimali üzerinde de durulmalıdır. Sözel gelişimi Türk uygarlığında önemli bir yeri olan ancak Anadolu'da çok dar bir yayılışa sahip olan kayın bitkisinin yerini, Anadolu'da geniş yayılışa sahip olan ve gerçek kayına çok benzeyen başka bir bitki almıştır. Türk uygarlığında Anadolu öncesi dönemin kayını *Betula pendula* iken, Anadolu sonrası dönemin kayını, Türklerin geldikleri coğrafyada yayılış göstermeyen *Fagus orientalis* olmuştur. Ancak Orta Çağ Anadolu Türk uygarlığı yazınında kayınla ilgili herhangi bir bilgiye rastlamadığımız gibi, defne ve mersinle ilgili, doğrudan Anadolu

öncesi Türk uygarlığı ile bağdaştırılacak bir kullanım da mevcut değildir. Bu durumda Eski Anadolu Türkçesi Dönemi eserlerinde mersin ve defne ile verilen bilgilerin tamamı ilk defa bu dönemde Türkçe kayda geçmiştir [3].

Çalışmamızın devamında söz konusu bilgileri, Yunan ve Roma uygarlıklarında inanç, kültür ve sağlık bağlamında kullanımları ile mukayese etmeye çalışacağız.

2. Bulgular

2.1. İnanç

Gerek Yunan gerekse Roma uygarlığında iki bitki de inanç bağlamında hayli önemli bir konumdadır. Bitkiler iki uygarlığın da Dii Consentes olarak da bilinen tepe tanrı ve tanrıçaları ile özdeşleştirilmiş; defne kutsal kabul edilerek [4], [5], Apollon (Apollo), Artemis (Diana) ve Dionysos (Bacchus)'a adanmış [6], [7], [8], defnenin Apollon ve Dafni'nin başrolde olduğu bir aşk hikâyesinin sonucu olarak oluştuğu belirtilmiş [6], [9], ve defnenin her dem yeşil olması ilahi bir nedene bağlanmıştır [6], [10]. Mersin de Ares (Mars) ve Afrodit (Venüs)'in kutsal bitkisi olarak kabul edilmiş [6], [11], Hermes'in süratini borçlu olduğu sandaletlerinin mersinden yapıldığına inanılmış mersin her dem yeşil olması nedeniyle aşkın ölümsüzlüğünün simgesi olarak kabul edilmiştir [12]. Roma uygarlığında defne, Yunan uygarlığına kıyasla kutsiyet bağlamını genişletmiştir. Özgürlüğün simgesi Libertas defne tacı ile temsil edilirken [13], iyi niyet ve inancın simgesi Fides de defne tacı ile resmedilmiştir [14].

Her iki uygarlıkta da defne tacı kutsal kabul edilerek takılmış [4], [15], [16], [17] özellikle Apollon'a ibadet edilir ya da adak adanırken defne dalı ya da tacının bulundurulmasına ya da tanrının heykeline asılmasına dikkat edilmiş [1], [18], [19], [20], [21], [22], [23], [24], Apollon'un tapınaklarının yapımında defne dalları da kullanılmış, [21], [22], ibadet edeceklerin arınmaları için tapınak girişlerine asılmış [22], defne çalışının yaygın olduğu bölgeler kutsal addedilmiş [25], hatta defne ve mersinin Fırat'ın doğusunda yetişmemesi nedeniyle batıdakiler için bunun ilahi bir lütuf olduğu kabul edilmiş, [6], [7] mezarlardaki heykellere defne tacı eklenmesi vasiyet edilmiştir [26]. Hem defne hem de mersin tacı bir nevi icazet nişanı olarak da kullanılmış ve resmî bir göreve seçilenlere ya da bir ayine kabul edilenlere takılmış, tacı takanlar dokunulmaz kabul edilmiştir [27], [28], [29]. Mersin de, özellikle bitki ile özdeşleştirilen tanrıça Afrodit (Venüs) ile ilgili ritüellerde tütsü olarak yakılmış [6], [15], [30], [31], [32], Roma'nın kronik düşmanı VI. Mithridatis (ö. MÖ 63) de mersin ve defne dallarını dinsel ayinlerde kullanmıştır [6]. Defne ve mersin dallarının cenaze törenlerinde kullanılması âdeti yaygınlaşmış [12], ayrıca mersin çalısı mezarlara dikilmiş, periyodik bakımları yapılmış ve mezarlarda mersin çalışının dikili olmaması yadigaracak bir durum olarak kabul edilmiştir [28]. Orta Çağ Anadolu Türk uygarlığında defne ve inanç bağlantısına dair herhangi bir atıf yoktur. Ancak, bizce mersinin defneye göre daha geniş yayılışlı olması nedeniyle mersinle ilgili Yunan ve Roma uygarlıklarına benzer biçimde kutsiyet atfedildiği görülmektedir. Bunun en belirgin örneği, yazınımızda mersinin mübarek bitki olarak kabul edilmesidir [33]. Ayrıca Mûsâ peygamberin meşhur atasının bir mersin dalı olduğu [34], Âdem peygamberin cennetten çıkarılırken Allah'ın yanına verdiği bitkilerden birinin mersin olduğu ve ilk örneğinin Âdem'in eliyle dikildiği [35], Eyyüb peygamberin de karısını cezalandırmak için mersin dalını kullandığı kaydedilmiştir [36]. Bir kaynağımız da zatülcenp [37] hastalarının iyileşmek için mersin budağından yapılan yüzüğü serçe parmaklarına taktıklarını aktarmıştır [38]. Yunan ve Roma uygarlıklarında mersinin ölümsüzlüğü simgelemesinin yansımaları Türk uygarlığında rüya tabirlerinde görüyoruz. Buna göre rüyasında mersin görenin uzun ömürlü olacağı, sağlam bir dostluk kuracağı, soylu ve güzel bir kızla evleneceği [33], [39], mersin meyvesi yiyenin helal kazanç elde edeceği [40], bir kadına mersin verenin kurtuluşa ereceği [41], mersin çalışını görenin ise cömert olacağı kaydedilmiştir [42]. İnanç bağlamında diğer benzerlik bitkilerin geleceğe dair çıkarsamada kullanılmasında kendini göstermektedir. Yunan ve Roma uygarlıklarda imgesel bir alana dikilen mersin ve defne çalıları dikkatle takip edilir ve çalılarının formu ile büyüme hızı dikkatle takip edilerek geleceğe dair çıkarsamalarda bulunulurdu [6]. Peygamber bitkisi olarak bilinen, büyücü ve kâhinler için de oldukça önemli kabul edilen defne, gelecekte haber veren ya da rüya yorumlayanların vazgeçilmez enstrümanıydı [43]. Türk uygarlığı yazınında da mersinin fal amaçlı kullanıldığını görüyoruz [44]. Burada dikkat çekici fark, Orta Çağ Türk uygarlığında peygamber, kehanet ve rüya tabiri bağlantılarının tamamının mersine izafe edilmiş olması ve defne ile bu ilişkilerin kurulmamış olmasıdır. Bunun olası nedenine sonuç bölümünde değinilecektir.

2.2. Kültür

Defne hem Yunan hem de Roma uygarlığında başarı ile ilişkilendirilmiştir [4]. Bu başarı resmî bir spor müsabakasını kazanmak ya da kayda değer bir askeri başarı elde etmeyi kapsamaktadır [6], [21], [19], [45]. Bu uygulamanın motivasyonu, Apollon'un, Pithon'u öldürmesini kutlamak amacı ile Delfi'ye defne diktğine yönelik inanıştır [46]. Bu söylence, Apollon'un her iki uygarlığın da önemli bir tanrısı olması nedeniyle hem defnenin zaferin kutlanması için kullanılmasının meşruiyetini sağlamış hem de Delfi'deki defne popülasyonunun diğer bölgelerdeki defnelere göre daha kutsal kabul edilmesine neden olmuştur. Roma uygarlığında, defne üzerinden zaferi somutlaştırmasının en belirgin örneği; zaferden sonra tanrı Jüpiter'i temsil eden muzaffer komutanın başında defne tacı ve sağ elinde defne dalı tutarak şehri boydan boya geçtikten sonra tacı ve dalı Jüpiter heykelinin önüne bırakmasıdır. Bu ritüel, bir asker için elde edilebilecek en yüksek askeri onur olarak görülmüştür [12], [24], [47], [48], [49]. Zafer sonrası ordugâhtaki çadırlar mersin ve defne dalları ile süslenir, zafer kazanan legatuslar zafer haberini vermek için Roma Senatosuna yazdıkları mektupları defne dalı ile sarar, içine de defne yaprağı koyarlardı. "Defne mektubu" olarak bilinen bu mektupları taşıyan

ulak da yanında defne dalı taşırdı. Ulağın tutuklanması ya da engellenmesi yasaktı ve gerektiğinde gerekli yardımın sağlanması zorunluydu [24], [50], [51], [52]. Apollon'un aynı zamanda güzel sanatlar tanrısı olması nedeniyle de şiir okurken hem defne hem de mersin dalları elde tutulurdu [21], [53].

Roma uygarlığında defne dalı müjdeli bir haber ya da zaferin sembolü olarak da kullanılmıştır [51], [54]. Savaş sona erdiğinde bir defne dalı Jüpiter'in kucağına konulur ve barış dönemine girildiği halka ilan edilir, birbirlerinden askerî ya da ekonomik destek talebinde bulunan şehirler, gönderdikleri hediyeleri defne dalı ile süsleyerek bunu belli ederlerdi. Defne devletin koruyucusu olarak kabul edilir, kriz dönemleri geçildiğinde defne ağacının bulunduğu toprak öpülerek şükran duygusu gösterilirdi. Bu nedenle defneye dünyevî nedenlerle zarar vermek kesin biçimde yasaktı, hatta ağacın sunakta yakılması ya da tanrılara sunulmak için kullanımı bile hoş görülüyordu [6], [49]. Defne askerî amaçların yanı sıra siyasi olarak da önemli bir konumdaydı. Bürokratlar için de senatonun onayına bağlı olan defne tacı takmak en önemli nişan olarak kabul edilir [49], [55], özellikle erk aygıtının tepe makamı olan konsüllüğe seçilenlere defne tacı takılırdı [47]. Ayrıca emretme ve hüküm verme yetkisini temsil eden dal demetleri de (fascies) defne ile süslenirdi [47], [55]. Defnenin diğer sembol değeri ölümsüzlük kavramı üzerinden inşa edilmiştir. Bu nedenle devletin sürekliliğini ve dinamizmini göstermek için kamu binaları ile devlet adamlarının konutlarının girişine dikilirdi. Defne ile ilgili diğer dikkat çekici özellikler, yine koruyucu vasfı ile bağlantılıdır. Defnenin yıldırımı engelleme özelliği olduğuna inanılır, bu nedenle evlerin kapılarına asılır, yağmurlu havalarda başa defne yaprakları takılır ya da en yakın defne çalısının altına sığınılırdı [6], [43]. Yine çalının koruyuculuğundan kinaye, bahçelerde defne ve mersin çalısının mevcut olması önemsenir [56], [12], evliliğin sağlığını koruması için düğün hediyelerine defne yaprakları ilâştirilir, uyku esnasında ruhun bedenden ayrıldığına inanıldığından, bedeni koruması için yastıkların altına defne yaprakları konurdu [12]. Mersin bitkisinin taç kullanımının ilk örnekleri Yunan uygarlığında görülmekle birlikte [57], Roma uygarlığında kullanımı daha yaygın bir hal almıştır [48], [4] Mersin tacı, itibar açısından defneden hemen sonra gelmekteydi. Kazanılan zaferin yeteri kadar parlak olmaması ya da bir iç savaş olması halinde gerek mektuplarda gerekse nişanlarda defne kullanılması uygun bulunmaz, bunun yerine mersin tercih edilirdi [6], [49], [52]. Tıpkı defne de olduğu gibi mersin çalısı da ateşkesin sembolü olarak görülmüş, savaşan tarafların temsili olarak silahlarını mersin çalısının altına bırakmaları resmî ateşkes ilânı olarak kabul edilmişti [6], [15]. Orta Çağ Türk Uygarlığında defne ve mersinin kültürel kullanımına dair bizim görebildiğimiz tek örnek, bitkinin koruyucu özelliği ile ilgilidir. Buna göre, yengeç gözünün defne tohumu ile birlikte geceleri ağlayan çocuklara takılması [58], halinde ağlamayı durduracağına inanılmıştır [59].

2.3. Sağlık

Defne, tıbbi faydaları nedeniyle de Yunan ve Roma uygarlıklarında yaygın olarak kullanılmıştır. İçildiğinde mide bulandırıcı olduğu belirtilen defne yağından, kan damarlarını açmak ve bitkinlik hissini gidermek için faydalanılmış, tendon rahatsızlıkları, kulak ağrısı ve mukus akıntısı vakalarında, ayrıca üşütmeye bağlı olarak iltihaplanan böbreklerin tedavisinde başvurulmuştur [6], [60]. Vulva ve mesane rahatsızlıklarını gidermek için defne yapraklarının kaynatıldığı su, portatif bir küvete konularak içine oturulmuştur. Defnenin yeşil yaprakları büzücü kabul edilmiş ve bunlar kıyılarak arı sokmalarına karşı uygulanmıştır. Ayrıca iltihap azaltıcı etkisi nedeniyle arpa unu ile karıştırılarak ekme yapılmış, meyve veya yapraklarından elde edilen suyu, yılan, örümcek ve akrep sokması, zayıflama, astım ve göğüs bölgesindeki mukusların tedavisinde şerbet haline getirilerek bal veya şarapla birlikte alınmıştır. Meyvelerin suyu kulak ağrısı ve işitme kaybı vakalarında kulağa damlatılmış, böbrek ve idrar yolları taşlarını düşürücü etkisi bulunan kökünün kabuğuna; düşük yapmayı teşvik etmesi ve karaciğer bozukluklarının tedavisinde başvurulmuştur [60], [61]. Defne yağı, nar kabuğu ile birlikte uygulanarak; felç, spazm, siyatik, çürükler, baş ağrısı, nezle ve kulak ağrıları tedavisinde kullanılmıştır. Yaprak, kabuk ve meyvesi kaynatılarak mesane ve rahim hastalıklarında kullanılmış, yapraklar arı ve eşekarası sokması ile yılan ısırıklarına doğrudan, göz iltihabını gidermek için de polenta ile birlikte lapa halinde sürülmüştür. Testis iltihabı için sedef otu, baş ağrısı için de gül ya da iris yağı ile birlikte tavsiye edilmiş, çiğnendikten sonra yutulması halinde öksürüğe iyi geldiği öne sürülmüş, bal ile birlikte dövülerek astım hastalarına verilmiştir. Meyveler dövülerek suyu âdet söktürücü olarak içilmiş, kabuğu çıkarılmış meyveleri şarapla birlikte öksürük ve nefes darlığı şikâyeti olanlara verilmiş, zeytinyağı ile birlikte çil, yara, ağız yarası, döküntüler gibi çeşitli cilt şikâyetlerine uygulanmıştır [62].

Yunan ve Roma uygarlıklarında, mersin meyvesine büzücü olarak başvurulmuş, meyvesi kan tüküren ve mesanede yanma hissedene verilmiş, nefesi hoş kokulu hale getirmek için tüketilmiş, meyvesinin suyunun mideye faydalı olup idrar söktürücü etkisinin bulunduğu, rektum şikâyetlerinde kullanıldığı, ayrıca örümcek, akrep ve yılan tarafından sokulanlara şarapla birlikte verildiği belirtilmiştir. Meyvesinin kaynatılarak saç boyamak için uygulanmasının yanı sıra, şarapla haşlanarak kol ve bacak yaralarına sürülmüştür. Meyvesinden yapılan şarabın mide bulantısını geçirdiği, rahim ve makat şikâyetleri için banyo suyuna eklendiği, kepek giderici olup, saçların dökülmesini de engellediği ifade edilmiştir. Öğütülmüş yaprakları ise yara, bağırsak ağrısı, testis iltihabı, zona ve yanıklara uygulanmış, köküne tendon yaralanmalarında başvurulmuştur [6], [60], [62], [63], [64]. Mersin yağına saç altı yaraları, eklem rahatsızlıkları, diş eti hastalıkları, dizanteri, rahim ve mesane şikâyetleri, sivilce ve deri çatlaması vakalarında başvurulmuş, yanık giderici, terleme önleyici ve kepek giderici olarak faydalanılmıştır. Meyvesi şarapla birlikte dizanteri hastalarına içirilmiş, polenta ile göz şikâyetleri için gözlere, kalp şikâyetleri içinde sol memeye uygulanmıştır [6], [60], [62]. Ayrıca mersinin dallarının yolculuk esnasında taşınmasının ferahlık ve dinçlik kazandıracağına inanılmış [15], [64], mersin ve defne çalıları arasında gezinmenin epilepsiye iyi geleceği öne sürülmüştür [65].

Orta Çağ Türk uygarlığı yazınında defne ile ilgili kullanımların büyük bölümü sağlık ile ilgilidir. Öte yandan tıbbi kullanım çerçevesi Yunan ve Roma uygarlığı yazınlarına göre daha zengindir. Bu durum, özellikle IX. yüzyıldan sonra yükselişe geçen İslâm uygarlığının farmakoloji sahasına yaptığı katkılar ile ilgilidir. Bu katkıya dair çalışmamız kapsamından somut bir örnek vermek gerekirse, Sabuncuoğlu Şerefeddin'in, yılan zehrine karşı bir panzehir üretmeye yönelik hayvanlar üzerinde yaptığı deneylerde defne tohumu da kullanmış olmasıdır [66]. Eski Anadolu Türkçesi metinlerine göre toplandıktan sonra gölgede kurutulup kapalı kaplarda saklanması halinde bir yıl boyunca etkisini kaybetmeyeceği belirtilen [67], defne, felç [68], [69], [70], diş ağrısı [68], [70], karaciğer hastalıkları [68], kulunç [71], nefes darlığı, idrar yolu hastalıkları [69], baş ağrısı [70], [72], ense rahatsızlıkları [72], bel rahatsızlıkları [72], [73], [74], [75], iştme sorunları [75], kulak ağrısı [70], [75], cilt hastalıkları, nezle, mesane ağrısı, rahim ağrısı, arı sokması, bebelerde ağlama, dalak ağrısı [70], [76], kellik ve uyuz [77] vakalarında kullanılmış, parazit düşürücü, panzehir [69], [72], [76], [78] ve sarhoşluk engelleyici [70] olarak faydalanılmış, atların zehirlenmesi [79] halinde başvurulmuş ve saçları uzatmak için [80] uygulanmıştır.

Defne de olduğu gibi mersinin de Orta Çağ Anadolu uygarlığında sağlık bağlamında kullanımı hayli çeşitli ve zengindir. Buna göre, toplandıktan sonra gölgede kurutulup kapalı kaplarda saklanması halinde bir yıl boyunca etkisini kaybetmeyeceği belirtilen [67] mersin Anadolu'da, ağız rahatsızlıkları [68], [75] mide rahatsızlıkları [68], [70], [81], [82] bağırsağın çıkması [68], karaciğer hastalıkları [68], [70], idrar yolu hastalıkları [68], [81], penis yarası [68], kadın hastalıkları [68], [70], [71], [72], epilepsi [71], diş rahatsızlıkları [70], [71], [72], [75], [78], kalp hastalıkları [70], [71], [72], hemoroid [70], [71], saç ve sakal dökülmesi [69], eklem rahatsızlıkları [69], [70], baş ağrısı [69], [70], [72], [73], [74], [83], [84], boyun rahatsızlıkları, göğüs hastalıkları [72], zatülcenp [72], [73], ishal, sıtma [72], cilt hastalıkları [70], [72], [75], [76], [85], burun rahatsızlıkları [75], diş eti rahatsızlıkları [86], çıban [70], [73], kan tükürme [70], göz rahatsızlıkları [67], [70], kulak rahatsızlıkları [70], kirpik eğilmesi [85], hafakan [70], anüs yarılması [70] ve hafakan [87] tedavisinde kullanılmış, ağız kokusu giderici [68], [72], [88], diş beyazlatıcı [68], [89], kepek giderici [69], yara iyileştirici [75], yılan sokmasına karşı panzehir [70], [78], öksürük giderici [73], [70], [74], [87], [90], idrar söktürücü, iltihap giderici, yanık giderici [70], vajina daraltıcı [91] ve koltuk altı kokusu giderici [87] olarak faydalanılmış, atlarda ishal, bağırsağın sarkması [79] ve titreme [92] vakalarında başvurulmuştur. Ayrıca şerbet yapımında kullanılmış [68], bit kovucu olarak saça sürülmüş, saç ve sakalı siyaha boyamak için uygulanmış [59], [87], [89], [93], [94], saç uzatıcı, saç ağrmasını önleyici [94] ve saç güçlendirici [70], [87], [95] olarak faydalanılmıştır.

3. Sonuç

Bu çalışmada defne ve mersinin Yunan, Roma ve Türk uygarlıklarının yazınlarında geçtiği şekli ile inanç, kültür ve sağlık alanlarındaki kullanımları araştırılmıştır. Bitkilerin inanç ve kültür bağlamında Yunan ve Roma uygarlıklarında kullanımları büyük ölçüde benzerlik gösterirken, Türk uygarlığında farklılaştığı, sağlık alanında kullanımlarının ise benzeşmekle birlikte Türk uygarlığında zenginleştiği görülmüştür.

Sağlık alanında Türk uygarlığında defne ve mersinin kullanımı Yunan ve Roma uygarlıklarına kıyasla hem daha zengindir hem de bitkilerin tohum, meyve, dal, yaprak, kök gibi parçalarının tıbbi özellikleri daha iyi analiz edilmiştir. Her ne kadar Orta Çağ İslâm uygarlığında tıp disiplininde açık bir Greko-Romen etkisi mevcut olsa da bu uygarlık tarihte ilk defa mevcut sağlık bilgisinin tamamını tek çatı altında toplamış ve Orta Çağ boyunca bu birikimi nicelik ve nitelik bakımından geliştirmiştir. Doğallıkla, Orta Çağ İslâm uygarlığının bir şubesi olan Anadolu Türk uygarlığında defne ve mersinin sağlık alanında kullanımının Yunan ve Roma uygarlıklarına nazaran daha yoğun olması anlaşılabilir bir durumdur. Ayrıca uygarlığımızın bitkilerin farmakolojik etki ve sonuçlarına katkı yaptığı da anlaşılmaktadır.

Kültürel bağlamda defne ve mersinin Yunan ve Roma uygarlıklarında kazandığı anlam itibar temellidir. Bitkiler iktidarın devamlılığı ve canlılığının tecessüm ettiği birer simgedir ve bu nedenle iktidarın gücünün bir temsili olarak siyasî, askerî ya da gündelik yaşamda kaydedilen üstün başarıların ödüllendirilmesinde kullanılmaları ile ön plana çıkmıştır. Orta Çağ İslâm uygarlığında ise kişisel başarıların taltif edilmesinde ya hilat giydirme ve kılıç kuşandırma gibi simgesel yöntemler tercih edilmiş ya da toprak, idarî makam, para, cariyeye gibi maddi ödüllendirme yöntemleri izlenmiştir. Her ne kadar Roma'da defne tacı taşıyan bir asker ile Orta Çağ İslâm hükümdarlığında sultan tarafından verilen bir hilati giyen askerin taşıdığı itibar arasında çok büyük fark olmasa da kaynaklarımızda defne ve mersinin ödül ya da itibar amaçlı kullanıldığına dair bir kayıt göremiyoruz. Dolayısıyla Yunan ve Roma uygarlıklarında ödül mekanizması neredeyse tamamı ile semboliktir. Ödül de, elbette ödülü taşıyana saygınlık kazandırmakla birlikte ödülü veren ya da ödülün verilmesini uygun gören kişiye değil ödülün temsil ettiği makama bir sadakat nişanıydı. Orta Çağ İslâm uygarlığında ise başarı nişanları doğrudan ödülü veren şahsın bir lütfu olarak kabul edilirdi. Bu fark iktidar paradigması ile doğrudan ilgilidir. Örneğin Roma'da, Sulla (ö. MÖ 78)'nin iç savaşına kadar devletin tepe yöneticileri seçimle iş başına gelir, görevleri görece kısa sürer ve görev süreleri bittiğinde de eski konumlarına geri dönerlerdi. Oysa Orta Çağ İslâm devletleri çoğunlukla hanedan devletleridir ve bir hükümdar için varislerine mevcuttan daha güçlü ya da en azından kısa sürede çökmemesi için gerekli önlemlerin alınmış olduğu bir iktidar bırakmak önemlidir. Bu nedenle askerî alanda başarılı olan bir kimsenin sadakatının devlete değil hanedana olmasının sağlanması daha rasyoneldir.

İnanç ekseninden bakıldığında ise belirgin bir etkileşimden söz etmek mümkündür ancak etkileşim mersin ile sınırlıdır. Yunan ve Roma uygarlıklarında defne çeşitli tanrılara izafe edilmiş, peygamber bitkisi olarak anılmış ve defneye hem

kehanet hem de rüya yorumu için başvurulmuştur. Orta Çağ Anadolu Türk uygarlığında ise mersin ile Kur'an'da adı geçen peygamberler bağlantılandırılmış, yine mersine fal bakmak için başvurulmuş, tâbirnâmelerde rüyada mersinin görülme durumuna bağlı olarak çeşitli yorumlarda bulunulmuştur. Bu değişikliğin bizce en makul nedeni coğrafyadır. Çalışmamızda da değindiğimiz gibi defnenin doğal yayılış alanı Akdeniz havzası ile sınırlı iken, mersin Batı Avrupa'dan Hindistan'a kadar olan bölgede, ayrıca Kızıldeniz ve Yemen Denizi kıyıları boyunca görülmektedir. İki bitkinin girişte de ifade ettiğimiz üzere habitus olarak yakın olmaları nedeniyle Yunan ve Roma uygarlıklarında bahsi geçen ancak Irak, İran ve Arap yarımadası gibi İslâm uygarlığının önemli coğrafyalarında görülmeyen defne, bu coğrafyalarda görülen mersin ile karşılanmış olabilir. Defnenin ilaç değerinin Orta Çağ İslâm uygarlığında, Antik Çağ'a kıyasla çok daha kapsamlı bir biçimde analiz edilmesi ise, bu uygarlığın Orta Çağ boyunca tıp sahasında kaydettiği gelişmeler ile ilgilidir.

Son olarak altını çizmeyi gerekli gördüğümüz husus, üç uygarlık ile ilgili bitkiler özelindeki etkileşimin yazılı kaynaklardan ulaşabildiğimiz bir sonuç olduğudur. Gerçekte bu etkileşimin boyutunun daha büyük ve kapsamlı olma ihtimali mevcuttur. Çalışmamızda yer verdiğimiz Yunan ve Roma uygarlıklarında mersinin mezarlara dikilmesine benzer biçimde, günümüzde ülkemizin bazı bölgelerinde mezar ziyaretlerine mersin dalı ile gidildiğini ve mezarlara mersin çalısının dikildiğine şahit oluyoruz. Örneğin; Muğla yöresindeki Alevi Türkmenler mezar ziyaretlerinde ve ölülerinin yıkanması esnasında mersin bitkisinden faydalanma geleneğini devam ettirmektedirler [96].

Sonuç olarak Türk uygarlığı, Yunan ve Roma uygarlıklarında bitkilerin kullanımları bağlamında sağlıkla ilgili olanların ortak payda olduğunu kabul etmiş, inanç ve kültürle ilgili olanları ise bir ölçüde göz ardı etmiştir. Bu nedenle klasik antikite kültür ve inanç sisteminin Orta Çağ Anadolu Türk uygarlığı etkisi üzerinde etkisi seyrek iken, sağlık sahasındaki etkisi yoğun olmuştur.

4. Yazar katkı beyanı

Çalışmanın; ana fikri ve tasarımı – Nermin Ersoy; veri toplaması, veri analizi ve yorumlaması, tartışma, yazımı, revizyonu – Hüseyin Doğan, Meltem Doğan, Nermin Ersoy tarafından yapılmıştır.

5. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması

Makale için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur. Makalede herhangi bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

6. Kaynaklar

- [1] Royal Botanic Gardens. "Plants of the World Online" <https://powo.science.kew.org/taxon/urn:lsid:ipni.org:names:465049-1> (05.01.2023).
- [2] Royal Botanic Gardens. "Plants of the World Online" <https://powo.science.kew.org/taxon/urn:lsid:ipni.org:names:599719-1> (05.01.2023).
- [3] İnan A. *Eski Türk Dini Tarihi*. İstanbul, Türkiye, Milli Eğitim Basımevi, 4-185, 1976.
- [4] Vergil. *Aeneid*. Çev: Theodore C. Williams. Boston, Houghton Mifflin Co., (5:104)- (1:657), 1910.
- [5] Plinius. *Natural History, V, Libri XVII-XIX*. Çev: H. Rackham. Cambridge, Harvard University Press, 1970.
- [6] Plinius. *Natural History, IV, Libri XII-XVI*. Çev: H. Rackham. Cambridge, Harvard University Press, 1945.
- [7] Strabo. *The Geography of Strabo I*. Çev: H. C. Hamilton. London, George Bell & Sons, (15-1), 1903.
- [8] Schmitz L. "Artemis". *A Dictionary of Greek and Roman Biography and Mythology*. 1/375-376. Ed. William Smith. Boston, Little Brown and Company, 1870.
- [9] Hyginus. *Mythographi Latini*. Çev: Munckerus T.. Amstelodami, Someren, 203, 1681.
- [10] Berens EM. *The Myths and Legends of Ancient Greece and Rome*. Amsterdam, MetaLibri, 62, 2009.
- [11] Schmitz L. "Murcia". *A Dictionary of Greek and Roman Biography and Mythology*. 1/111-112. Ed. William Smith. Boston, Little Brown and Company, 1870.
- [12] D'Andrea J. *Ancient Herbs*. California, J. Paul Getty Museum, 4-60, 1989.
- [13] Schmitz L. "Libertas". *A Dictionary of Greek and Roman Biography and Mythology*. 2/778. Ed. William Smith. Boston: Little Brown and Company, 1870.
- [14] Schmitz L. "Fides". *A Dictionary of Greek and Roman Biography and Mythology*. 2/150. Ed. William Smith. Boston, Little Brown and Company, 1870.
- [15] Aristophanes. *The Complete Greek Drama*, vol. 2. Çev: Eugene O'Neill. New York, Random House, (1) 630-1039, 1938.
- [16] Pindar. *Odes*. Çev: Diane Arnson Svarlien. Boston, Trustees of Tufts University, 8, 1990.
- [17] Diogenes L. *Lives of Eminent Philosophers*. Çev: R.D. Hicks. Cambridge, Harvard University Press, 4-7, 1925.
- [18] Plautus. *The Comedies*. Çev: Henry Thomas Riley. London, G. Bell and Sons, 4-1, 1912.
- [19] Ovid. *Metamorphoses*. Çev: Brookes More. Boston, Cornhill Publishing Co., 1922.
- [20] Appian. *The Civil Wars*. Çev: Horace White. London, Macmillan and Co., 2:16, 1899a.
- [21] Pausanias. *Description of Greece*. Çev: W.H.S. Jones ve H.A. Ormerod. Cambridge, Harvard University Press, 1918.
- [22] Euripides. *The Complete Greek Drama*, Ed. Whitney J. Oates ve Eugene O'Neill, Çev: Robert Potter. New York, Random House, 82, 401, 1938.

- [23] Aeschylus. *Aeschylus*. Çev: Herbert Weir Smyth. Cambridge: MA. Harvard University Press, 704, 1926.
- [24] Livy. *History of Rome*. Çev: Canon Roberts. New York, E. P. Dutton and Co., 1912.
- [25] Sophocles. *Oedipus*. Ed. Sir Richard Jebb. Cambridge, Cambridge University Press, 1-32, 1889.
- [26] Tacitus. *A Dialogue on Oratory*. Çev: Alfred John Church ve William Jackson Brodribb. London, Macmillan, 13, 1911.
- [27] Plato. *Twelve Volumes*, vols. 10 & 11. Çev: R.G. Bury. Cambridge, Harvard University Press, s. 14:947a, 1968.
- [28] Apollodorus. *The Library*. Çev: J. G. Frazer. Hastings: Delphi Classics, 2016.
- [29] Aeschines. *Aeschines*. Çev: Charles Darwin Adams. Cambridge, Harvard University Press, 1-19, 1919.
- [30] Plato. *The Republic*. Çev: P. Shorey. Loeb Classical Library. Cambridge, Harvard University Press., 2-12, 1937.
- [31] Phaedrus. *The Fables*. Çev: C. Smart. London: J. Dodsley, 3:17, 1765.
- [32] Euripides. *Euripides*. Çev: David Kovacs. Cambridge, Harvard University Press, 170, 1994.
- [33] Sarıkaya B. *Rükneddin Ahmed'in Acâibü'l-Mahlûkat Tercümesi (Giriş – Metin – Sözlük)*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 202, 2010.
- [34] Gedizli M. *'Acâibül'l-Mahlûkât, Giriş, Transkripsiyonlu Metin, Dil-Yazım Özellikleri, Dizin, Sözlük*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye, 106, 2011.
- [35] Kayal Ö. *Kıyas-ı Enbiyâ*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 1992.
- [36] Vursun P. *Ahmed-i Dâ'î Tercüme-i Tefsîr-i Ebu'l-Leys-i Semerkandî [142/188b-195b] [143/01a-50a] Giriş-Metin-Dizin-Tıpkıbasım*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2008.
- [37] Ahmad ibn Muhammad al-Ghâfiqî. *The Book of Simple Drugs I*. Ed. M. Meyerhof ve G. P. Sobhy Bey. Cairo, Government Press, 75, 1932.
- [38] Bekmez H. *Kitâb-ı Tıbb-ı Latîf (72b-151b) (İnceleme-Metin-Sözlük)*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye, 2009.
- [39] Türüt A. *Cevâmî't-Tabirî Fi'r Rüyâ Tercümesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2019.
- [40] Büyükkşekerci A. *Şeyh Ali'ye Ait Bir Tabirname*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2019.
- [41] Ahmed-i Dâ'î. *Tercüme-i Kitâbü't-Tabir*. Haz. İhsan Sabri Çebi. İstanbul, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı Yayınları, 2021.
- [42] Açık SS. *Eski Anadolu Türkçesi Dönemine Ait Bir Tabirname (İnceleme – Metin – Dizin)*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, Türkiye, 2009.
- [43] Folkard R. *Plant Lore, Legends, and Lyrics Embracing the Myths, Traditions, Superstitions, and Folk-Lore of the Plant Kingdom*. London, Sampson Company, 404-409, 1892.
- [44] Kadiroğulları U. *Falname-i Ca'fer Sâdik (Giriş-İnceleme-Metin-Sözlük)*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye, 2016.
- [45] Vitruvius. *The Ten Books on Architecture*. Çev: Morris Hicky Morgan. Cambridge, Harvard University Press, (2:8), 1914.
- [46] Tatlock JM. *Greek and Roman Mythology*. New York, The Century Co., 62, 1917.
- [47] Cicero MT. *The Orations of Marcus Tullius Cicero*. Çev: C. D. Yonge London, Henry G. Bohn, 3,41,14, 1856.
- [48] Horace. *The Odes and Carmen Saeculare of Horace*. Çev: John Conington. London, George Bell and Sons, 1882.
- [49] Suetonius. *The Lives of the Twelve Caesars*. Ed. Alexander Thomson. Philadelphia, Gebbie & Co., 22-69, 1889.
- [50] Appian. *The Civil Wars*. Çev: Horace White. London, Macmillan and Co., 10, 1899a.
- [51] Appian. *The Foreign Wars*. Çev: Horace White. New York: Macmillan and Co., 9-11, 1899b.
- [52] C. Julius Caesar. *The Commentaries of Caesar*. Çev: William Duncan. St. Louis, Edwards and Bushnell, 1856.
- [53] Aristophanes. *The Comedies of Aristophanes*. Çev: William James Hickie. London, Bohn, 1353, 1853.
- [54] Sophocles. *Philoctetes*. Çev: Robert Torrance. Boston, Houghton Mifflin, 180, 1966.
- [55] Tacitus. *Complete Works of Tacitus*. Çev: Alfred John Church ve William Jackson Brodribb. New York, Random House Inc., 1942.
- [56] Farmer V. *Roman Farm Management (The Treatises of Cato and Varro)*. London, Hodder and Stoughton, 31, 1913.
- [57] Aristoteles. *On Marvellous Things Heard*. Çev: W. S. Hett. Cambridge, Harvard University Press, 51, 1955.
- [58] Ibn al-Baithar. *Grosse Zusammenstellung über die Kräfte der bekannten einfachen Heil- und Nahrungsmittel II*. Çev: Joseph von Sontheimer. Stuttgart: Hallberger'sche Verlagshandlung 228, 1842.
- [59] Buçukcu Z. *Mahmud bin Kadî-i Manyas'ın 'Acëbü'l-Üccab Adlı Eserinin Transkripsiyon ve Dizini*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 2017.
- [60] Dioscorides Pedanius of Anazarbus. *De Materia Medica*. Çev: Lily Y. Beck. New York, Georg Olms Verlag, 2005.
- [61] Celsus. *De Medicina*. Çev: W. G. Spencer. Cambridge, Harvard University Press, 5:12, 1935.
- [62] Plinius. *Natural History*, VI, Libri XX-XXIII. Çev: W. H. S. Jones. Cambridge, Harvard University Press, 1951.
- [63] Hippocrates. *The Genuine Works of Hippocrates*. Çev: Charles Darwin Adams. New York, Dover, 8-11, 1868.

- [64] Plinius. *Natural History*, VII, Libri XXIV-XXVII. Çev: W. H. S. Jones. Cambridge, Harvard University Press, 25:110, 1966.
- [65] Aretaeus. *The Extant Works of Aretaeus*. Çev: F. Adams. London, Sydenham Society, 1-4, 1856.
- [66] Şenel Ü. Amasyalı Hekim Sabuncuoğlu Şerefeddin'in Eseri Mücerrebname (İnceleme – Metin – Transkripsiyon – İndeks). Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye, 1988.
- [67] Okumuş N. Muhammed bin Mahmûd Şîrvânî'nin (XV. yy) Göz Hastalıklarına Ait “Mürşîd” Adlı Eseri (İnceleme-Metin-Sözlük-İndeks). Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye, 1998.
- [68] Tabîb İbn-i Şerîf. *Yâdigâr*. Haz. Komisyon. İstanbul, Türkiye, Merkezefendi Geleneksel Tıp Derneği, 123-277, 2017.
- [69] İshâk bin Murâd. *Edviye-i Müfredede*. Haz. Mustafa Canpolat ve Zafer Önler. Ankara, Türkiye, Türk Dil Kurumu Yayınları, 30-50, 2016.
- [70] İbn Baytâr. *Tercüme-i Câmi'ü Müfredâti'l-Edviye ve'l-Eğziye*. Haz. Kevser Topkar, vd. İstanbul, Türkiye, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Yayınları, 40-314, 2017.
- [71] Hekim Bereket. *Hulasa. Metin – Sözlük*. Haz. Binnur Erdağı Doğuer. Ankara, Türkiye, Ürün Yayınları, 81-143, 2016.
- [72] Celâlüddin Hızır (Hacı Paşa). *Müntahab-ı Şifâ I*. Haz. Zafer Önler. Ankara, Türkiye, Türk Dil Kurumu Yayınları, 42-153, 1990.
- [73] Erarslan A. Kitâb-ı Mücerrebât. Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 2018.
- [74] Gümüşatam G. Hazâ Kitâb u Hükemâ-yı Tertib-i Mu'alece Adlı Eser Üzerine Bir Dil İncelemesi (İnceleme-Metin-Dizin-Terimler Sözlüğü). Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 2009.
- [75] Anonim. *Cerrâh-Nâme İnceleme – Metin – Dizin – Tıpkıbasım*. Haz. Serdar Yavuz. İstanbul, Türkiye, Kesit, 103-130, 2013.
- [76] Özdemir G. Hekim Beşir Çelebi, Mecmû'atü'l-Fevâyid (Giriş – İnceleme – Çeviri Yazılı Metin – Dizin). Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimleri Türkiye, Sivas, Türkiye, 2018.
- [77] Uçar İ. Hazâ Kitâb-ı Hulâsa-i Tıbb Cerrâh Mes'ûd (Giriş-İnceleme-Metin-Dizinler). Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Türkiye, 2009.
- [78] Kaya E. Muiyiddin Mehi'nin Müfid (Nazmü't-Teshîl) Adlı Eseri (İnceleme-Metin-Dizin) ve Bu Eserin XV. Yüzyıl Türk Tıp Dilinin Oluşmasındaki Yeri. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya, Türkiye, 2008.
- [79] Küçük E. Ankara Üniversitesi Veterinerlik Fakültesinde Bulunan ve Aristo'ya Atfedilen Anonimleşmiş Baytarnâmeler: Kitabı Baytarnâme II (vr. 42b-94b) (İnceleme-Metin-Dizin-Tıpkıbasım). Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2014.
- [80] Aktürk E. Maddetü'l Hayât (İnceleme – Metin – Dizin). Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, Türkiye, 2012.
- [81] Aktaş, EG. Abdulvehhâb bin Yusuf'un Müntehab Adlı Tıp Kitabı (İnceleme-Metin-Dizinli Sözlük). Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, Türkiye, 2010.
- [82] Eşref bin Muhammed. *Hazâ'inü's-Saâ'dât*. Haz. Bedi N. Şehsuvaroğlu. Ankara, Türkiye, Türk Tarih Kurumu, 19, 1961.
- [83] Demir H. Mü'min bin Mukbil Sinobî: Zahîre-i Murâdiyye [İnceleme - Metin (1-80. Varaklar Arası) – Dizin]. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 2002.
- [84] Doğan AT. Kitâb-ı Tıbb-ı Hikmet (İnceleme-Metin-Dizin). Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, Türkiye, 2015.
- [85] Şerefeddin Sabuncuoğlu. *Cerrâhiyyetü'l-Hâniyye*. Haz. İlter Uzel. Ankara, Türkiye, Türk Tarih Kurumu, 159-199, 2020.
- [86] Anonim. *XV. Yüzyılda Yazılmış Bir Tıp Eseri: Kitâbü'l-Mühimmât*. Haz. Sadettin Özçelik. Ankara, Türkiye, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, 126, 2001.
- [87] Aydın Ç. Ahî Çelebi Tercemetü'l-Mûcezi Fi't-Tıbb (Giriş-İnceleme [Söz Dizimi] -Metin [1b-70a Varakları Arası] - Dizinler). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, Türkiye, 2016.
- [88] Şîrvani Mahmud. *Kemâliyye*. Haz. Ali Haydar Bayat. İstanbul, Türkiye, Merkezefendi Geleneksel Tıp Derneği, 16, 2007.
- [89] Kurban F. Şîrvani Mahmud, Sultâniye (Giriş – Metin – Sözlük). Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 1990.
- [90] Özer O. Ahmedî: Tervihü'l-Ervâh (Giriş – İnceleme – Metin). Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, Türkiye, 1995.
- [91] Karaman Mİ. Osmanlı Tıbbında İlk Bahname Örneği: Musa b. Mesud'un Bahname Tercümesi ve Modern Üroloji Açısından Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2019.

- [92] Malçok E. Aristo'ya Atfedilen Anonim Baytarnâme (vr. 48b-105b) (Giriş-Metin-Dizin-Tıpkıbasım). Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2015.
- [93] Yıldız E. Ahî Çelebi Tercemetü'l-Mûcez Fi't-Tıbb (Giriş-İnceleme [Ses ve Şekil Bilgisi] -Metin [70b-141a Varakları Arası] -Dizin). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, Türkiye, 2016.
- [94] Şengün M. 'Alî bin İshâk Müfredât-ı Mükellef (Giriş, Söz Varlığı Üzerine Bir İnceleme, Metin, Sözlük). Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bolu, Türkiye, 2017.
- [95] Doğan Ş. Terceme-i Akrebâdîn Sabuncuoğlu Şerefeddin (Giriş-İnceleme-Metin-Dizinler). Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Türkiye, 2009.
- [96] Büyükokutan A. "Muğla Yöresi Alevî Türkmenlerinde Ölümle İlgili İnanç ve Pratikler". *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (21), 0-86, 2007.

Siyasal bileşenlerin siyasi başarıya etkisinde liderlik görevlerinin rolünün incelenmesi ve bir araştırma

Examination of the role of leadership tasks in the effect of political components on political success and a research

Zeki ÇETİN^{1*}, Ali AKDEMİR²

^{1,2} İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

zekicetin@arel.edu.tr, aliakdemir@arel.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 29.03.2023

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/Yönetim ve Strateji

Kabul Tarihi/Accepted: 26.06.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Araştırmada, siyasi başarının oluşumu, siyasi başarıda siyasi bileşenlerin etkisi ve liderlik görevlerinin rolünün ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmacı tarafından geliştirilen siyasi bileşenler ölçeği, liderlerin görevleri ölçeği, siyasi başarı ölçeği ile birlikte demografik bilgi formu, 572 kişiden oluşan örnekleme uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23.00 kullanılarak faktör ve güvenilirlik analizlerinden betimleyici istatistiklerden, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, siyasi bileşenlerin liderlerin görevlerine yönelik algı ve siyasi başarı üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte liderlerin görevleri de siyasi başarıyı artırmaktadır. Aracı rolün değerlendirilmesi için yapılan analizlerde ise örgüt kültürü unsurlarının siyasi başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin, aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzının örgüt kültürüne dönüşmesiyle siyasi başarının sağlanacağını ortaya koymaktadır. Siyasi partiler, siyasi başarının sürdürülebilir olması için bu konuda seçmen taleplerini doğru algılamalıdır.

Anahtar Kelimeler: Siyaset, siyasi partiler, siyasi bileşenler, liderlik, siyasi başarı.

Abstract

In the study, it is aimed to reveal the formation of political success, the effect of political components and the role of leadership duties on political success. For this purpose, the political components scale, leaders' duties scale, political success scale and demographic information form which are developed by the researcher were applied to a sample of 572 people. Factor and reliability analyses, descriptive statistics, correlation and regression analyses were used to analyze the data using SPSS 23.00. The findings were evaluated at 95% confidence interval and 5% significance level. According to the findings of the study, political components have a positive effect on the perception of leaders' duties and political success. In addition, leaders' duties also increase political success. In the analyses conducted to evaluate the mediating role, it was determined that leaders' duties play a mediating role in the effect of organizational culture elements on political success. The results of the study reveal that political success will be achieved by transforming democratic governance and democratic leadership style into organizational culture. Political parties should perceive the demands of voters correctly in this regard in order to ensure sustainable political success.

Keywords: Politics, political parties, political components, leadership, political success.

¹ Bu makale Zeki Çetin'in "Siyasal bileşenlerin siyasi başarıya etkisinde liderlik görevlerinin rolünün incelenmesi ve bir araştırma" başlıklı Doktora tezinden üretilmiştir.

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Zeki ÇETİN

¹ orcid.org/0000-0002-8240-2155; ² orcid.org/0000-0002-5188-3304

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1273296>

1. Giriş

Siyasal süreç içinde, amaçları iktidarı ele geçirmek ve siyasal sistemin vazgeçilmez unsurları olan siyasal partiler, siyasal başarı elde etmek için zorlu rekabete girişmektedirler. Amaçları kendi düşünceleri doğrultusunda devleti yönetmek olan iktidarlar, iktidarlık sürecini sürekli hale getirmeyi, kendilerine oy veren seçmenlerin sonraki seçimlerde de oylarını tekrar kazanmaya yönelik çabalar harcamak suretiyle, onların verdikleri oyların bedelini, onlara maddi veya manevi biçimde ödemeyi görev bilmektedirler. Siyasal başarının kalıcı olabilmesi için, ilgili partiler doğru politikalar üretmeli, seçim sürecini başarılı bir şekilde yönetmeli ve siyasal başarıyı getirecek stratejik hamleler yapmalıdır. Bu bağlamda siyasal partiler, üstün yetenekli liderler seçmeye çalışmakta ve güçlü örgüt yapısı kurmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte üretilecek sloganların, projelerin, oluşturulan kadroların, örgüt kültürünün ve parti içi demokrasinin işlerliğinin de seçmen üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Diğer taraftan rekabetçi siyasal sistem içinde rakiplerinin sürekli olarak durum analizleri yaparak kendilerine göre doğru sonuçları tespit edebilmek ve seçmen algısını doğru yönetebilmek için vizyoner bir duruşa sahip olmak, siyasal partilerin misyonlarına uygun amaçlarını, hedef ve politikalarını belirlemede kullandıkları stratejilerdir.

Siyasal başarının elde edilebilmesi ve bu başarının sürdürülebilir olması konusunda siyasal partiler, yoğun çalışma içindedir. Siyasal partiler, siyasal başarı için, demokratik zeminde bilinmekte olan seçmen tercihlerinin yanı sıra, bağlı oldukları devletlerin anayasalarının ve siyasal parti yasalarının işlerliğinden de doğrudan etkilenebilmektedirler. Bununla birlikte, ülkedeki medyanın özgür olması ve sivil toplum hareketinin gücü ile oluşan Sivil Toplum Kuruluşlarının (STK) varlığının da kendilerini etkilediğinin farkında olmaları gerekmektedir. Zira STK'ların desteklerini aldıklarında ancak siyasal başarı yolunda önemli adımlar atabilmektedirler.

Ülkedeki siyasal sistemin hukuk kuralları dâhilinde işlemesi, demokratik zeminin güçlü olması, siyasal katılımı doğrudan etkilemektedir. Bu düzlemde siyasal partiler ne kadar demokratik zemin bulabilirlerse, o ülkede bireyler de bir o kadar demokratik zeminden fayda sağlayacaktır. Ülkede hukukun üstünlüğü ilkesinin varlığı, kuvvetler ayrılığının güçlü şekilde işletilmesi, atanmışların seçilmişlere karşı iş ve işlemlerinde dürüst davranmaları, seçilmişlerin atanmışları liyakate uygun olarak görevlendirmeleri ve bireyin özgürlüğü demokratik toplumun oluşmasında önemli etmenlerdir. Demokratik hukuk sisteminin güçlü olması, ilgili ülkede huzur ve barışı getirecek; o ülkede bilimin gelişmesi ve ekonomik kalkınma sözü konusu olacaktır. Bu bakımdan özgürleşmiş demokratik ortamda oluşan siyasal partiler, parti oylarını artırabilmek için daha çok çaba harcayarak, daha fazla seçmene ulaşabilecektir. Bununla birlikte siyasal partiler, devlet başkanlığını kazanabilir, parlamentoda çoğunluğu sağlayabilir, büyükşehir başta olmak üzere il, ilçe ve belde belediyelerini kazanarak siyasal başarıyı elde edebilir.

Bilginin en önemli sermayelerden biri olduğu günümüz toplumunda, yeni durum ve koşullar siyasal partilerin örgüt yapılarını değişime zorladığı gibi, aynı zamanda parti yönetimi ve liderlerinin de yönetim ve liderlik anlayışlarını değiştirmelerini gerektirmektedir. Söz konusu değişimin doğal sonucu olarak ortaya çıkan bu anlayış, günümüz siyasal parti örgütlerinin değişen çevreyi anlamasını ve algılamasını yönetmek için kullandıkları etkili bir liderlik stratejisi olarak ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Siyasal partiler siyasal başarının merkezine siyasal bileşenler ile liderlik görevlerinin rolünü temel hedef olarak koymalıdır. Bu siyasal bileşenler; sloganlar, ideoloji, kadro, lider, projeler, örgüt kültürü ve parti içi demokrasi algısıdır. Sonuç olarak siyasal başarıyı oluşturan unsurların değerlendirilmesi ve siyasal partilerin başarıyı getirecek unsurlar ekseninde stratejik politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Bu çıkarım çerçevesinde hazırlanan araştırmada, siyasal başarının oluşumu, siyasal başarıda siyasal bileşenlerin ve liderlik görevlerinin etkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır; siyasal bileşenlerin siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü analiz edilmiştir. Literatürde yer alan önceki araştırmalar değerlendirildiğinde, siyasal başarıya siyasal bileşenlerin etkisinde liderlik görevlerinin aracı rolünü ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmadan elde edilecek bulgular çerçevesinde literatürdeki boşluğun doldurulacağı ve sunulacak öneriler ile siyasal partilerin siyasal başarılarına yön verecek politikaların geliştirilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.1. Kavramsal açıdan siyaset ve siyaset bilimi

Siyaset kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bülbül'e göre: "Dilimizdeki siyaset kelimesi Arapça Seyis (At bakıcısı, terbiyecisi) kelimesinden türetilmiştir. Azgın bir atı çekip çevirmek, terbiye etmek, teskin etmek ile siyaset arasında sanki bir bağ kurulmaktadır" [1]. Max Weber ise siyaseti; "devletler arasında veya bir devlet içindeki grupların arasında iktidarı paylaşmak veya iktidarın paylaşımında etkili olmak için verilen mücadele" olarak tanımlamıştır [2]. Peker ve Aytürk'e [3] göre genel anlamda siyaset, devlet işlerini düzenleme ve yürütme sanatıdır. Bir diğer tanıma göre siyaset; "toplumun yararına fayda sağlayan her türlü aktivite ve hazırlıkları içeren kararların bütünüdür" [4]. Kapani'ye [5] göre ise "politika, toplumda yaşayan insanlar arasında bir çatışma, bir mücadele ve kavgadır".

Yukarıda da vurgulandığı gibi siyaset, insanın aslında bir nevi yaşamsal ihtiyacıdır. İnsan yaşamı boyunca topluma uyum sağlama ve hayatın zorluklarının üstesinden gelebilme mecburiyetinde kaldığından dolayı, ait olduğu toplumla sürekli etkileşim içinde olacaktır. Bu etkileşim sürecinde sürekli karşılıklı paylaşımlar söz konusudur ve bu durumda yönetme ve yönetilme işlevi de gerçekleşmiş olacağından, siyaset insanın yaşamsal konularından birisi haline gelmektedir. Kavramsal açıklamalar göstermektedir ki, politika ve siyaset eş anlamlıdır. Siyaset daha çok kamuda, siyasal partilerde

ve devlette kullanılırken; politika kavramı ise siyaset anlamının yanı sıra, izlenen yol içeriğiyle tüm örgütlerde amaca ulaştırılacak araç anlamında da kullanılmaktadır.

Siyaset ancak gerçeği arayıp öğrenmek, bu sayede olayların doğru anlaşılmasını sağlamak ve aralarındaki neden-sonuç ilişkilerini kurmakla bilim niteliğini kazanır [6]. Siyaset bilimi alan olarak, daha ziyade İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra daha çok insan ve toplum ilişkilerinin yönetimine doğru yönelmiştir. Genel olarak siyaset bilimi; toplumun çatışmasını ortadan kaldırmaya yönelmez, aksine farklılıkların demokratik bir zeminde kendilerini ifade etmelerini sağlar. Siyaset bilimi, toplumların oluşmaya başlamasından günümüze kadar devam etmiş olması açısından ele alındığında hem çok eski hem de çok yeni bir bilimdir. Antik çağlarda yaşamış düşünürlerden Aristo, önceden de vurgulandığı gibi, politika kitabını yazmasıyla, siyaset biliminin öncüsü olarak kabul edilmektedir. İlk çağdan günümüze kadar geçen sürede birçok düşünür toplumların yönetimi konusunda birçok eser ortaya koyarak, siyaset biliminin gelişmesine ve bugünlere gelmesine katkı sağlamıştır. Siyaset bilimi bu nedenle birçok disiplini kendi içinde barındırmaktadır. Bu disiplinler; sosyoloji, psikoloji, kamu yönetimi, iktisat, tarih, hukuk gibi bilim dallarıdır [7].

Siyaset biliminin çıktıkları çerçevesinde siyasal sistem oluşturulmuştur. Siyasal sistem hakkında Kapani, politik bilimdeki eksikliğe değinen David Easton ve Gabriel Almond'un düşüncelerini işaret ederek: "Siyasal sistem; aralarında karşılıklı ilişki bulunan çok sayıda unsurlardan meydana gelmiş karmaşık bir bütünü ifade eder" demiştir [5]. Genel sistem içinde girdilerin elde edilmesi sonucunda, elde edilen bilgilerin yorumlanarak, yeni bir anlam alarak, tekrar dışarıya çıkmasıyla genel sistem işleyişi tamamlanmış olacaktır. Bu bağlamda siyasi iktidarı ele geçirmek ya da en azından ona ortak olmak amacıyla örgütlenmiş insan topluluklarından oluşan siyasal parti [7] ile toplum arasındaki ilişkinin bu düzende devam etmesi sonucunda siyasal sistem de işlemiş olacaktır.

Ülke yönetimine gelmek için bir grup insanın bir araya gelerek oluşturdukları kâr amaçsız örgüt olarak nitelendirilebilecek örgüt yapısı siyasi partidir. Siyasi partinin amacı, halkın desteğini sağlayarak iktidara gelmek, elde ettiği iktidarı sürdürebilir hale getirmektir. Bu yönü ile siyasal partiler diğer siyasi kuruluş ve örgütlerden ayrılmaktadır. Siyasal partiler için önemli olan olgu, iktidara gelmenin hangi yöntem ya da anlayışla şekilleneceği ve hangi seçmen yapısına hükmedeceği önceden belirlenmiş kurumsal bir yapı olarak ortaya çıkmasıdır [8]. Siyasal partilerin yönetime gelebilmesi, siyasal seçim ile sağlanmaktadır. Aslında seçim demokrasinin önemli bir unsuru olarak toplumu, devleti yönetmeye aday kişilerin ya da kişilerin oluşturduğu kuruluşlar ya da partilerin en iyisini tercih etme işidir.

1.2. Siyasal bileşenler

Siyasal bileşenler genel olarak sloganlar, ideoloji, kadro, lider, projeler, örgüt kültürü ve parti içi demokrasi olmak üzere yedi alt başlıkta değerlendirilebilir.

Sloganlar: Bir kurumun, bir partinin kısacası tüm örgütlerin misyonunu, vizyonunu, temel değerlerini, hedeflerini bir cümle ya da kısa sözcüklerle çözüm ortaklarına, çalışanlarına, müşterilerine, seçmenlerine ve ilişkili olduğu tüm çevreye açıklamak için kullandığı söylemlerdir. Sloganlar, kurumu diğer kurumlardan ayıran önemli özellikleri anlatır [9]. Partiler, kurumsal kimliğini seçmenlerin, alıcıların, çözüm ortaklarının ve ilgili olan tüm şahıs ve kurumların hafızalarında yer etmek için sloganları kullanırlar [10]. 1950 yılında yapılan seçimlerde D.P. 27 yıllık Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) iktidarına son vermek için "yeter söz milletindir" sloganını kullanmıştır [11]. Mustafa Kemal Atatürk ise Cumhuriyeti kurduktan sonra siyasal sistemin değiştiğini, önemli ölçüde açıklayan halkçılık ilkesini tanımlarken, "imtiyazsız, sınıfsız, kaynaşmış bir kitleyiz", sloganını kullanmıştır [12].

İdeoloji: "Bir dil meselesinden çok söylem meseledir. Anlamlandırma meselesi değil, somut söylemsel etkiler yaratma meselesidir" [13]. Bu tanıma göre ideoloji belirlenmiş bir konu hakkında, toplumsal düzeni değiştirmek için kullanılan metafizik ve dinsel uğraşları kabul etmeyen, teknik, seküler, gerçekçi bir sosyal söylemdir. İdeolojik siyasi düşünceler ve sitemlerin birbirleri ile olan farklılıkları ve kesişme alanları ile etkileşimleri, siyasi parti veya devlet gücünü elinde bulunduran yapılar tarafından hedeflenen değerler bütününe ulaşmak için, farklı ağırlıklarla ve farklı önceliklerle kullanılan enstrümanlar (ekonomi, sosyoloji, adalet vb.) aracılığı ile hayata geçirilebilmektedirler [14].

İdeoloji kavramı, insanların toplumların hayata bakış açılarını, hayatla ilgili yaşam tarzlarını, görüşlerini, duyularını, inançlarını ve fikirlerini ortaya koyduğu bir bütündür. Fransız İhtilali'nden sonra düşünce yapıları, toplumların ekonomik, kültürel ve sosyal olgulardan etkilenmeleriyle oluşmaya başlamıştır. Ekonomik, kültürel ve sosyal olguların etkisinde kalan insan ve toplum, ait olduğu bu değerler doğrultusunda biçimlenen yaşam tarzına uygun, aynı görüş ve düşünceden olan insanlarla bir araya gelmesinde etkin olan duygu, düşünce, fikir birliğinin oluşmasının temel sonucunda, ideoloji oluşmaktadır. İdeoloji kendisine bağlı insan ve toplulukları harekete geçiren, insan ve toplulukların hareketlerine yön veren aktif, pozitif bir yapıdır. Düşüncenin ideoloji olarak anılabilmesi için insan ve toplum açısından yönlendirici özelliğe sahip olması, bunun sonucunda da sosyal ve ekonomik fayda sağlaması gerekir. Bir ideolojinin oluşabilmesi için Komünizm, Liberalizm, Kemalizm gibi ideolojilerde olduğu gibi toplumsal konuları içeren pozitif düşünce temelinde yapılanması gerekmektedir. [15].

Kadro: Siyasal partinin oluşmasının en önemli iki unsuru ideoloji ve parti üyeleridir. Partiyi kurmuş olan üyelerin bir kısmı partiyi yönetmek için parti içi mücadeleye girişmektedir. Giriştikleri mücadeleden başarılı çıkmak için, gerekli bilgi ve tecrübe bakımından donanımlı olmaları gerekmektedir. Kadro ise partiye oy verecek seçmenleri ikna edebilme ve

yönetebilme kabiliyetine sahip kişilerden oluşmaktadır. Parti kadroları, partinin kuruluş amacını, ideolojisini ve gelecekteki hedeflerini bilen kişilerdir [16]. Siyasal kadroları açıklamak gerekirse, bu kadrolar şunlardır; genel merkezde genel başkanla birlikte merkez yürütme kurulu üyeleri, il başkanı, il yönetim ve disiplin kurulları, ilçe başkanı ve yöneticileri, il, ilçe, büyükşehir ve belde belediye başkanları ve o ilin tüm meclis üyeleri, kadın ve gençlik kolları tüm başkan ve yöneticileri, mahalle birim başkan ve yöneticileri, belde ilçe il ve genel merkez delegeleri vb. Bu kadro yapısının başında bulunan ve siyasal partilerin en önemli bileşeni şüphesiz liderlerdir [17].

Lider: Freud'a göre lider: "*İnsan topluluklarının kendilerine bir kimlik ve amaç duygusu sağlamak düşüncesiyle gereksinim duydukları kişidir.*" Freud'un tanımında da belirtildiği üzere lider, ortak amaçları olan bir grup kişiyi bir yerde toplayarak, onlara mevcut durumu aşıl原因an, gelecekte var olmak istedikleri yerleri belirleyen, onlara başarıma duygusu yükleyen, hedeflere nasıl ne zaman ve hangi koşullarda varacağını belirleyen, gelecekte olabilecekleri iyi tahminleyebilen, yenilikler sunabilen, ait olduğu duruma uyum sağlayabilen, güçlü iletişim sağlama özeliğine sahip, ilham sahibi ve kararlarından emin kişidir [17]. Siyasi lider ise, kendi örgütü dışında daha büyük yelpazeye hitap edecek vizyona sahip kişidir. Bu nedenle lider, kendi örgütünün görüşünü, fikirlerini yenileyerek toplumun tüm kesiminin oylarını alabilmesi için geniş ufuklara yönelen bir kişilik sergilemek zorundadır. Bunları yerine getirirken, güven ve samimiyet duygusu güçlü olmalıdır [18]. Örneğin 2001 yılında kurulan 2002 seçimlerinde birinci parti olarak çıkan Adalet ve Kalkınma Partisi genel başkanı Recep Tayyip Erdoğan cesur atımlarıyla karizmatik lider tarzını sergilemiştir. Dönüşümcü ve karizmatik liderlerin liderlik yaptığı partilerde, liderler partilerinde ayrıldığında partilerin ciddi oy kaybettikleri görülmektedir. Ancak kadro partilerinde, sosyalist ve komünist partilerde ise geniş kitlelerin partide temsil edilmesinden dolayı, liderlerden çok parti kadroları ön planda tutulmaktadır.

Projeler: Siyasal sistem içerisinde toplumsal sorunları çözmeye yönelik kurulan, siyasal partilerin çözüm odaklı hazırladıkları çalışmaların tamamı siyasal projeler olarak tanımlanabilir. Projeler, toplumun ekonomik sosyal ve kültürel yönden geliştirilmesi konusunda yapılan çeşitli çalışmalar hem parti yöneticileri hem de seçmenler tarafından anlaşılabilir olması, verdikleri oyun karşılığını maddi ya da manevi olarak alabilmesi için sosyal fayda sürelerince elde ettikleri değerler topluluğu olarak değerlendirilebilir. Bu değerler bilgi, inanç, ahlak, örf ve adet temellidir [19]. Siyasal partiler iktidara gelebilmek için seçmenlerin istek ve talepleri doğrultusunda projeler hazırlayarak seçim kampanyalarında bu projelerini seçmenlere anlatarak oy istemektedirler. Özellikle cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk, Cumhuriyet Halk Partisini kurduktan sonra siyaset, sosyal, hukuk, eğitim, ekonomi ve din alanlarında birçok projeler hazırlayarak, çağdaş Türkiye'yi inşa etmiştir. Ekonomide karma sistem, hukuk alanında çağdaş normlar, din alanında laiklik, sosyal alanda modernlik, eğitim alanında ise akıl ve bilimin ışığında uygulamalı bilimsel araştırmaları destekleyen çağdaş eğitim sistemi temelli, önemli projeler 1923 yılından itibaren uygulanmakta olup ülkemizin dünya devletleri içinde önemli yere gelmesinde temel olmuştur. Mustafa Kemal Atatürk bütün bu yenilikleri temel devrimler olarak tanımlanan; cumhuriyetçilik, milliyetçilik, devletçilik, halkçılık, laiklik ve devrimcilik ilkeleriyle şekillendirmiştir [20].

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü siyasal sistem içinde partinin bütün kadrolarının göstermiş olduğu siyasal davranış ve tutumların sonucunda algılanan durumudur. Örgüt kültürü çerçevesinde ortaya çıkan bakış açısı, partinin ideolojisi, dünya görüşü ve sorunlara karşı üretilen stratejiler ile bütünlük göstermektedir. Partiye yeni katılan üyelerin partiye kabulünde önemli yer tutan parti kültürü, üyenin dünya görüşüyle ters düşmesi sonucunda ayrılmalara neden olabilmektedir [21]. Örgüt kültürü örgütsel geçmişin geleceğe yönelik olarak devam ettirilmesi hususunda sürdürülebilir olması sonucunda, aktarılan değerlerin ve değer yarguların sonraki kuşaklarca ya da başka gruplarca uyumlaştırılması sonucunda karşılıklı etkileşimi beraberinde getirir. Bu etkileşim örgütsel yapının kendi içinde oluşmuş olan iletişim aracıyla şekillenen doğru iletişim süreciyle ilgilidir. Örgütlerin içindeki etkileşim ve iletişimin şiddeti, örgütsel kültürün güçlenmesine ve sürdürülebilir olmasına kuşkusuz katkı sağlayacaktır [22].

En büyük siyasal örgütlerden biri de devlettir. Devlet, belirli bir toprak parçası üzerinde bir araya gelmiş bireylerin bir ülkü etrafında toplanarak bir bayrağı ve kendine has bir dili olan topluluktur. Siyasal örgüt olarak devlet: ilgili ülkede yönetim ve idare için gerekli yasaları koyar ve uygular ya da uygulatır. Siyasal örgüt olan devlet, yasaların uygulanması için de gerekli gücü bünyesinde barındırır. Devletin en önemli özelliği sürekliliktir; devleti meydana getiren insanlar, yöneticiler, hükümetler kanunlar ya da rejimler değişebilir, fakat devlet bakidir [5]. Siyasal örgütlere bir diğer örnek ise siyasal partilerdir. Demokrasinin olmazsa olmaz koşulu olan siyasal partiler dünyada on yedinci yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Ülkemizde ise ilk defa yirminci yüzyılın başlarında oluşmuştur. 1982 Anayasası'na göre ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununa göre kurulmuş olan siyasal partilerimiz kendi parti tüzüklerine ve parti yönetmeliklerine göre çalışmalarını sürdürmektedirler. Benzer düşünceye sahip kişilerin bir araya gelerek oluşturdukları siyasal oluşumlar, yani siyasal partiler ülke yönetimini ele geçirmek için birbirleri arasında amansız rekabet halinde olan kurumlardır. Devlet yönetimi mecliste çoğunluğu sağlayan siyasal parti ve onun aday göstermiş olduğu ve gerekli/yeterli oy sayısını elde eden başkan tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu bakımdan devlet, siyasal partiler, hükümet ve meclis birer siyasal örgüttür [23].

Parti İçi Demokrasi Algısı: Parti içi demokrasi, parti tüzüğü ve yönetmelikleriyle kurumsal işleyişi tanımlamış ve bu tanımlar doğrultusunda demokratik organlarının seçilmesi, milletvekili adaylarının tespit edilme yönteminin belirlenmesi, şeffaf ve hesap verebilir bir anlayışın oluşması temelinde şekillenmektedir [24]. "*Özgür birey, demokratik toplum*" anlayışını benimseyen siyasal partilerde yönetimler tabandan yukarıya doğru demokratik seçimler aracılığıyla seçilen

temsilcilerin belirleyeceği üst düzey yöneticilerin göreve getirilmesi, parti içi demokrasinin varlığını ortaya koymaktadır. Siyasi partilerin, parti içi adaylarının ve üst kademe yöneticilerin belirlenmesinde tabanın gücünün hissettirilmesi, parti içi demokrasi algısını seçmenlerde oluşmasını sağlayabilmektedir. Parti içi demokrasinin varlığını hisseden seçmen kendi oyunun temsil edildiğini kabul ederek partisine güvenini artıracaktır [8].

1.3. Siyasal partilerde liderlik görevleri

Rekabetçi, sürdürülebilir, rakiplerine göre fark yaratabilen entelektüel derinliğe ve bilgiye sahip kişilerin üstlendikleri görevlerle, çalışanların kendisine hayran kaldığı ve ilgiyle izlediği, ondan etkilendiği lider insan kaynağına önem vermektedir. Çalışanlar arasında yetenekleri bulup çıkarmak, her bir yeteneği ilgi alanına göre görevlendirmek, onları sürekli motive etmek, yenilikler ve değişimleri zamanında yapmak gibi özelliklere sahip olan lider, bütün bunlar için önemli görevler üstlenmeyi kendi özelliklerinden biri olarak kabul eder [25].

Liderlik görevlerinden biri de sorumluluğunu üstlendiği bir grubun ortak amaçlarını gerçekleştirmek için, yapacakları işleri grup içindeki herkesle paylaşmak, onların ve grubun hedeflerine ulaşmaları için onlara ilham ve cesaret kazandırmaktır. Bu görevler arasında başka bir husus ise insanlar arasında topluluk duygusunu yaratmaktır [17]. “*Liderin izleyenlerine gösterdiği güven, saygı, değer ve iyi ilişkiler, bireyi dikkate alma davranışları olarak bilinmektedir. İlişkili odaklı liderler astlarıyla onların da hoşlandıkları iyi ilişki geliştirmeye ilgilenmektedirler*” [26].

Siyasal liderin, siyasal kampanyalarda ön planda tutulması çalışmasına özellikle 1983 yılı seçimlerinde rastlanmaktadır. 1983 ve 1987 genel seçimlerinde Anavatan Partisi Genel Başkanı Turgut Özal, Türkiye’yi içinde bulunduğu ekonomik açıdan sıkıntılı günlerinden kurtaracak lider görüntüsünü vermek için sürekli çalışan, hesap yapan, ülkesinin kalkınmasını düşünen lider profilini seçmene sunmak için eline bir kalem alarak, izleyicilerin karşısına çıkarak konuşmaktaydı. Ayrıca partisinin amblemi olan petek üzerinde çalışan bir arı simgesi ise çalışkanlığını ortaya koymak üzere tasarlanmıştır [27].

Siyasal partilerde Genel Başkan; ilgili partinin en üstteki lideri durumundadır. Ancak siyasal partilerde teşkilatlanma söz konusu olduğundan il, ilçe ve beldelerde bulunan teşkilatların başkanları ile o bölgelerde yer alan yerel yönetimler (belediye) başkanları da konumları gereği lider pozisyonunda bulunmaktadır. Bu görevlerin dışında ayrıca siyasal partiler yasasına uygun bir biçimde kurulmuş olan kadın ve gençlik örgütlerinin başkanları da kendi statüleri içinde bir liderlik görevi ifa etmektedir. Siyasal partilerin genel merkezlerinde genel başkanın görevlendirdiği kendi alanlarında uzmanlığa sahip olan genel başkan yardımcıları da üstlendikleri konulardan dolayı, bir lider olarak değerlendirilebilir. Örnek vermek gerekirse; partinin dış politikaları uzmanlık isteyen bir konu olduğu için bu göreve gelmiş genel başkan yardımcısı, dış politikardan sorumlu lider olarak görev yapmaktadır. Ekonomi, yerel yönetimler, parti içi eğitim, örgütlenme, insan hakları, vb. konularda liderlik tanımları yapılabilir. Ayrıca parlamentoda grubu bulunan partiler için yeterli sayıda grup başkan vekilleri de liderlik görevi yapmaktadır [28].

1.4. Siyasal başarı

Başarı terim anlamı olarak Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından başarma işi, muvaffakiyet, olarak tanımlanmaktadır [29]. Başarı kişiden kişiye, kurumdan kuruma göre ve bunların belirledikleri hedeflerine göre değişebilir bir sonuçtur. Bazı siyasal partiler için başarı seçimlere katılabilmek iken bazı siyasal partiler için ise parlamentoya girebilmek olabilir. Bazı siyasal partiler için ise başarı iktidar olma ve o iktidarı sürdürülebilir hale getirmektir. Bu bakımdan başarıyı siyasal boyutta tanımlamak gerekirse, bir siyasal parti veya bir siyasetçinin amaçladığı hedef ve kazanımlarını gerçekleştirilme oranı olduğu söylenebilir. Örnek vermek gerekirse, Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk başlattığı Kurtuluş Savaşı sırasında Ege Bölgesini düşmanlardan kurtardıktan sonra yeni mücadele bölgesi olarak Akdeniz Bölgesini göstermiştir. “*Ordular İlk Hedefiniz Akdeniz’dir,*” diyerek varılması gereken hedefi belirtmiştir. Kurtuluş savaşını tamamen başarıyla tamamlamış olan Mustafa Kemal Atatürk kurmuş olduğu Türkiye Cumhuriyeti’nin yeni hedefini ise “*Hedefimiz muasır medeniyetler seviyesine ulaşmak ve onu geçmektir.*” olarak belirlemiştir. Atatürk bu sözleriyle başarı için hedef olması gerektiğinin altını çizmiştir.

Siyasal başarı ise siyasal partilerin oyunu artırması ya da iktidar olma çabası ile açıklanabilir. Bu başarıların genel bir çıktısı olarak partiler Türkiye sistemi içerisinde cumhurbaşkanlığını kazanabilir, milletvekili sayısını artırabilir, parlamentoda grup kurabilir, belediye başkanlığı kazanabilir ya da belediye meclis üyesi sayısını artırabilir. Bunların tümünün altında yatan en önemli dinamik siyasal partilerin oylarını artırmasıdır. Siyasal partilerin, mevcut oylarını artırabilmelerinin en önemli unsurlarından biri seçmenin oy verme davranışına bağlıdır. Seçmenin oy verme davranışını etkileyen faktörler ise, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel durumlarına bağlıdır. Oy vermek isteyen seçmen ihtiyaç duyduğu beklentilerine, kendine sunulacak yaşamsal koşulların düzeyine ve faydasına göre tercih yapacaktır. Bu bakımdan, siyasal partiler oylarını istedikleri seçmenlerin talep ve istediklerini iyi araştırmak ve bilmek zorundadırlar. Gelişen teknoloji ve bilimsel çalışmalar sonucunda toplumların ve bireylerin beklentileri orantılı bir biçimde değişime ayak uyduracaktır. Partinin seçim öncesi vaatlerinin gerçekleşmesi durumunda parti oyları bir sonraki seçimde daha da artacaktır. Ancak seçmene verilen vaatlerin seçimden sonra yerine getirilmemesi sonucunda, ilgili partinin seçmen nazarında güvenilirliği sorgulanacaktır. Bu sorgulama sonucu gelecek seçim sonucunu olumsuz yönde etkileyecektir. Örnek vermek gerekirse 1991 seçimlerinde Doğru Yol Partisi’nin (DYP) Süleyman Demirel’in “*herkese bir araba ve bir ev kazandıracağı*” yönündeki ekonomik vaadi seçimden sonraki iktidarı sürecinde gerçekleşmediğinden, aynı partinin

1995 yılı seçim döneminde Süleyman Demirel'in yerine genel başkan olan Tansu Çiller tarafından 1995 seçimlerinde de benzer vaadin seslendirilmesi, seçimde karşılık bulmamış ve seçim sonuçlarında DYP üçüncü parti konumuna düşmüştür. Gerçekleştirilmesi zor vaatlerin seçmene sunulmasının uzun vadede oy kaybına neden olduğu görülmüştür. Bu bakımdan oy artırmanın en önemli adımı inandırıcılıktır [30].

Seçime girecek partilerin oylarını artırabilmelerinin önemli bir diğer adımı ise siyasal pazarlama bileşenlerinin (lider, program, reklam ve tutundurma) seçmen üzerindeki olası etkisinin bilinmesidir. Liderin davranışları ve sahip olduğu özellikler, halkın taleplerine göre hazırlanmış siyasal program, seçim zamanında seçmene ulaşabilmek için tasarlanmış bütçenin oluşması, partinin ve liderin halk tarafından iyi tanınması ve bu tanınmanın sürdürülebilir olması, parti oylarının artmasına büyük oranda etki edecektir. Parti oylarının artırılmasına yönelik bir diğer husus ise rakip partilerin çalışmalarının yakından izlenmesi ve sürdürülebilir rekabetçi stratejilerin geliştirilmesidir. Ayrıca hedef seçmen kitlesi tespit edilmeli ve o hedefe yönelik program hazırlanmalıdır [31].

2. Yöntem

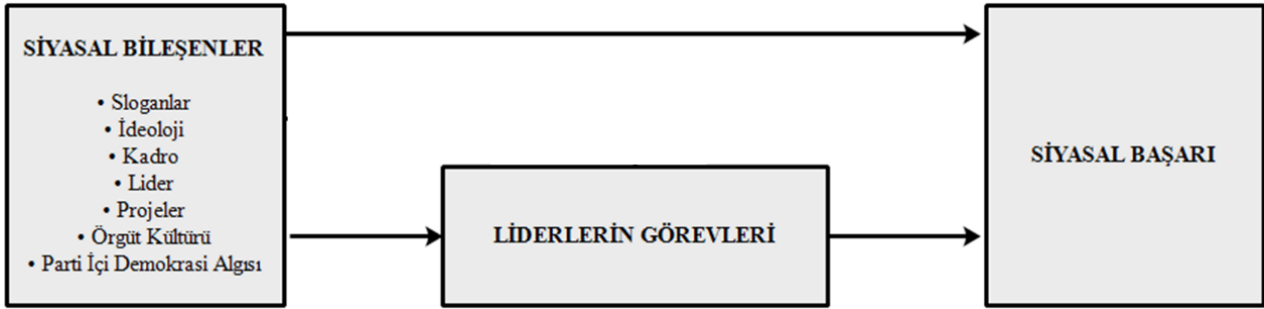
Araştırmanın bu bölümünde araştırma değişkenleri, modeli, hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama aracı ve veri analiz tekniklerine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın değişkenleri, modeli ve hipotezleri

Bilimsel çalışmalarda amaçlanan bir şeyi oluşturan nedenlerin tespit edilmesidir. Bu nedenler bilimde değişkenler olarak adlandırılmakta ve araştırmalarda bu değişkenler arasındaki ilişkiler kontrol edilmektedir [32]. Değişkenlerin sınıflandırılmasında birçok farklı teknik olmakla birlikte genel olarak bağımlı, bağımsız ve kontrol değişkenleri olmak üzere üçlü sınıflandırma kabul görmektedir. Bağımlı değişkenler deneyin sonucunu, bağımsız değişkenler deneyin amacını ve kontrol değişkenleri de deneysel olanın geçerli kılınmasını ortaya koymaktadır [33]. Bununla birlikte bir diğer değişken türü olan aracı değişkenler bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin bir kısmını veya tamamını üstlenmektedir [34].

Araştırmacının konu seçimi ve değişken tanımlamasının ardından test edilecek hipotezleri tanımlaması beklenmektedir. Araştırma hipotezleri, değişkenler arasındaki beklenen muhtemel ilişkileri ortaya koyan ifadelerdir. Bu ifadeler araştırma hakkında geniş bilgi sahibi olunmasının ardından kurulur ve yapılan analizler ile hipotezlerin kabul ret durumları ortaya koyulur [35]. Hipotezler belirgin olmalı, genel ve karmaşık ifadelerden uzak tutulmalı, sağlam bir mantığa dayanmalı, kullanılan kavramların açık tanımlarını içermeli, deneyle elde edilebilen özelliklere sahip olmalı, bir teoriye dayanmalı, somut bir ihtiyaçtan kaynaklanmalı, gerçekleşmeye açık olmalı, yeni bilgiler üretmeli ve reddedilmesi imkansız gerçekleri içermemelidir [36].

Araştırmanın ana konusu olarak siyasal başarıya yön veren faktörler seçilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın bağımlı değişkeni siyasal başarıdır. Siyasal başarının oluşumunda siyasal bileşenler bağımsız değişken olarak belirlenirken, liderin görevleri ise araştırmanın aracı değişkenini oluşturmuştur. Bu düşünceden hareketle araştırma modeli Şekil 1'de sunulduğu gibi ele alınabilir:



Şekil 1. Araştırmanın planlanan modeli

Araştırma modeli kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

- H₁:** Siyasal bileşenlerin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.
- H₂:** Siyasal bileşenlerin liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.
- H₃:** Liderlerin görevlerinin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.
- H₄:** Siyasal bileşenlerin siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.

2.2. Evren ve örneklem

Araştırma kapsamında ana kütlenin tamamına ulaşılabilmesi nedeniyle, basit tesadüfi örneklem tespiti yöntemiyle (rastsal olarak) örneklem seçimi yapılmıştır. Toplam seçmen sayısı 57 milyon olarak düşünüldüğünde bu seçmen sayısı için %5 anlamlılık düzeyinde gerekli olan minimum örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak hesaplanmıştır.

Bu kapsamda 25.11.2019-27.12.2019 tarih aralığında araştırmaya dahil olmaya gönüllü olan ve gönüllü onam formunu dolduran 18 yaş üstü 609 katılımcıya ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışmaya yönelik olarak İstanbul Arel Üniversitesi etik kurulu başkanlığından, 07/04/2023 No: 2023/08 etik kurul izni alınmıştır. Eksik ve hatalı olan 37 verinin elenmesi ile araştırma örnekleme 572 katılımcıdan oluşmuştur. Örnekleme ilişkin özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Örnekleme ilişkin özellikler

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	247	43,2
	Erkek	325	56,8
Yaş	18-23	113	19,8
	24-29	118	20,6
	30-35	123	21,5
	36-41	75	13,1
	42-47	54	9,4
	48-53	44	7,7
	54 yaş ve üzeri	45	7,9
Eğitim düzeyi	İlköğretim ve ortaöğretim	138	24,1
	Ön lisans	158	27,6
	Lisans	224	39,2
	Lisansüstü	52	9,1
Aylık gelir	2400 TL ve altı	56	9,8
	2401-4500 TL	226	39,5
	4501-7000 TL	133	23,3
	7001-10000 TL	64	11,2
	10001-13000 TL	44	7,7
	13001 TL ve üzeri	49	8,6
İş/çalışma hayatı	Kendi işim	94	16,4
	Kamuda çalışan	102	17,8
	Kamuda yönetici	51	8,9
	Özel sektör çalışan	189	33,0
	Özel sektör yönetici	70	12,2
	STK çalışan ya da yönetici	66	11,5
Partideki görev	Parti üyesi	116	20,3
	Sadece seçmen/üye değil	302	52,8
	Alt düzey yönetici	55	9,6
	Orta düzey yönetici	57	10,0
	Üst düzey yönetici	42	7,3

Tablo 1’e göre %56,8 ile katılımcıların çoğunluğu erkektir. Yaş dağılımlarına göre ise %21,5 ile çoğunluk 30-35 yaş aralığında olup, bu oranı %20,6 ile 24-29 yaş aralığı ve %19,8 ile 18-23 yaş aralığı izlemiştir. Eğitim düzeyi açısından %39,2 ile çoğunluk lisans mezunu iken, en az katılımcı oranı %9,1 ile lisansüstü mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların %39,5 ile çoğunluğu aylık 2401-4500 TL aralığında gelire sahiptir ve bu oranı %23,3 ile 4501-7000 TL aralığında gelire sahip olanlar izlemiştir. İş/çalışma hayatı açısından %33 ile çoğunluk özel sektörde çalıştığını belirtmiştir. Partideki görev değişkeninde ise %52,8 ile katılımcıların çoğunluğu sadece seçmen olduğunu ve herhangi bir partiye üyeliğinin bulunmadığını belirtmiştir.

2.3. Veri toplama aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan ölçek formu araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup toplam dört bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde 21 maddeden-alt değişken yargısını oluşturan siyasal bileşenler ölçeği, ikinci bölümünde 10 maddeden oluşan liderlerin görevleri ölçeği ve üçüncü bölümünde 11 maddeden oluşan siyasal başarı ölçeği yer almaktadır. Her üç bölüm de 5’li Likert tutum ölçeğine göre hazırlanmış ve uygulanmıştır. Ölçekteki cevapların değerlendirilmesine ilişkin seçenekler şu şekildedir: (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir. Bununla birlikte formun son bölümünde ölçek çalışmasına katılan kişilerin demografik bilgilerinin toplanmasına yönelik olarak hazırlanan ve altı maddeden oluşan demografik bilgi formu envanteri kullanılmıştır.

2.4. Verilerin analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 23.00 kullanılmıştır. Veri analizinde öncelikli olarak katılımcı grubun demografik özelliklerini belirlemek için frekans ve yüzde değerleri kontrol edilmiştir. Sonrasında ölçeklerin faktör yapısını ortaya koyabilmek adına faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Elde edilen faktörlere ilişkin betimleyici istatistiklerin sunumunun ardından verilerin normallik durumu kontrol edilmiş ve buna göre kullanılacak analiz teknikleri seçilmiştir.

Araştırmanın hipotezlerinin sınanmasında regresyon analizleri kullanılmış ve aracı rol kontrolü için Baron ve Kenny [34] tarafından geliştirilen modelden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Siyasal bileşenler ölçeği faktör ve güvenilirlik analizi

21 maddeden oluşan ölçek geneline ilişkin cronbach alfa katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte maddelerin tek tek kaldırılması ile cronbach alfa katsayıları tekrar hesaplanmış ve ölçeğin genel güvenilirliğini bozan herhangi bir madde olmadığına karar verilmiştir. Buna bağlı olarak ölçeğin yirmi bir maddesi ile faktör analizine geçilmiştir. Yapılan ilk faktör analizinde bir numaralı maddenin tek başına faktör yükü oluşturduğu görülmüş ve bu madde ölçekten çıkartılarak yirmi madde üzerinden faktör analizi tekrarlanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2 ve 3'te sunulmuştur.

Tablo 2. Siyasal bileşenler ölçeği kmo ve barlett testleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,890
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare	4036,779
	df	190
	p	,000

Temel bileşenler analizinde, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ile verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen Barlett testleri, Tablo 2'de görüldüğü gibi anlamlıdır. Bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Maddelerin açımlayıcı faktör analizine göre kümeleneceği Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Siyasal bileşenler ölçeği açımlayıcı faktör analizi

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
1. Faktör				
Madde 21	,771			
Madde 20	,767			
Madde 15	,739			
Madde 18	,691			
Madde 9	,690	5,27	%26,33	0,88
Madde 12	,688			
Madde 14	,682			
Madde 11	,638			
Madde 8	,588			
Madde 6	,532			
Madde 17	,491			
2. Faktör				
Madde 13	,752			
Madde 16	,729			
Madde 19	,651	2,67	%13,34	0,74
Madde 10	,642			
Madde 4	,555			
Madde 7	,519			
3. Faktör				
Madde 3	,732			
Madde 2	,650	2,10	%10,49	0,70
Madde 5	,620			

Açımlayıcı faktör analizine göre ölçek üç faktöre ayrılmış ve bu faktörler ölçeğin %50,16'sını açıklamıştır. Madde dağılımları dikkate alınarak birinci faktör "demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları", ikinci faktör "örgüt kültürünün unsurları" ve üçüncü faktör "ideoloji ve ideolojik projeler" olarak adlandırılmıştır. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise cronbach alfa katsayıları "demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları" için 0,88, "örgüt kültürünün unsurları" için 0,74 ve "ideoloji ve ideolojik projeler" için 0,70 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler faktörlerin yüksek güvenliğe sahip olduğunu göstermektedir [37].

3.2. Liderlerin görevleri ölçeği faktör ve güvenilirlik analizi

10 maddeden oluşan ölçek geneline ilişkin cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte değişkenlerin yapısı tek tek kaldırılması ile cronbach alfa katsayıları tekrar hesaplanmış ve ölçeğin genel güvenilirliğini bozan herhangi bir madde olmadığına karar verilmiştir. Buna bağlı olarak ölçeğin on maddesi ile faktör analizine geçilmiştir.

Tablo 4. Liderlerin görevleri ölçeği kmo ve barlett testleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,890
	2909,915	1619,447
Bartlett Küresellik Testi	45	45
	,000	,000

Temel bileşenler analizinde, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen Kaiser-Meyer-Olkin KMO testleri ile verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen Bartlett testleri, Tablo 4’te görüldüğü gibi anlamlıdır. Bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Maddelerin açımlayıcı faktör analizine göre kümeleneceği Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Liderlerin görevleri ölçeği açımlayıcı faktör analizi

	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Madde 8	,687			
Madde 6	,686			
Madde 9	,680			
Madde 10	,673			
Madde 2	,672	4,23	%42,30	0,85
Madde 7	,671			
Madde 3	,668			
Madde 5	,643			
Madde 4	,593			
Madde 1	,510			

Açımlayıcı faktör analizine göre ölçek tek faktöre ayrılmış ve bu faktör ölçeğin % 42,30’unu açıklamıştır. Güvenirlik analizi sonucuna göre ise ölçeğin cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler faktörlerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir [37].

3.3. Siyasal başarı ölçeği faktör ve güvenilirlik analizi

11 maddeden oluşan ölçek geneline ilişkin cronbach alfa katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte maddelerin tek tek kaldırılması ile cronbach alfa katsayıları tekrar hesaplanmış ve ölçeğin genel güvenilirliğini bozan herhangi bir madde olmadığına karar verilmiştir. Buna bağlı olarak ölçeğin 11 maddesi ile faktör analizine geçilmiştir.

Tablo 6. Siyasal başarı ölçeği kmo ve barlett testleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,886
	3547,489	2809,869
Bartlett Küresellik Testi	55	55
	,000	,000

Tablo 7. Siyasal başarı ölçeği açımlayıcı faktör analizi

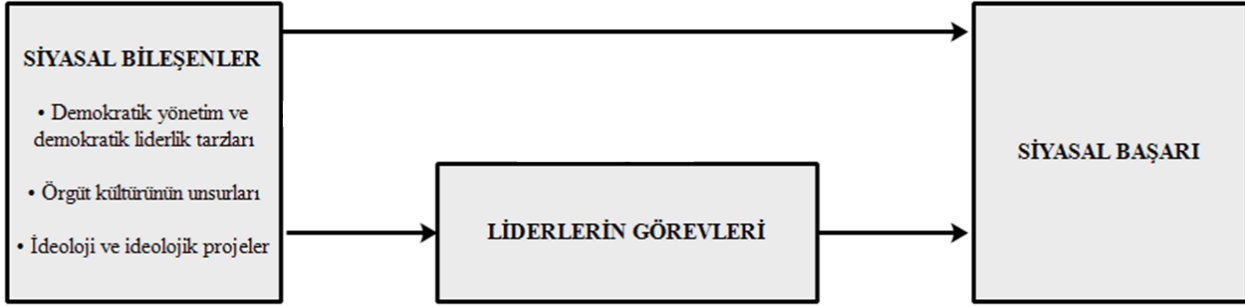
	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Madde 9	,780			
Madde 10	,780			
Madde 8	,772			
Madde 7	,766			
Madde 5	,741			
Madde 11	,667	5,08	%46,20	0,88
Madde 6	,666			
Madde 4	,634			
Madde 3	,580			
Madde 1	,513			
Madde 2	,492			

Temel bileşenler analizinde, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen kaiser-meyer-olkin (KMO) testleri ile verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen Bartlett testleri, Tablo 6’da görüldüğü gibi anlamlıdır. Bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Maddelerin açımlayıcı faktör analizine göre kümeleneceği Tablo 7’de sunulmuştur.

Açımlayıcı faktör analizine göre ölçek tek faktöre ayrılmış ve bu faktör ölçeğin %46,20’sini açıklamıştır. Güvenirlik analizi sonucuna göre ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler faktörlerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir [37].

3.4. Faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda revize edilen araştırma modeli ve hipotezler

Yapılan analizler sonucunda siyasal bileşenlerin faktör dağılımındaki farklılıklar dikkate alınarak araştırma modeli revize edilmiş ve Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Revize edilen araştırma modeli

Yeni araştırma modeli çerçevesinde hipotezler de revize edilmiş ve aşağıda sunulmuştur:

H₁: Siyasal bileşenlerin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H_{1a}: Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Örgüt kültürünün unsurlarının siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H_{1c}: İdeoloji ve ideolojik projelerin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H₂: Siyasal bileşenlerin liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H_{2a}: Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H_{2b}: Örgüt kültürünün unsurlarının liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H_{2c}: İdeoloji ve ideolojik projelerin liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H₃: Liderlerin görevlerinin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H₄: Siyasal bileşenlerin siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.

H_{4a}: Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.

H_{4b}: Örgüt kültürünün unsurlarının siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.

H_{4c}: İdeoloji ve ideolojik projelerin siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.

3.5. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler ve normallik testleri

Tablo 8’de siyasal bileşenler, liderlerin görevleri ve siyasal başarıya ilişkin betimleyici istatistikler ve normallik test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Araştırma ölçeklerine ilişkin betimleyici istatistikler

	N	Min-Maks	\bar{X}	ss	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları	572	1,27-5,00	3,62	0,63	-1,10	0,97
Örgüt kültürünün unsurları	572	1,83-5,00	3,95	0,56	-0,57	1,17
İdeoloji ve ideolojik projeler	572	1,00-5,00	3,58	0,60	-0,93	1,47
Liderlerin görevleri	572	2,00-5,00	3,98	0,49	-0,81	1,66
Siyasal başarı	572	1,00-5,00	3,57	0,64	-0,92	0,75

Tablo 8’e göre demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının ortalaması $3,62 \pm 0,63$, örgüt kültürünün unsurlarının ortalaması $3,95 \pm 0,56$, ideoloji ve ideolojik projelerin ortalaması $3,58 \pm 0,60$, liderlerin görevlerinin ortalaması $3,98 \pm 0,49$ ve siyasal başarının ortalaması $3,57 \pm 0,64$ ’tür.

Diğer taraftan verilerin normal dağılım durumunu incelemek için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Değişkenlerde kayıp değer bulunmadığı durumlarda normal dağılım ölçütü olarak çarpıklık ve basıklık eşik değeri ± 3 aralığındadır (Sposito ve ark. 1983). Tablo 8’de yer alan araştırma değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve normalleştirme müdahalesi gerektiren çarpıklık ve basıklık sorunu görülmemiştir. Bu doğrultuda verilerin normal dağılımı dikkate alınarak parametrik testler kullanılmıştır.

3.6. Siyasal bileşenler, liderlerin görevleri ve siyasal başarı arasındaki ilişkiler

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin ortaya koyulabilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler

	1	2	3	4	5
1. Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları	r 1				
p					
2. Örgüt kültürünün unsurları	r ,260**	1			
p	,000				
3. İdeoloji ve ideolojik projeler	r ,564**	,306**	1		
p	,000	,000			
4. Liderlerin görevleri	r ,272**	,460**	,359**	1	
p	,000	,000	,000		
5. Siyasal başarı	r ,477**	,159**	,219**	,105*	1
p	,000	,000	,000	,012	

** $p < 0,01$ ve * $p < 0,05$

Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları ile liderlerin görevleri arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=0,272$, $p < 0,01$), siyasal başarı arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=0,477$, $p < 0,01$) anlamlı ilişkiler vardır.

Tablo 10. Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının siyasal başarıya etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü

Aşamalar	β	P	F	Model(p)	R ²
Bağımlı değişken: Siyasal başarı					
Bağımsız değişken: Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları	0,477	0,000	167,68	0,000	0,23
Bağımlı değişken: Liderlerin görevleri					
Bağımsız değişken: Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları	0,272	0,000	45,58	0,000	0,07
Bağımlı değişken: Siyasal başarı					
Bağımsız değişken: Liderlerin görevleri	0,105	0,012	6,39	0,012	0,01
Bağımlı değişken: Siyasal başarı					
Bağımsız değişkenler:					
Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları	0,484	0,000	84,00	0,000	0,23
Liderlerin görevleri	-0,026	0,491			

Çoklu regresyon analizi yapılarak liderlerin görevlerinin demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları ile siyasal başarı arasındaki ilişkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 10'da görüleceği üzere, ilk aşamada demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları, siyasal başarıya beta katsayısı (0,477) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre H1a hipotezi kabul edilmiştir. İkinci aşamada demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının, liderlerin görevleri üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları, liderlerin görevlerini beta katsayısı (0,272) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı etkilemektedir. Buna göre H2a hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü aşamada liderlerin görevleri, siyasal başarıya beta katsayısı (0,105) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Buna göre H3 hipotezi kabul edilmiştir. Dördüncü aşamada demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzları ile liderlerin görevlerinin birlikte siyasal başarı üzerindeki etkisine bakıldığında; yani modele liderlerin görevleri (aracı değişken) dâhil edildiğinde, demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının siyasal başarıya etkisinin 0,477'den 0,484'e yükseldiği görülmektedir. Bu bulgular demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının siyasal başarıya etkisinde liderlerin görevlerinin aracılık rolünün olmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre H4a hipotezi reddedilmiştir.

Çoklu regresyon analizi yapılarak liderlerin görevlerinin, örgüt kültürünün unsurları ile siyasal başarı arasındaki ilişkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 11'de görüleceği üzere, ilk aşamada örgüt kültürünün unsurları, siyasal başarıya beta katsayısı (0,159) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca bağlı olarak H1b hipotezi kabul edilmiştir. İkinci aşamada örgüt kültürünün unsurlarının, liderlerin görevleri üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Örgüt kültürünün unsurları, liderlerin görevlerini beta katsayısı (0,460) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı etkilemektedir. Bu sonuca dayanarak H2b hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü aşamada liderlerin görevleri siyasal başarıya beta katsayısı (0,105) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dördüncü aşamada örgüt kültürünün unsurları ile liderlerin görevlerinin birlikte siyasal başarı üzerindeki etkisine bakıldığında; yani modele liderlerin görevleri (aracı değişken) dâhil edildiğinde, örgüt kültürünün unsurlarının siyasal başarıya etkisinin kaybolduğu görülmektedir. Bu bulgular örgüt kültürünün

unsurlarının siyasal başarıya etkisinde liderlerin görevlerinin tam aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır. Buna göre H4b hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Örgüt kültürünün unsurlarının siyasal başarıya etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü

Aşamalar	β	P	F	Model(p)	R ²
Bağımlı değişken: Siyasal başarı Bağımsız değişken: Örgüt kültürünün unsurları	0,159	0,000	14,82	0,000	0,02
Bağımlı değişken: Liderlerin görevleri Bağımsız değişken: Örgüt kültürünün unsurları	0,460	0,000	152,57	0,000	0,21
Bağımlı değişken: Siyasal başarı Bağımsız değişken: Liderlerin görevleri	0,105	0,012	6,39	0,012	0,01
Bağımlı değişken: Siyasal başarı Bağımsız değişkenler: Örgüt kültürünün unsurları Liderlerin görevleri	0,041 0,140	0,382 0,003	7,79	0,000	0,02

Tablo 12. İdeoloji ve ideolojik projelerin siyasal başarıya etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü

Aşamalar	β	P	F	Model(p)	R ²
Bağımlı değişken: Siyasal başarı Bağımsız değişken: İdeoloji ve ideolojik projeler	0,219	0,000	28,75	0,000	0,05
Bağımlı değişken: Liderlerin görevleri Bağımsız değişken: İdeoloji ve ideolojik projeler	0,359	0,000	84,48	0,000	0,13
Bağımlı değişken: Siyasal başarı Bağımsız değişken: Liderlerin görevleri	0,105	0,012	6,39	0,012	0,01
Bağımlı değişken: Siyasal başarı Bağımsız değişkenler: İdeoloji ve ideolojik projeler Liderlerin görevleri	0,223 0,031	0,000 0,486	14,60	0,000	0,05

Çoklu regresyon analizi yapılarak liderlerin görevlerinin, ideoloji ve ideolojik projeler ile siyasal başarı arasındaki ilişkide aracı rolü olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 12’de görüleceği üzere, ilk aşamada ideoloji ve ideolojik projeler, siyasal başarıyı beta katsayısı (0,219) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H1c hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci aşamada ise ideoloji ve ideolojik projelerin, liderlerin görevleri üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. İdeoloji ve ideolojik projeler, liderlerin görevlerini beta katsayısı (0,359) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı etkilemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H2c hipotezi kabul edilmiştir.

Üçüncü aşamada liderlerin görevleri siyasal başarıyı beta katsayısı (0,105) birim ve ($p < 0,01$) anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dördüncü aşamada ideoloji ve ideolojik projeler ile liderlerin görevlerinin birlikte siyasal başarı üzerindeki etkisine bakıldığında; yani modele liderlerin görevleri (aracı değişken) dâhil edildiğinde, ideoloji ve ideolojik projelerin siyasal başarıya etkisinin 0,219’dan 0,223’e yükseldiği görülmektedir. Bu bulgular ideoloji ve ideolojik projelerin siyasal başarıya etkisinde liderlerin görevlerinin aracılık rolünün olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre H4c hipotezi reddedilmiştir. Hipotezlerin kabul-ret durumunu özetlemek üzere Tablo 13 oluşturulmuştur.

Tablo 13. Hipotezlerin kabul-ret durumu

Hipotez	Durum
H₁: Siyasal bileşenlerin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_{1a}: Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_{1b}: Örgüt kültürünün unsurlarının siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_{1c}: İdeoloji ve ideolojik projelerin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H₂: Siyasal bileşenlerin liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_{2a}: Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_{2b}: Örgüt kültürünün unsurlarının liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_{2c}: İdeoloji ve ideolojik projelerin liderlerin görevleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul

Tablo 13. (devam)

H ₃ : Liderlerin görevlerinin siyasal başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H ₄ : Siyasal bileşenlerin siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.	Kısmi Kabul
H _{4a} : Demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.	Ret
H _{4b} : Örgüt kültürünün unsurlarının siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.	Kabul
H _{4c} : İdeoloji ve ideolojik projelerin siyasal başarı üzerindeki etkisinde liderlerin görevlerinin aracı rolü vardır.	Ret

4.Sonuçlar

Siyasal bileşenleri oluşturan demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının, siyasal başarı üzerinde olumlu etkisine yönelik bulgu çerçevesinde siyasal partilerin söz konusu unsurları dikkate alması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bilgi toplumunda yaşamın getirdiği zorunluluktan dolayı sürece adapte olmak siyasal partiler için önemlidir. Bu bakımdan liderlik tarzlarının seçmen nezdinde, herkesin fikrinin de önemsedığının bilinmesi, seçmenlerde ilgili partiye aidiyet duygusunun gelişmesini sağlayacaktır. Özellikle 1963 yılında sendikal faaliyetlerin ülkemizde uygulanmasını sağlayan CHP gibi partilerde, sol, sosyal demokrasiyi benimsemiş, bireyin özlüğü önünde engellerin kaldırılması konusunda daha fazla taahhütlerde bulunmuş olmasının sonucu olarak, parti içi demokrasi ve demokratik yönetim anlayışını sergilemesi de vazgeçilmez bir konudur. Bireyin özgür olması siyasal katılımı güçlendireceğinden siyasal partilerinde mutlaka yönetim ve liderlik tarzları konusunda daha sistemli ve demokratik zemine oturtulmuş anlayışlar benimsenmelidir.

Araştırma sonuçlarına göre demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzının, bir siyasal partide içselleştirilmesi, söz konusu anlayışın seçmenler tarafında da benimsenmesini sağlayacaktır. Sonuç olarak, bu durum siyasal parti örgütlerinde de demokratik kültürün oluşmasını ve gelişmesini sağlayacaktır. Siyasal partilerde örgüt kültürünün gelişmemiş olması parti içi liderlik sultasının oluşmasına neden olacaktır. Liderlik sultasının hâkim olduğu siyasal partilerin iktidar olması halinde bu anlayış hükümet ve aynı zamanda devlet yönetimine sirayet edecektir. Bu durumda ise lider sultasının etkin olduğu ülkelerde demokrasiden söz etmek mümkün olmadığı gibi demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından olan kuvvetler ayrılığından da söz etmek mümkün olmayacaktır. Kuvvetler ayrılığını oluşturan yasama, yürütme ve yargının bağımsız hareket etme alanı bulmaması durumunda; ilgili partide örgüt kültürünün gelişmeyeceği, demokratik yönetim ve demokratik liderlik tarzlarının uygulanmasının mümkün olmayacağı açıktır.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre siyasal başarı için siyasal bileşenlerle birlikte, liderlik görevlerinin aracı rolü de önem taşımaktadır. Bununla birlikte ideolojik projeler de siyasal başarıyı olumlu yönde etkilemektedir. Siyasal partiler kurulduğunda hangi seçmen pazarında etkili olacağı, ilgili seçmenlerin talep ve arzularını dikkate alan bir misyon üstlenmektedirler. Bu misyonun ideolojik olabilmesi ile birlikte projelerin de ideoloji kaynaklı olması kaçınılmaz olacaktır. Ülkemizde Saadet Partisi'nin milli görüş anlayışını, CHP'nin de sol-sosyal demokrat ideolojiyi ve MHP'nin ülkücü ideolojiyi benimsemesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Genel bir açıklama yapmak gerekirse, siyasal partilerde süreklilik esastır. Siyasal katılımı artırmak için çeşitli araştırmalara girişmekte olan siyasal partiler, elde edecekleri başarıların tekrarlanmasını ve bunun göstergesi olarak da seçimlerde oy oranlarını artırmayı hedeflemektedir. Buna bağlı olarak tüm siyasal partiler, seçmenlerin duygu ve düşüncelerini yansıtacak şekilde ideoloji ve proje gibi unsurları şekillendiren yönetim anlayışını benimsemektedir. Siyasal sistem içinde demokrasinin bütün kural ve kuramları dâhilinde oluşan rekabet ortamında üstünlük elde edebilmek için kadrolama ve düşünsel gelişimi dikkate alan yönetim organizasyonları benimsenmelidir. Diğer taraftan siyasal partilerde lider ve liderlik görevleri ile birlikte yönetim anlayışını yansıtan parti tüzüğü hazırlanmalıdır. Doğru kurgulanmış iletişim stratejileri ile seçmene ulaşmanın da siyasal başarının sağlanmasında önemli olduğu açıktır. Doğru iletişimin sağlanabilmesi için tüm görsel ve işitsel medya araçlarını kullanmak ve özellikle sosyal medyanın desteğini almak gerekmektedir.

Siyasal partilerin yaşamlarını sürdürmesi için ilgili ülkede hukuk yapısı çağdaş normlarda olmalıdır. Kuvvetler ayrılığının varlığını koruması, insan onurunu koruyan ve refahını artıran güvenli bir iç ve dış politikanın benimsenmesi, demokratik ve yüksek katılım içeren seçim süreçlerinin inşa edilmesi önemlidir. Oluşturulacak seçim ortamı içerisinde seçmen tarafından hissedilen güven ortamı demokrasinin sürdürülebilirliğini garanti altına alacaktır. Bu unsurlara ilave olarak küresel entegrasyonun sağlanması ve uluslararası ilişkilerin doğru stratejiler ile şekillendirilmesi ülkenin siyasal yapısını kalıcı kılacak bir diğer unsurdur.

Siyasal başarı elde etmek isteyen siyasal partilerde, liderlik görevlerinin rolü ve örgüt kültürünün unsurları da siyasal bileşenler kadar önemli unsurlardır. Bu unsurların siyasal parti lideri ve kurmay yöneticileri tarafından iyi algılanması gerekmektedir. Siyaset meydanında rekabet edebilir bir siyasal hareket olmanın önemli koşulu olan örgüt kültürü örgüt içi dayanışma kabiliyetini geliştirmeye yönelik önemli bir adımdır. Sonuç olarak başarılı olması gereken siyasal partiler,

başarıyı etkileyen siyasal bileşenlerin ve liderlik görevlerinin rolünün payını göz önünde bulundurarak, toplumsal barışı sağlayan demokratik katılımcı demokrasinin var olduğu bir süreci yaşamalı ve yaşatmalıdır.

Çalışma, siyaset bilimine ve siyasal partilere yönetsel bakış açısını ifade etmektedir. Siyasal bileşenler ve siyasal başarıdan oluşan modele liderlik görevleri eklenmiştir. İlerleyen çalışmalarda siyasal bileşenlere ulusal kültür ve değerler de eklenebilir.

5. Yazar katkı beyanı

Bu çalışmada Ali Akdemir danışmanlık yapmış olup araştırmanın yapılması ve sonuçların değerlendirilmesi, Zeki Çetin literatürün taranmasında, araştırmanın yapılmasında makalenin yazılması ve sonuçların değerlendirilmesi başlıklarında katkı sunmuştur.

6. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Etik kurul onayı alınmıştır (İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı, 07/04/2023 No: 2023/08). Bu çalışmanın bir kişi/kurum ile çıkar çatışması yoktur.

7. Kaynaklar

- [1] Bülbül K. *Siyaset Bilimi & Kavramlar, Kurumlar, İdeolojiler*. İzmir, Türkiye, Adres Yayınları, 2019.
- [2] Akyüz Ü. "Siyaset ve Ahlak". *Yasama Dergisi*, 11(1), 93-129, 2009.
- [3] Peker Ö. Aytürk N. *Etkili Yönetim Becerileri*. Ankara, Türkiye, Yargı Yayınları, 2000.
- [4] Meyer T. *Begriff und Gegenstand der Politik*. Wiesbaden, Almanya, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2003.
- [5] Kapani M. *Politika Bilimine Giriş*. Ankara, Türkiye, Bilgi Yayınevi, 2007.
- [6] Ertugay F. *Siyaset Bilimi*. Ankara, Türkiye, Orion Kitabevi, 2014.
- [7] Öztekin A. *Siyaset Bilimine Giriş*, Ankara, Türkiye, Siyasal Yayınevi, 2010.
- [8] Gökçe AF. "Siyasi Partilerde Parti İçi Demokrasi ve Disiplin Algısı: Türkiye". *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 5(9), 65-79, 2013.
- [9] Daft RL. *Management*. Fort Worth, ABD, Drydenpress, 1994.
- [10] Peltekoğlu F. *Halkla İlişkiler Nedir?* İstanbul, Türkiye, Beta Yayınları, 2014.
- [11] Babacan M. *Nedir Bu Reklam?* İstanbul, Türkiye, Beta Yayınları, 2015.
- [12] Kongar E. *21. Yüzyılda Türkiye: 2000'li yıllarda, Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*. İstanbul, Türkiye, Remzi Kitabevi, 1999.
- [13] Eagleton T. *İdeoloji*. İstanbul, Türkiye, Ayrıntı Yayınevi, 2015.
- [14] Tully J. "Political philosophy as a critical activity". *Political theory*, 30(4), 533-555, 2002.
- [15] Demirci F. "Kadro Hareketi ve Kadrocular". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 35-54, 2006.
- [16] Tuncay S. *Parti İçi Demokrasi ve Türkiye*. İstanbul, Türkiye, Gündoğan Yayınları, 2016.
- [17] Demir A. *Kant Ahlak Siyaset*. Ankara, Türkiye, Siyasal Kitabevi, 2020.
- [18] Erol G, Köroğlu A. "Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3), 45-64, 2013.
- [19] Köse S, Tetik S, Ercan C. "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8(1), 219-242, 2001.
- [20] Kayıran M, Metintaş MY. "Atatürkçü Düşünce Sistemi: Atatürkçülük Kemalizm". *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 13(51), 579-615, 2013.
- [21] Tan M, Çiçek Y, Koçar H. "Siyasi Partiler ve Türkiye'de Parti İçi Demokrasi Sorununa İlişkin Çözüm Önerileri". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 347-366, 2016.
- [22] Karcioglu F. "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283, 2001.
- [23] Ladrech R. "Europeanization and Political Parties: Towards a Framework for Analysis". *Party Politics*, 8(4), 389-403, 2002.
- [24] Tokmakoğlu S. *Türkiye'de parti içi demokrasi*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye, 2016.
- [25] Firestone W.A. *International handbook of educational leadership and administration*. Dordrecht, Hollanda, Springer, 1996.
- [26] Özdevecioğlu M, Kanıgür S. "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 53-82, 2009.
- [27] Çiçek AC. "Türk Siyasal Hayatında Toplayıcı Bir Parti Olarak Anavatan Partisi (1983-1989)". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(4), 73-98, 2018.
- [28] Akdemir A. *Lider ve Vizyon Yönetimi*. İstanbul, Türkiye, Beta Yayınları, 2018.
- [29] TDK. "Başarı". www.tdk.gov.tr (01.05.2020).
- [30] Karagöl ET, Dama N. "Partilerin Vaatleri Seçim Sonuçlarını Nasıl Etkiler". *Seta Perspektif*, 101, 1-5, 2015.
- [31] Çetin Z. *Stratejik politik pazarlama, Y kuşağına yönelik politik pazarlama stratejilerinin geliştirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2015.

- [32] Çelik H, Özbek G. “7e Öğretim Modelinin Hipotez Kurma ve Değişken Belirleme Becerileri Üzerine Etkisi”. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 13-23, 2013.
- [33] Lawson AE. *Science Teaching and the Development of Thinking*. California, ABD, Wadsworth, 1995.
- [34] Baron RM, Kenny DA. “The Moderator-Mediator Variable Distinctionin Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182, 1986.
- [35] Ulus T, İnce H, Aliustaoğlu F, Melez, İ. “Araştırma Nasıl tasarlanır?” *Adli Tıp Dergisi*, 24(2), 40-47, 2010.
- [36] Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya, Türkiye, Sakarya Yayıncılık, 2007.
- [37] Karasar N. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara, Türkiye, Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.

Kadın insan kaynaklarının tepe yönetimi kademelerinde görev alamamalarına yönelik nedenlerin cam tavan sendromu bağlamında araştırılması

Investigation of the reasons for female human resources not being able to take office in the top management levels in the context of glass-ceiling syndrome

Nazan KOÇ ^{1*}, Ali AKDEMİR ²

¹ İşletme Yönetimi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

nazankoc.1973@gmail.com

² İşletme, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

aliakdemir@arel.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 17.05.2023

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/İşletme

Kabul Tarihi/Accepted: 02.07.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

İçinde yaşadığımız 21. yüzyılda dünya nüfusu 8 milyara ulaşmış olup yarıya yakın kısmını kadınlar oluşturmaktadır. İş dünyasında kadın çalışan sayısında artış olduğu gözlenmekle birlikte tepe yönetimi kadrolarına baktığımızda henüz aynı durumu görememekteyiz. Tepe yönetimi kademelerine ulaşmadan iş hayatından ayrılan veya önüne konan engeller nedeniyle ayrılmak durumunda bırakılan kadın çalışanların yetenekleri, nitelikleri ve tüm beşeri sermayeleri gibi katkılardan iş dünyası ve dolayısıyla da toplum mahrum kalmaktadır. Bu çalışmanın amacı özel sektörde çalışan kadın işgörenlerin tepe yönetimi kademelerine gelmelerine engel olan nedenlerin cam tavan sendromu bağlamında araştırılmasıdır. İş dünyasındaki kadın çalışanların maruz kaldıkları cam tavan engellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerine bakılmış ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşen kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemenin durması ve tepe yönetime gelemeyen iş hayatından ayrılması veya bırakılması konusu araştırılmıştır. Araştırma üç bölümden oluşan anket uygulaması ile yapılmıştır. Birinci bölüm yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon ve mesleki deneyim durumu kişisel bilgileri içeren beş adet sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm cam tavan sendromu anketi olup otuz sekiz sorudan oluşmaktadır. Son olarak üçüncü bölümde on sekiz sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği anketi kullanılmıştır. Anket internet ortamında yönlendirilmiş olup ağırlıklı dört özel bankadaki tamamı kadın çalışanların oluşturduğu 390 çalışan tarafından doldurulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, kadın çalışanlar, tepe yönetimi, örgütsel bağlılık.

Abstract

In the 21st century we live in, the world population has reached 8 billion and almost half of them are women. Although it is observed that there is an increase in the number of female employees in the business world, we cannot see the same situation when we look at the top management staff. The business world, and therefore the society, is deprived of the skills, qualifications and all human capital of female employees who leave the business life before they can reach the top management levels or are forced to leave due to the obstacles placed in front of them. The aim of this study is to investigate the reasons that prevent female employees working in the private sector from coming to the top management levels in the context of glass-ceiling syndrome. The effects of the glass-ceiling barriers that female employees in the business world are exposed to on their levels of organizational commitment were examined and it was investigated that the career progression of female employees whose organizational commitment levels decreased and leaving or quitting business life

¹ Bu makale Nazan Koç'un "Kadın insan kaynaklarının tepe yönetimi kademelerinde görev alamamalarına yönelik nedenlerin cam tavan sendromu bağlamında araştırılması" başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Nazan KOÇ

¹ orcid.org/0000-0003-3775-1089; ² orcid.org/0000-0002-5188-3304

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1298314>

before reaching the top management were investigated. The research was conducted with a questionnaire consisting of three parts. The first part consists of five questions containing personal information about age, marital status, educational status, position in the institution and professional experience. The second part is the glass-ceiling syndrome questionnaire and consists of thirty-eight questions, and finally, the eighteen-item organizational commitment scale questionnaire was used in the third part. The questionnaire was directed on the internet and was filled by 390 employees, all of whom were female, in four private banks.

Keywords: Glass-ceiling, female employees, top management, organizational commitment.

1. Giriş

Kadınların geleneksel rolleri olarak görülen ev ve aile içerisindeki yükümlülükleri, onları iş dünyasından uzaklaştırmış ya da iş aile dengesi nedeniyle daha çok kadın işi olarak görülen mesleklere yönlendirmiştir. Bu cinsiyetçi yaklaşım kadın iş gücünden yeterince faydalanılamaması ve kadın çalışanların kariyer hayatlarında erkek çalışanlara göre daha geride kalmasına sebep olmaktadır. Günümüzde küreselleşen dünya ve değişen toplumsal bilinç ile kadınlar iş hayatında daha fazla yer almaya başlamışsa da tepe yönetimi konumlarına baktığımızda henüz aynı gelişim görülmemektedir. Kadınların tepe yönetimi kadrolarındaki azlığı, onların yetenek ve niteliklerinden yeterince faydalanılamaması dolayısıyla toplumsal dengede sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Kadın çalışanların bazen kişisel tercihleri ve sosyal sebeplerle bazen toplumsal ve kültürel nedenlerle bazen de örgütsel nedenlerle tepe yönetimi kadrolarına ilerleyemedikleri görülmektedir. Kadının yeri algısı, çoklu rol üstlenmesi, tepe yönetimi kadrolarına zaten ulaşamayacağı düşüncesi kişisel olarak geri durmasına neden olmaktadır. Toplumsal nedenlere baktığımızda ise yine ailevi sebepler, kadınların enformel iletişim ağlarına katılamaması, mesleki ayrımcılık yani cinsiyete göre meslek konusu görülmektedir. Örgütlerin kültürü, uyguladığı politikalar, cam tavan sendromu, mobbing, mentor eksikliği, basmakalıp yargılar ise örgütsel nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kadın çalışanların örgütlerde birçok haksızlıklarla mücadele etmek durumunda kaldığı da gözlemlenmektedir. Eğitimde eşitsizlik, ücretlerde farklılıklar, sosyal haklarda yaşadıkları haksızlıklar, cinsel taciz, istihdamda ve kariyer yapma konusunda eşitsizlik bunlardan bazılarıdır.

Kadınların kariyerlerinde yetenek, yetkinlik, performans ve başarılarına bakılmaksızın yükselmelerini engelleyen, açıkça görünmediği halde hissedilen engeller olarak nitelendirilen cam tavan sendromu birçok çalışan kadının tepe yönetimi kadrolarına gelmesini engellemektedir. Birçok iyi eğitim almış kadın çalışanların çoklu rol üstlendikleri, mentordan belki çok az belki de hiç faydalanamayarak toplumdaki stereotiplere rağmen kendi tercihleriyle iş hayatında var olma konusunda ısrarlı çalışmaları bile onları sistem dışına itilmekten alıkoyamadığını görülmektedir.

İş dünyasında var olan kadın çalışanlar, kariyerlerinde belli bir noktaya kadar yükselebilmekte ancak bu aşamadan sonra bir takım görünmeyen engeller nedeniyle daha ileriye geçememektedirler. Görünmeyen ancak varlığı hissedilen ve kırılması zor olan bu engellere cam tavan engeller denilmektedir. Bu cam tavan engellere maruz kalan çalışanlar ise cam tavan sendromunu yaşamaktadırlar.

Bu çalışmada örgütlerdeki kadın çalışanların orta kademe yöneticilik kademelerine gelebilmelerine rağmen tepe yönetime yükselememeleri araştırılmıştır. Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve cam tavan engellerini kırma yöntemleri hakkında bilgiler verilmiş, cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık alt düzeylerindeki etkisi araştırılmıştır. Çok iyi eğitim almış, özgüveni yüksek, nitelikli ve yetenekli kadın çalışanların da karşılaştığı, varlığı hissedildiği halde görünmeyen bu engellerin kadın çalışanların örgüte olan bağlılıklarını etkilemesi ve tepe yönetimine giden yolu tıkaması araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bu çalışma için ağırlıklı olarak İstanbul ilinde faaliyette olan dört özel bankadaki kadın çalışanlara, kişisel bilgiler, cam tavan sendromu ve örgütsel bağlılık ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan anketler internet ortamında iletilmiştir.

Anket gönderilen bankalar İstanbul ilindeki orta ölçekli 4 özel bankadır. Toplam 390 kadın çalışan anketleri cevaplamıştır. Cam tavan sendromu anketinde çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım, stereotipler (toplumun basmakalıp yargıları) içeren sorular sorulmuş, Allen ve Meyer [1] tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık araştırılmıştır.

2. Kuramsal çerçeve

2.1. Kadın çalışanların tepe yönetimi kadrolarına yükselmelerine engel olabilecek nedenler

Kadınların tepe yönetimine gelmelerini engelleyen nedenler 3 başlık altında toplanabilir:

Kişisel ve sosyal nedenler: Kadınların, kadının yeri neresi sorusunun cevabını bulamayışı, gelenekselleşmiş değerleri sorgulamadan kabule geçmesi, kadına aile içinde yüklenen roller nedeniyle iş-aile çatışması yaşaması, sistemin değiştirilemeyeceğine olan inanç [2]. Sosyal nedenlerle kadının çoklu rol üstlenmesi iş aile arasında çatışmayı doğurmaktadır. Toplumsal kalıp yargılar nedeniyle yöneticilik kademelerinin kendisi için uygun olmadığını düşünen kadınlar, kişisel tercih ve algıları kariyer yönelimli olmama, yükselmenin gerektirdiği sorumlulukları göze alamama ve özgüven eksikliğinden kaynaklı düşüncelerle iş hayatında daha geride kalmayı seçmektedirler [3].

Toplumsal ve kültürel nedenler: Ailesel nedenlerden kaynaklı evdeki sorumlulukları, eş ve anne rolleri, enformel iletişim ağlarına katılamaması, cinsiyet sebebiyle mesleki ayrımcılığa maruz kalması sayılabilir.

Örgütsel nedenler: Gelenekselleşmiş örgüt kültürü, erkek çalışanı öne çıkaran örgüt politikaları olarak görülmektedir. Örneğin aynı başarıyı gösteren erkek çalışanın başarısı yeteneğine bağlanırken kadın çalışanın başarısının şans faktörü ile açıklanması gibi [4]. Ayrıca cam tavan sendromu, örgütlerde kadınlara uygulanan mobbing, mentor eksikliği, toplumsal basmakalıp yargılar (stereotipler); örneğin kadınların daha duygusal olduğu düşüncesi ve başarı konusunda motivasyonlarının düşük olduğu inancı, kadınların matematiksel zekasının az olduğu vb. sayılabilir [5].

2.2. Cam tavan sendromu

İş hayatındaki kadın çalışanların tepe yönetimi kademelerine yükselmelerinin önündeki görünmeyen ancak varlığı hissedilen engeller nedeniyle çalışanın gelişimini sınırlayan cinsiyetçi veya ırkçı ayrımcılıktır [6].

Cam tavan sendromu kavramı bilim adamları tarafından yapılan bir deneyle varlığı ispatlanmıştır. Değişik yüksekliklere zıplayan pireler 30 cm yüksekliğindeki cam bir fanusun içerisine konulmuştur. Metal bir zemine sahip fanus tabandan ısı verildiğinde sıcaklıktan kurtulmak isteyen pireler zıplamaya başlamış ancak her defasında üstlerindeki cam tavana kafalarını çarpıp düşmüşlerdir. Kaçmak için defalarca yaptıkları bu denemeler sonunda başlarını acımasızca cam tavana çarpan pireler, görünmeyen fakat canlarını yakan bu tavanı algılayıp kafalarını çarpmamak için 30 cm kadar zıplamayı öğrenmişlerdir. Deneyin ikinci aşamasında cam tavan kaldırılır ancak pireler üstlerinde bir cam tavan olmamasına rağmen öğrenilmiş çaresizlikleri nedeniyle yine aynı 30 cm yükseklik kadar zıplamışlardır. Fiziki olarak engel olmadığı halde öğrenilmiş çaresizlikle başlarını çarpmamak ve acı çekmemek için zihinlerindeki oluşturdukları bu engele de cam tavan sendromu adı verilmiştir [7].

Cam tavan sendromu kavramı tarihte ilk defa 1970 yılında ABD de Wall Street Journal'da yayınlanan "İş Hayatında Kadın" isimli çalışmada kullanılmıştır. Örgütsel yargılar ve toplumda gelenekselleşmiş görüşler gibi sebeplerle kadın çalışanların üst yönetim kademelerine gelmelerini zorlaştıran görünmeyen engelleri tanımlayan bu ifade zaman içerisinde çalışanlara uygulanan cinsiyetçi ve ırkçı ayrımcılık olarak iş hayatında yerini almıştır [7].

Cam tavan sendromu kadın çalışanların tepe yönetimi kademelerine ilerlemelerine engel olan örgütsel sebeplerdendir.

2.3. Cam tavan engelleri

İş dünyasında kadın çalışanların maruz kaldığı cam tavan engelleri:

Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller: Kadınların yöneticilik için gerekli kişilik, azim ve kararlılıklarının yeterli olmayacağı ve üst yönetim kadrolarında başarılı olamayacakları önyargıları, erkek yöneticiler tarafından konan engellerdir. Ayrıca kadın çalışanlarla iletişim kurmanın zor olduğunu düşünmeleri de bir diğer engel olarak karşımıza çıkmaktadır [8]. Bazen de erkekler kadın çalışanlara gereğinden fazla ayrımcılık yaparak onların kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Pozitif ayrımcılıkmış gibi gözükken bu davranış kadınların özgüvenlerini düşürmekte ve üst yönetim kademeleri için kendilerinin gerekli bilgi, yetenek ve nitelikten yoksun oldukları düşüncesine kapılmalarına sebep olmaktadır. Hakkaniyet ve liyakate dayalı olmayan erkeklerin bu davranışı kadın çalışanları iş hayatında ikinci plana atmaktadır [9].

Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller (Kraliçe arı sendromu): Kadın yöneticilerin kendi çalışma ve niteliklerini överek kendilerini öne sürmesi, referans olarak göstermesi, yaşanan olaylara erkeksi tutum ve bakış açısı ile yaklaşması, kıskançlık ve çekememezlik gibi davranışlar kraliçe arı sendromu olarak nitelendirilmektedir. Kadın yöneticilerin bu yaklaşımları nedeniyle birçok kadın çalışan, erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedirler [10]. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller olarak bilinen kraliçe arı sendromu kadın çalışanların kariyerleri önündeki en önemli engellerdendir. Türlü zorluklarla mücadele ederek bir şekilde üst yönetime ulaşmayı başarmış kadın yöneticiler, burayı çok zor kazandıklarından, rakipleri olarak gördükleri ve kendi konularını sarsacağını düşündüğü diğer kadınların bu mevkiye gelmesini arzu etmemektedirler. Çünkü onlar çok çalışmışlar ve bu mevkiyi hak etmişlerdir. Eğer diğer kadınlarda ancak kendileri kadar çaba gösterirlerse yükelebilirler ve hak ederler diye düşünmektedirler [11].

Kadın çalışanların kendi kendilerine koydukları engeller: Kadın çalışanların, yönetici kadrolarının zorlukları nedeniyle kendilerini eksik görmeleri, aile içindeki sorumluluklarından kaynaklı iş aile dengesi kurmada suçluluk hissetmeleri, zorluklar karşısında duygusal tavırları, kararsızlıkları gösteriyor ki kariyer engelleri her zaman dışardan değil bireylerin kendilerinden de kaynaklanmakta ve iş hayatında kendilerine engeller koymalarına yol açmaktadır. Kadın çalışanların işlerinde ilerlemeyi seçmemelerinin nedenleri arasında yönetsel pozisyonların sorumlulukları ve zorlukları yer almaktadır. Kadınlar potansiyellerinin ve yapabileceklerinin farkına varamadıkları için alt seviyelerdeki pozisyonlara razı gelmiş, yönetilmeyi tercih etmişlerdir [12].

2.4. Cam tavan sendromu sonuçları

Cam tavan engellerine maruz kalan çalışanların yaşadığı cam tavan sendromu hem çalışanlar da hem de örgütte bir takım olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Bireysel sonuçlar: İş tatmininin azalması, işe yabancılaşma, iş motivasyonunun azalması, iş performansının düşmesi, işten ayrılma gibi sonuçlardır. Cam tavan sendromu örgütteki işgörenlerin işteki tatminini azaltmakta, çalışanın işten

soğuyarak işe yabancılaşmasına neden olmakta, motivasyonunun düşmesi sebebiyle performansını da düşürerek işten ayrılmasına neden olmaktadır.

Örgütsel sonuçlar: Örgütsel güvenin azalması, örgütsel bağlılık düzeylerinin düşmesi, işteki kalitenin ve verimliliğin düşmesi, maliyetlerin artması, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm, işten ayrılmalar, işgören devir hızı artışı. Çalışanlarının beklentilerini karşılayamayan ve işgörenin işinde ilerlemesinin önüne engeller koyan örgütler, çalışanlarını işten soğutmaktadırlar. Memnuniyetsiz şekilde çalışan, başarı inancı sarsılmış işgörenler için, belli bir zaman sonra, başarılı olmak ve azimle çalışmak gibi duygular anlamsızlaşır. Bu da çalışanın işini aksatmasına, işletmeye olan bağlılığının azalmasına, türlü bahanelerle devamsızlıklar yapmasına neden olur. Devamsızlıkların artması ise işgören devir hızını arttırır, işletmenin verimliliği düşer, kaynaklar etkin kullanılmaz ve dolayısıyla kalite düşer [13].

2.5. Cam tavan kırma stratejileri

İşgörenlerde ve örgütlerde olumsuz sonuçlara sebep olan cam tavan engelleri kırılabilir. Bu sendromu aşmak için bireysel ve örgütsel birtakım stratejilerin uygulanmasına gereksinim bulunmaktadır.

Bireysel stratejiler: Yüksek öğretim mezunu olmak, mesleki eğitim programlarına katılmak, işinin ehli bir mentordan destek almak, sosyal ağlardan faydalanma, kariyer geliştirme programlarından yararlanmak ve yüksek performansa odaklanmaktır. Kadın çalışanlar yüksek performansa odaklanarak çalıştığında işinde özgüven ve cesaretle atılım yapacak ve erkek rakipleri arasında öne çıkması mümkün olacaktır [14]. Kendine yatırım yapan kadın çalışan kariyer basamaklarını rahatça tırmanabilecek ve tepe yönetimi kadrolarına erişmede önüne konan engelleri aşabilecektir.

Kurumsal stratejiler: Örgütlerin kurumdaki erkek egemenliğini azaltmaya yönelik politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra aile dostu örgüt olması yani aile-iş yaşamı arasındaki dengeyi sağlayan örgütler haline gelmesi gerekir. Çalışan kadının aynı zamanda anne olduğu düşünülmesi esnek çalışma modeli geliştirilebilmeli, çocuk bakım odası, kreş gibi eğitim olanağı sağlayabilmelidir. Yine örgütler, kadın çalışanlara yeterli miktarda pozitif ayrımcılık politikası da uygulayabilmelidirler [15].

Örgütlerde ihtiyaç duyulan insan kaynaklarının planlaması, seçilmesi ve yerleştirilmesi, personelin oryantasyonu, eğitimi ve geliştirilmesi, kariyer planlamasının yapılması, performansının ölçülmesi, ücretlendirilmesi, yetenek yönetimi, çalışan sağlığı ve güvenliği işlevlerini yapan insan kaynakları yönetimidir [16]. İnsan kaynakları yönetiminin işini etkin şekilde yapması, eşit hak ve özgürlük içerisinde hakkaniyete dayalı kariyer politikasını etkin şekilde yürütmesi örgütlerin başındaki tepe yönetimi kadrolarındaki yöneticilerin bu bilinçte olmasıyla mümkündür. Beşerî sermaye, örgütlerdeki çalışanların verimliliğini arttıran eğitim, sağlık, meslek içi eğitim, deneyim gibi faaliyetlerdir. Yani potansiyel bilgi birikimi ve hüneri içerir. Beşerî sermaye, eğitim ve deneyimin yanı sıra sosyal organizasyonlar, işbaşı öğrenimleri, deneyim, kendini yetiştirme gibi yollardan da kazanılabilir [17]. Örgütlerin iş dünyasında varlığını sürdürmesi ve piyasadaki rakipleri karşısında üstünlük sağlaması beşerî sermayeye verdiği önem ve beşerî sermayeye yaptığı yatırımla doğru orantılıdır.

Örgütlerde insan kaynaklarının etkili bir şekilde yönetimi için personeli güçlendirme, yetenek avcısı olma-yetenek yönetimi, takım ruhunu ortaya çıkaracak takım yönetimi, kariyer basamaklarının net şekilde belirlenmesi, örgüt içindeki stresin yönetimi, işlerin öncelik sırası- etkin zaman yönetimi ve gerektiğinde dış kaynaklardan faydalanmak gerekir. Değişime ve gelişime açık örgütler rakiplerini tanır, kıyaslama yapar, sürekli öğrenme ve öğretme faaliyetinde olur, verimliliği toplam kalite yönetiminde bulur [18].

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Araştırmanın amacı, örgütlerde çalışan kadın insan kaynaklarının tepe yönetimi kademelerine gelememelerinin nedenlerini cam tavan sendromu kapsamında araştırmaktır.

Kadın çalışanların cam tavan engellerine maruz kalma durumları ve cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık alt başlıklarından olan örgüte duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri üzerine etkisi araştırılmıştır.

Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, demografik özelliklerle cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve demografik özelliklerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Tepe yönetiminde daha az kadın çalışanın olmasının sebeplerini incelemek için cam tavan sendromunun örgütsel bağlılığa etkisine bakılarak araştırma yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın veri toplama araçları ve yöntemi

Bu çalışmada anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Bu çalışmanın yapılmasına yönelik olarak İstanbul Arel Üniversitesi etik kurulu başkanlığından, 26/05/2023, No: 2023/11 etik kurul izni alınmıştır. Hizmet sektöründe faaliyette olan bankacılık alanında İstanbul ilinde 4 özel bankadaki kadın çalışanlar ankete katılmıştır. 390 kadın çalışan anketi doldürmüştür. Araştırmada hem cam tavan hem de örgütsel bağlılık ölçeği anketleri kişisel bilgiler içeren anketle birlikte kullanılmıştır. Birinci bölüm yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon ve mesleki deneyim durumu kişisel bilgileri içeren 5 adet sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm cam tavan sendromu anketi olup alt detaylarda çoklu rol üstlenme 5 soru, kadınların kişisel tercih ve algıları 7 soru, örgüt kültürü ve politikaları 8 soru, informal iletişim ağları 3

soru, mentorluk 2 soru, mesleki ayırım 6 ve stereotipler 7 soru olmak üzere toplam 38 soru yönlendirilmiştir. Son olarak üçüncü bölümde Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ve on sekiz sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmış, alt detaylarında duygusal bağlılık 6 soru, devam bağlılığı 6 soru ve normative bağlılık 6 soru katılımcılara yönlendirilmiştir. Cam tavan sendromu ve örgütsel bağlılık anketleri “(1) kesinlikle katılmıyorum” , “(5) kesinlikle katılıyorum” 5’li likert tarzı ölçektir.

Değişkenlerin normal dağılıma uyup uymadığı Shapiro-Wilk testi ile test edilmiştir ve normal dağılıma uymayan değişkenler medyan, minimum ve maksimum değerleri ile verilmiştir. İki grup arasındaki farkların analizinde “Mann Whitney U”, 3 veya daha fazla grup arasındaki farklar için “Kruskal Wallis H” testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler “Spearman Korelasyon Katsayısı” ile incelenmiştir. İstatistiksel analizler IBM SPSS Statistics 22.0 programında yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik analizi sonuçları

	Cra
Çoklu Rol Üstlenme.....	0,666
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları.....	0,722
Örgüt Kültürü ve Politikaları.....	0,815
Mentor Eksikliği.....	0,614
İnformal İletişim Ağları.....	0,654
Mesleki Ayırım.....	0,670
Stereotipler.....	0,824
Cam Tavan Sendromu.....	0,859
Duygusal Bağlılık	0,693
Devam Bağlılığı.....	0,787
Normatif Bağlılık.....	0,701
Örgütsel Bağlılık	0,838

Ölçeklerin güvenilirlik katsayısı; $0,60\alpha \leq 0,80$ ise ölçek güvenilir, $0,80\alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Tablo 1’de görüldüğü üzere elde edilen Cra Katsayıları kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.Bulgular

Araştırmanın amacı kapsamında kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

Hipotez 1: Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: Cam tavan sendromu demografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Örgütsel bağlılık demografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırma kapsamında %21’i 21-30 yaş aralığında, %42,6’sı 31-40 yaş aralığında, %27,4’ü 41-50 yaş aralığında, %9’u 51 yaş ve üzerinde olan 390 kadın çalışan yer almaktadır. Kadın çalışanların %39’u bekar, %61’i evlidir.

Kadın çalışanların %5,6’sı lise, %18,2’si ön lisans, %54,9’u lisans, %18,5’i yüksek lisans, %2,8’i doktora eğitim düzeyine sahiptir. Kadın çalışanların %29,2’si yönetici olmayan çalışan, %45,4’ü ilk kademe yönetici, %25,4’ü orta kademe yöneticidir. Kadın çalışanların %14,9’u 1-5 yıl, %26,4’ü 6-10 yıl, %34,6’sı 11-20 yıl, %24,1’ 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahiptir.

Tablo 2. Kadın çalışanlara ait özellikler

	N	%	
Yaş	21-30 yaş	82	21,0
	31-40 yaş	166	42,6
	41-50 yaş	107	27,4
	51 yaş ve üzeri	35	9,0
Medeni Durum	Bekar	152	39,0
	Evli	238	61,0

Tablo 2. (devam)

Eğitim Durumu	Lise	22	5,6
	Ön Lisans	71	18,2
	Lisans	214	54,9
	Yüksek Lisans	72	18,5
	Doktora	11	2,8
Pozisyon	Yönetici olmayan çalışan	114	29,2
	İlk kademe yönetici (Yetkili, Uzman, Şef, Yönetmen)	177	45,4
	Orta kademe yönetici (Müdür, Bölge Müdürü, Bölüm Başkanı, Direktör)	99	25,4
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	58	14,9
	6-10 yıl	103	26,4
	11-20 yıl	135	34,6
	21 yıl ve üzeri	94	24,1

4.2. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeyleri

Tablo 3. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi

	N	Medyan	Min	Maks	Ort.	SS
Çoklu Rol Üstlenme	390	4,00	1,60	5,00	3,99	0,64
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	390	4,14	2,29	5,00	4,12	0,57
Örgüt Kültürü ve Politikaları	390	2,38	1,00	5,00	2,54	0,79
Mentor Eksikliği	390	2,67	1,00	5,00	2,69	0,91
İnformel İletişim Ağları	390	2,00	1,00	5,00	2,37	1,02
Mesleki Ayırım	390	2,83	1,50	5,00	2,99	0,59
Stereotipler	390	4,43	1,14	5,00	4,31	0,61
Cam Tavan Sendromu	390	3,20	2,22	4,91	3,29	0,47
Duygusal Bağlılık	390	20,00	9,00	28,00	19,73	3,86
Devam Bağlılığı	390	18,00	6,00	30,00	17,47	4,71
Normatif Bağlılık	390	19,00	6,00	30,00	17,90	4,68
Örgütsel Bağlılık	390	56,00	24,00	85,00	55,10	11,05

Tablo 3'te görüldüğü üzere araştırma kapsamında yer alan kadın çalışanların çoklu rol üstlenme düzeyleri 4(1,6-5), kadınların kişisel tercih ve algı düzeyleri 4,14(2,29-5), örgüt kültürü ve politikaları düzeyleri 2,38(1-5), mentor eksikliği düzeyleri 2,67(1-5), informal iletişim ağları düzeyleri 2(1-5), mesleki ayırım düzeyleri 2,83(1,5-5), stereotipler düzeyleri 4,43(1,14-5), cam tavan sendromu düzeyleri 3,2(2,22-4,91), duygusal bağlılık düzeyleri 20(9-28), devam bağlılığı düzeyleri 18(6-30), normatif bağlılık düzeyleri 19(6-30), örgütsel bağlılık düzeyleri 56(24-85)'dir.

4.3. Kadın çalışanların cam tavan düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki

Tablo 4'te görüldüğü üzere araştırma kapsamında yer alan kadın çalışanların çoklu rol üstlenme düzeyleri ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif zayıf derecede doğrusal ilişki bulunmaktadır. ($p<0,05$) Kadın çalışanların çoklu rol üstlenme düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Kadın çalışanların kişisel tercih ve algı düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif zayıf derecede doğrusal ilişki bulunmaktadır. ($p<0,05$) Kadın çalışanların kişisel tercih ve algı düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları düzeyleri ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında negatif, devam bağlılığı düzeyleri arasında pozitif doğrusal ilişki bulunmaktadır.

($p<0,05$) Kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri azalmakta, devam bağlılığı düzeyleri ise artmaktadır.

Tablo 4. Kadın çalışanların cam tavan düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Çoklu Rol Üstlenme	r	-,143**	,041	-,189**	-,114*
	p	,005	,416	,000	,025
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	r	,146**	,198**	,120*	,193**
	p	,004	,000	,018	,000
Örgüt Kültürü ve Politikaları	r	-,230**	,225**	-,245**	-,089
	p	,000	,000	,000	,080
Mentor Eksikliği	r	-,196**	,237**	-,258**	-,074
	p	,000	,000	,000	,146
İnformel İletişim Ağları	r	-,178**	,256**	-,233**	-,052
	p	,000	,000	,000	,308
Mesleki Ayırım	r	-,181**	,219**	-,238**	-,065
	p	,000	,000	,000	,198
Stereotipler	r	-,025	,083	-,054	,013
	p	,625	,101	,288	,797
Cam Tavan Sendromu	r	-,191**	,284**	-,271**	-,057
	p	,000	,000	,000	,261

Kadın çalışanların mentor eksikliği düzeyleri ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında negatif, devam bağlılığı düzeyleri arasında pozitif doğrusal ilişki bulunmaktadır. ($p<0,05$) Kadın çalışanların mentor eksikliği düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri azalmakta, devam bağlılığı düzeyleri ise artmaktadır.

Kadın çalışanların informal iletişim ağları düzeyleri ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında negatif, devam bağlılığı düzeyleri arasında pozitif doğrusal ilişki bulunmaktadır. ($p<0,05$) Kadın çalışanların informal iletişim ağları düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri azalmakta, devam bağlılığı düzeyleri ise artmaktadır.

Kadın çalışanların mesleki ayırım düzeyleri ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında negatif, devam bağlılığı düzeyleri arasında pozitif doğrusal ilişki bulunmaktadır. ($p<0,05$) Kadın çalışanların mesleki ayırım düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri azalmakta, devam bağlılığı düzeyleri ise artmaktadır.

Kadın çalışanların cam tavan sendromu düzeyleri ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında negatif, devam bağlılığı düzeyleri arasında pozitif doğrusal ilişki bulunmaktadır. ($p<0,05$) Kadın çalışanların cam tavan sendromu düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri azalmakta, devam bağlılığı düzeyleri ise artmaktadır.

Kadın çalışanların stereotipler düzeyleri ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise ilişki bulunmamaktadır. ($p>0,05$)

4.4. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre durumu

Tablo 5'te görüldüğü üzere araştırma kapsamında yer alan kadın çalışanların çoklu rol üstlenme, mesleki ayırım, cam tavan sendromu, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) 51 yaş ve üzerinde olan kadın çalışanların çoklu rol üstlenme düzeyleri diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksektir. 41-50 yaş grubunda olan kadın çalışanların mesleki ayırım düzeyleri 31-40 yaş grubunda olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 41-50 veya 51 yaş ve üzerinde olan kadın çalışanların cam tavan sendromu düzeyleri 31-40 yaş grubunda olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 21-30 veya 31-40 yaş aralığında olan kadın çalışanların devam bağlılığı düzeyleri 41-50 veya 51 yaş ve üzerinde olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 51 yaş ve üzerinde olan kadın çalışanların

örgütsel bağlılık düzeyleri 31-40 yaş grubunda olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). Diğer ölçekler ise yaşa göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 5. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre incelenmesi

	Yaş	N	Medyan	Min	Maks	Ki-Kare	p değeri	Fark
Çoklu Rol Üstlenme	21-30 yaş	82	4,00	2,40	5,00	11,578	0,009	4>1,2,3
	31-40 yaş	166	4,00	2,40	5,00			
	41-50 yaş	107	4,00	1,60	5,00			
	51 yaş ve üzeri	35	4,40	2,60	5,00			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	21-30 yaş	82	4,14	2,43	5,00	3,090	0,378	
	31-40 yaş	166	4,14	2,29	5,00			
	41-50 yaş	107	4,14	2,29	5,00			
Örgüt Kültürü ve Politikaları	51 yaş ve üzeri	35	4,29	2,29	5,00	5,949	0,114	
	21-30 yaş	82	2,38	1,50	4,75			
	31-40 yaş	166	2,25	1,50	4,88			
Mentor Eksikliği	41-50 yaş	107	2,50	1,00	5,00	5,963	0,113	
	51 yaş ve üzeri	35	2,63	1,50	4,50			
	21-30 yaş	82	2,33	1,00	5,00			
İnformal İletişim Ağları	31-40 yaş	166	2,67	1,00	5,00	10,561	0,051	
	41-50 yaş	107	2,67	1,00	5,00			
	51 yaş ve üzeri	35	2,67	1,33	5,00			
Mesleki Ayırım	21-30 yaş	82	2,25	1,00	5,00	10,286	0,016	3>2
	31-40 yaş	166	2,00	1,00	4,50			
	41-50 yaş	107	2,50	1,00	5,00			
Stereotipler	51 yaş ve üzeri	35	3,00	1,00	5,00	5,731	0,125	
	21-30 yaş	82	2,83	1,67	4,33			
	31-40 yaş	166	2,67	1,50	4,83			
Cam Tavan Sendromu	41-50 yaş	107	3,00	2,17	5,00	14,480	0,002	3,4>2
	51 yaş ve üzeri	35	3,17	2,00	4,33			
	21-30 yaş	82	4,43	2,71	5,00			
Duygusal Bağlılık	31-40 yaş	166	4,29	1,14	5,00	6,360	0,095	
	41-50 yaş	107	4,43	1,71	5,00			
	51 yaş ve üzeri	35	4,57	1,57	5,00			
	21-30 yaş	82	3,22	2,39	4,46			
	31-40 yaş	166	3,11	2,22	4,34			
	41-50 yaş	107	3,27	2,63	4,91			
	51 yaş ve üzeri	35	3,41	2,74	4,56			
	21-30 yaş	82	20,00	9,00	26,00			
	31-40 yaş	166	19,00	10,00	27,00			
	41-50 yaş	107	20,00	11,00	28,00			
	51 yaş ve üzeri	35	22,00	13,00	28,00			

Tablo 5. (devam)

Devam Bağlılığı	21-30 yaş	82	18,00	7,00	26,00	18,665	<0,001	1,2>3,4
	31-40 yaş	166	17,00	6,00	30,00			
	41-50 yaş	107	19,00	6,00	28,00			
	51 yaş ve üzeri	35	21,00	8,00	29,00			
Normatif Bağlılık	21-30 yaş	82	19,00	6,00	26,00	2,065	0,559	
	31-40 yaş	166	18,50	6,00	29,00			
	41-50 yaş	107	18,00	6,00	28,00			
	51 yaş ve üzeri	35	19,00	7,00	30,00			
Örgütsel Bağlılık	21-30 yaş	82	56,00	24,00	74,00	8,550	0,036	4>2
	31-40 yaş	166	55,00	26,00	77,00			
	41-50 yaş	107	57,00	30,00	77,00			
	51 yaş ve üzeri	35	59,00	34,00	85,00			

4.5.Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre bakılması

Tablo 6'da görüldüğü üzere araştırma kapsamında yer alan kadın çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Evli olan kadın çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri bekar olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir. Diğer ölçek puanları ise medeni duruma göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre incelenmesi

	Medeni Durum	N	Medyan	Min	Maks	Z	p değeri
Çoklu Rol Üstlenme	Bekar	152	4,10	1,60	5,00	-0,840	0,401
	Evli	238	4,00	1,80	5,00		
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Bekar	152	4,14	2,29	5,00	-0,560	0,575
	Evli	238	4,14	2,29	5,00		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Bekar	152	2,38	1,50	5,00	-0,437	0,662
	Evli	238	2,38	1,00	4,88		
Mentor Eksikliği	Bekar	152	2,67	1,00	5,00	-1,228	0,220
	Evli	238	2,67	1,00	5,00		
İnformal İletişim Ağları	Bekar	152	2,50	1,00	5,00	-0,272	0,786
	Evli	238	2,00	1,00	5,00		
Mesleki Ayırım	Bekar	152	2,83	1,50	5,00	-0,388	0,698
	Evli	238	2,83	2,00	4,83		
Stereotipler	Bekar	152	4,43	1,57	5,00	-0,685	0,493
	Evli	238	4,43	1,14	5,00		
Cam Tavan Sendromu	Bekar	152	3,22	2,23	4,91	-0,621	0,535
	Evli	238	3,20	2,22	4,83		
Duygusal Bağlılık	Bekar	152	19,00	9,00	26,00	-3,262	0,001
	Evli	238	21,00	10,00	28,00		
Devam Bağlılığı	Bekar	152	17,00	6,00	26,00	-2,582	0,010
	Evli	238	18,00	6,00	30,00		

Tablo 6. (devam)

Normatif Bağlılık	Bekar	152	18,00	6,00	26,00	-2,098	0,036
	Evli	238	19,00	6,00	30,00		
Örgütsel Bağlılık	Bekar	152	54,50	24,00	74,00	-3,161	0,002
	Evli	238	58,00	30,00	85,00		

4.6. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre bakılması

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırma kapsamında yer alan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, informal iletişim ağları, mesleki ayırım, cam tavan sendromu ve devam bağlılığı düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. ($p < 0,05$) Yüksek lisans veya doktora eğitim durumuna sahip olan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları düzeyleri ön lisans eğitim durumuna sahip olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Ön lisans eğitim durumuna sahip olan kadın çalışanların mentor eksikliği ve cam tavan düzeyleri diğer eğitim durumlarına sahip olan kadın çalışanlara kıyasla daha düşüktür. Lisans veya yüksek lisans eğitim durumuna sahip olan kadın çalışanların informal iletişim ağları, mesleki ayırım ve devam bağlılığı düzeyleri ön lisans eğitim durumuna sahip olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık yoktur. ($p > 0,05$) Diğer ölçekler ise eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Tablo 7. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre incelenmesi

		Eğitim Durumu	N	Medyan	Min	Maks	Ki-Kare	p değeri	Fark
Çoklu Rol Üstlenme		Lise	22	4,20	2,40	5,00	9,068	0,059	
		Ön Lisans	71	3,80	2,80	5,00			
		Lisans	214	4,00	2,40	5,00			
		Yüksek Lisans	72	4,20	1,60	5,00			
		Doktora	11	4,40	3,60	5,00			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları		Lise	22	3,86	2,57	5,00	4,436	0,350	
		Ön Lisans	71	4,14	3,43	5,00			
		Lisans	214	4,14	2,29	5,00			
		Yüksek Lisans	72	4,14	2,43	5,00			
		Doktora	11	4,29	2,29	4,86			
Örgüt Kültürü ve Politikaları		Lise	22	2,69	1,63	3,75	26,882	<0,001	4,5>2
		Ön Lisans	71	2,13	1,50	4,50			
		Lisans	214	2,38	1,00	5,00			
		Yüksek Lisans	72	2,63	1,50	4,75			
		Doktora	11	3,00	2,13	4,50			
Mentor Eksikliği		Lise	22	2,67	1,00	4,00	32,233	<0,001	1,3,4,5>2
		Ön Lisans	71	2,00	1,00	5,00			
		Lisans	214	2,67	1,00	5,00			
		Yüksek Lisans	72	2,67	1,00	5,00			
		Doktora	11	2,67	2,00	4,00			
İnformal İletişim Ağları		Lise	22	2,75	1,00	4,50	27,361	<0,001	3,4>2
		Ön Lisans	71	2,00	1,00	5,00			
		Lisans	214	2,50	1,00	5,00			
		Yüksek Lisans	72	3,00	1,00	5,00			
		Doktora	11	2,50	1,00	4,00			
Mesleki Ayırım		Lise	22	2,92	1,67	4,00	38,055	<0,001	3,4>2
		Ön Lisans	71	2,50	2,00	4,33			
		Lisans	214	2,83	1,50	5,00			
		Yüksek Lisans	72	3,08	2,00	4,33			
		Doktora	11	3,00	2,17	3,67			

Tablo 7. (devam)

Stereotipler	Lise	22	4,07	2,29	5,00				
	Ön Lisans	71	4,14	3,29	5,00				
	Lisans	214	4,43	2,29	5,00	5,827	0,212		
	Yüksek Lisans	72	4,50	1,14	5,00				
	Doktora	11	4,29	1,57	4,57				
Cam Tavan Sendromu	Lise	22	3,25	2,22	4,00				
	Ön Lisans	71	2,91	2,41	4,56				
	Lisans	214	3,20	2,23	4,91	35,101	<0,001	1,3,4,5>2	
	Yüksek Lisans	72	3,40	2,61	4,38				
	Doktora	11	3,40	3,05	3,93				
Duygusal Bağlılık	Lise	22	20,00	15,00	25,00				
	Ön Lisans	71	19,00	10,00	27,00				
	Lisans	214	20,00	9,00	28,00	1,821	0,769		
	Yüksek Lisans	72	20,00	12,00	28,00				
	Doktora	11	18,00	13,00	26,00				
Devam Bağlılığı	Lise	22	15,50	9,00	24,00				
	Ön Lisans	71	16,00	6,00	30,00				
	Lisans	214	18,00	6,00	28,00	15,051	0,005	3,4>2	
	Yüksek Lisans	72	19,00	6,00	28,00				
	Doktora	11	20,00	8,00	25,00				
Normatif Bağlılık	Lise	22	20,00	9,00	25,00				
	Ön Lisans	71	20,00	9,00	30,00				
	Lisans	214	18,50	6,00	29,00	9,316	0,054		
	Yüksek Lisans	72	18,00	7,00	29,00				
	Doktora	11	17,00	7,00	23,00				
Örgütsel Bağlılık	Lise	22	55,00	38,00	70,00				
	Ön Lisans	71	56,00	26,00	81,00				
	Lisans	214	57,00	24,00	77,00	0,454	0,978		
	Yüksek Lisans	72	55,50	30,00	85,00				
	Doktora	11	55,00	34,00	72,00				

4.7.Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin pozisyonlarına göre bakılması

Tablo 8’de görüldüğü üzere araştırma kapsamında yer alan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, informal iletişim ağları, stereotipler, cam tavan sendromu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) Yönetici olmayan çalışanların örgüt kültürü ve politikaları düzeyleri ile informal iletişim ağları düzeyleri ilk kademe veya orta kademe yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Yönetici olmayan çalışanların mentor eksikliği ile cam tavan sendromu düzeyleri ilk kademe yöneticilere kıyasla daha yüksektir. Orta kademe yönetici olan çalışanların stereotipler düzeyleri yönetici olmayan çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Orta kademe yönetici olan çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri yönetici olmayan veya ilk kademe yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Orta kademe yönetici olan çalışanların devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri ilk kademe yönetici olan çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Diğer gruplar arasında ise anlamlı farklılık yoktur. ($p>0,05$) Diğer ölçekler ise pozisyona göre farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Tablo 8. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin pozisyonlarına göre incelenmesi

Pozisyon		N	Medyan	Min	Maks	Z	p değeri	Fark
Çoklu Üstlenme	Yönetici olmayan çalışan	114	4,00	1,60	5,00	0,524	0,770	
	İlk kademe yönetici	177	4,00	1,80	5,00			
	Orta kademe yönetici	99	4,00	2,40	5,00			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Yönetici olmayan çalışan	114	4,14	2,29	5,00	2,962	0,227	
	İlk kademe yönetici	177	4,14	2,29	5,00			
	Orta kademe yönetici	99	4,14	2,29	5,00			
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Yönetici olmayan çalışan	114	2,75	1,50	5,00	22,735	<0,001	1>2,3
	İlk kademe yönetici	177	2,25	1,50	4,75			
	Orta kademe yönetici	99	2,25	1,00	4,88			
Mentor Eksikliği	Yönetici olmayan çalışan	114	2,83	1,00	5,00	10,099	0,006	1>2
	İlk kademe yönetici	177	2,33	1,00	5,00			
	Orta kademe yönetici	99	2,67	1,00	5,00			
İnformal İletişim Ağları	Yönetici olmayan çalışan	114	2,75	1,00	5,00	9,763	0,008	1>2,3
	İlk kademe yönetici	177	2,00	1,00	5,00			
	Orta kademe yönetici	99	2,00	1,00	5,00			
Mesleki Ayırım	Yönetici olmayan çalışan	114	3,00	1,67	5,00	4,942	0,083	
	İlk kademe yönetici	177	2,83	2,00	4,83			
	Orta kademe yönetici	99	2,83	1,50	4,50			
Stereotipler	Yönetici olmayan çalışan	114	4,21	1,14	5,00	7,734	0,021	3>1
	İlk kademe yönetici	177	4,43	2,29	5,00			
	Orta kademe yönetici	99	4,57	3,14	5,00			
Cam Sendromu	Yönetici olmayan çalışan	114	3,39	2,22	4,83	6,399	0,041	1>2
	İlk kademe yönetici	177	3,12	2,23	4,56			
	Orta kademe yönetici	99	3,20	2,63	4,91			
Duygusal Bağlılık	Yönetici olmayan çalışan	114	19,00	13,00	26,00	10,370	0,006	3>1,2
	İlk kademe yönetici	177	19,00	9,00	28,00			
	Orta kademe yönetici	99	21,00	11,00	28,00			
Devam Bağlılığı	Yönetici olmayan çalışan	114	18,00	6,00	30,00	8,744	0,013	3>2
	İlk kademe yönetici	177	17,00	6,00	28,00			
	Orta kademe yönetici	99	19,00	6,00	29,00			
Normatif Bağlılık	Yönetici olmayan çalışan	114	19,00	6,00	28,00	7,315	0,026	3>2
	İlk kademe yönetici	177	18,00	6,00	30,00			
	Orta kademe yönetici	99	19,00	8,00	29,00			
Örgütsel Bağlılık	Yönetici olmayan çalışan	114	56,00	28,00	74,00	10,135	0,006	3>2
	İlk kademe yönetici	177	55,00	24,00	78,00			
	Orta kademe yönetici	99	59,00	32,00	85,00			

4.8. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki deneyime göre durumu

Tablo 9’da görüldüğü üzere araştırma kapsamında yer alan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, informal iletişim ağları, mesleki ayırım, cam tavan sendromu ve devam bağlılığı düzeyleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği ve mesleki ayırım düzeyleri 6-10 yıl mesleki deneyime sahip olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olan kadın çalışanların informal iletişim ağları ve cam tavan sendromu düzeyleri 6-10 yıl veya 11-20 yıl mesleki deneyime sahip olan kadın çalışanlara kıyasla daha yüksektir. 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olan kadın çalışanların devam bağlılığı düzeyleri 6-10 yıl veya 11-20 yıl mesleki deneyime sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir.

Tablo 9. Kadın çalışanların cam tavan ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki deneyime göre incelenmesi

	Mesleki Deneyim	N	Medyan	Min	Maks	Ki-Kare	p değeri	Fark
Çoklu Rol Üstlenme	1-5 yıl	58	4,1000	2,40	5,00	5,143	0,162	
	6-10 yıl	103	4,0000	2,60	5,00			
	11-20 yıl	135	4,0000	2,40	5,00			
	21 yıl ve üzeri	94	4,1000	1,60	5,00			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	1-5 yıl	58	4,2857	2,43	5,00	4,879	0,181	
	6-10 yıl	103	4,1429	2,86	5,00			
	11-20 yıl	135	4,1429	2,29	5,00			
	21 yıl ve üzeri	94	4,1429	2,29	5,00			
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1-5 yıl	58	2,8750	1,50	4,75	8,875	0,031	1>2
	6-10 yıl	103	2,2500	1,50	4,13			
	11-20 yıl	135	2,3750	1,50	4,88			
	21 yıl ve üzeri	94	2,3750	1,00	5,00			
Mentor Eksikliği	1-5 yıl	58	2,6667	1,00	5,00	13,361	0,001	1>2
	6-10 yıl	103	2,3333	1,00	5,00			
	11-20 yıl	135	2,6667	1,00	5,00			
	21 yıl ve üzeri	94	2,6667	1,33	5,00			
İnformal İletişim Ağları	1-5 yıl	58	2,7500	1,00	5,00	16,703	0,001	1>2,3
	6-10 yıl	103	2,0000	1,00	4,50			
	11-20 yıl	135	2,0000	1,00	5,00			
	21 yıl ve üzeri	94	2,5000	1,00	5,00			
Mesleki Ayırım	1-5 yıl	58	3,0000	1,67	4,33	8,664	0,034	1>2
	6-10 yıl	103	2,6667	2,00	4,83			
	11-20 yıl	135	2,8333	1,50	4,83			
	21 yıl ve üzeri	94	3,0000	2,00	5,00			
Stereotipler	1-5 yıl	58	4,5714	2,71	5,00	4,454	0,216	
	6-10 yıl	103	4,2857	2,29	5,00			
	11-20 yıl	135	4,2857	1,14	5,00			
Cam Tavan Sendromu	21 yıl ve üzeri	94	4,4286	1,57	5,00	16,941	0,001	1>2,3
	1-5 yıl	58	3,4562	2,59	4,56			
	6-10 yıl	103	3,1126	2,39	4,38			
	11-20 yıl	135	3,1231	2,22	4,52			
Duygusal Bağlılık	21 yıl ve üzeri	94	3,2670	2,63	4,91	6,826	0,078	
	1-5 yıl	58	19,0000	13,00	26,00			
	6-10 yıl	103	20,0000	9,00	26,00			
	11-20 yıl	135	20,0000	10,00	27,00			
Devam Bağlılığı	21 yıl ve üzeri	94	21,0000	11,00	28,00	16,181	0,001	4>2,3
	1-5 yıl	58	18,0000	9,00	30,00			
	6-10 yıl	103	17,0000	6,00	26,00			
	11-20 yıl	135	17,0000	6,00	28,00			
	21 yıl ve üzeri	94	20,0000	6,00	29,00			

Tablo 9. (devam)

Normatif Bağlılık	1-5 yıl	58	19,0000	6,00	30,00	1,317	0,725
	6-10 yıl	103	19,0000	6,00	27,00		
	11-20 yıl	135	18,0000	6,00	29,00		
	21 yıl ve üzeri	94	19,0000	6,00	29,00		
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	58	56,0000	36,00	78,00	7,212	0,065
	6-10 yıl	103	56,0000	24,00	74,00		
	11-20 yıl	135	55,0000	28,00	77,00		
	21 yıl ve üzeri	94	58,5000	30,00	85,00		

5. Tartışma, sonuç ve öneriler

Kadın insan kaynaklarının tepe yönetimi kademelerinde görev alamamalarına yönelik nedenlerin cam tavan sendromu kapsamında araştırılması çalışmasında ankete katılan 4 özel bankadaki 390 kadın çalışanın %42,6'sı 31-40 yaş aralığında, %27,4'ü 41-50 yaş aralığında, %21'i 21-30 yaş aralığında, %9'u 51 yaş ve üzerindedir. Kadın çalışanların %61'i evli, %39'u bekar. Kadın çalışanların %54,9'u lisans, %18,5'i yüksek lisans, %18,2'si ön lisans, %5,6'sı lise, %2,8'i doktora eğitim düzeyine sahiptir. Kadın çalışanların %45,4'ü ilk kademe yönetici, %29,2'si yönetici olmayan çalışan, %25,4'ü orta kademe yöneticidir. Kadın çalışanların %34,6'sı 11-20 yıl, %26,4'ü 6-10 yıl, %24'i 21 yıl ve üzerinde, %14,9'u 1-5 yıl mesleki deneyime sahiptir.

Verileri analiz ettiğimizde, çoğunluğun evli, 31-40 yaş arasında, lisans sahibi, 11-20 yıl deneyime sahip ilk kademe yönetici, katılımcılar olduğunu görülmektedir.

Sonuçlara baktığımızda kadın çalışanların çoklu rol üstlenmeleri arttıkça duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıklarının azaldığı saptanmıştır. Kişisel tercih ve algıları arttığında örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Örgüt kültürü ve politika seviyesi arttığında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık azalmakta, devamlılık artmaktadır. Kuruma olan duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin azalmasına rağmen devam bağlılığının artması çok fazla seçeneğinin olmadığı yönünde kanı oluşturduklarını düşündürmektedir.

Mentor eksikliği, enformel iletişim ağları, mesleki ayırım, cam tavan sendromu düzeyleri arttığında duygusal ve normatif bağlılık azalmasına rağmen devam bağlılığı arttığı saptanmıştır. Burada da yine cam tavan engelleri hissetme düzey artışının devam bağlılığına negatif etki yapmamasının nedeni genç nüfus arasındaki rekabetin yoğun olması ve buna mukabil ülkemiz şartları iş bulma koşullarının zorluğu, işten çıkarmalar vb. olarak düşündürmektedir.

Yaş bakımından incelendiğinde 51 yaşın üzerindeki kadın çalışanlarda çoklu rol üstlenme, 41-50 arasında mesleki ayırım engeli yüksektir. 40 yaşından sonraki grupta cam tavan sendromu daha yüksek çıkmıştır. 21-40 yaş arasında devam bağlılığı 41-51 yaş ve üzerine kıyasla daha yüksektir. Yaş arttıkça devam bağlılığının düşmesi kadın çalışanların tepe yönetimi kademelerine ulaşmadan kurumdan kopuşlar yaşadığını göstermektedir.

Medeni duruma göre bakıldığında, evli olanların örgütsel bağlılıkları bekar olanlara kıyasla yüksek çıkmıştır. Bu da evli kadınların evin finansal destekçisi ve çocuk yetiştirme sorumluluğuna bağlanabilir.

Eğitim durumuna göre bakıldığında, YL ve doktora eğitimine sahiplerin örgüt kültür ve politika düzeyleri daha yüksektir. Ön lisans eğitime sahip olanların mentor eksikliği ve cam tavan düzeyleri daha düşüktür. Lisans ve YL sahip kadın çalışanların devam bağlılıkları daha yüksektir. Kadın çalışanlar eğitim düzeylerini artırarak kurumda devam edebilme çabası içerisindedirler diyebiliriz.

Kurumdaki pozisyona bakıldığında yönetici olmayan çalışanların örgüt kültür politika, enformel iletişim ağları ve mentor eksikliği ile cam tavan sendromu düzeyleri ilk kademe yöneticilere göre daha yüksek çıkmıştır. Mesleğin ilk yıllarına denk gelen yönetici olmayan çalışan grubun daha fazla mentorluğa ve iletişime ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Orta kademe yöneticilerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ilk kademe yöneticilere göre yüksek çıkmıştır. İş verilen emek arttıkça aslında örgütsel bağlılıkta artmaktadır.

Mesleki deneyim açısından sonuçlara bakıldığında ise 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olan kadın çalışanların örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, mesleki ayırım, enformel iletişim ağları ve cam tavan sendromu düzeyleri daha yüksektir. 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olan kadın çalışanların devam bağlılığı düzeyleri 6-10 yıl veya 11-20 yıl mesleki deneyime sahip olan katılımcılara kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Anketin ağırlıklı özel banka çalışanlarına doldurulduğu düşünüldüğünde bu da gösteriyor ki belli bir tecrübeye sahip çalışanlar mevcut yerlerinde devam ederek hem iş-gelir güvencesi ve hem de emeklilik için mevcut çalıştığı kuruma devam etmektedir.

Özel bankalardaki iş ve çalışma şartları yorucu ve yoğun hissedilen hizmet sektörü kadın çalışanların cam tavan engel düzeyleri arttıkça, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın azalmasına rağmen devam bağlılık düzeylerinin artmasının nedenini diğer bankalarda da aynı yoğun yorucu tempo sebebiyle bulunduğu yerde devam ettikleri kanısını uyandırmaktadır.

Çalışmada elde edilen verilere bakıldığında, kadın çalışanlar cam tavan sendromunu yoğun yaşamaktadırlar ve bu da örgütteki duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır. Sonuçta sırf işini kaybetmemek için kalan çalışanların, mevcut potansiyel ve performanslarından daha az verim sağlandığı ve bir bakıma sessiz istifanın yaşandığını hissettirmektedir. Neticede sadece mevcut yerini korumaya çalışan ve verilen iş kadar performans sergileyen çalışanları doğurmaktadır. Potansiyeli açığa çıkarılmayan kadın çalışanların bu defa yetersiz olduğu düşünülerek tepe yönetimi kadrolarını hakkıyla yapamayacağı gibi yanlış bir kanı içerisine girilmesi de sonuç olarak kendini göstermektedir.

Araştırmanın amacı kapsamında kurulan hipotez kabulleri

Hipotez 1: Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: Cam tavan sendromu demografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Örgütsel bağlılık demografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

Literatür incelendiğinde cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen ve cam tavan engelleri nedeniyle örgütsel bağlılık düzeyleri düşen kadın çalışanların, iş hayatında tepe yönetimi kademelerine ulaşamamasını araştıran birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin; Soysal ve Baynal [19], Demir ve Kartal [20] ve Baş [21], cam tavan ölçeği ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarda araştırmamızın sonucunu destekleyen veriler elde etmişlerdir. Son yıllardan birkaç örnek vermek gerekirse İşbilir [22], e-ticarette faaliyette olan 91 kadın çalışan üzerinde yaptığı ‘Türkiye’de kadın çalışma hayatı ve cam tavan sendromu üzerine bir değerlendirme’ tez çalışmasıyla e-ticaret sektöründe istihdam edilen kadın sayısı fazla olsa bile üst düzey pozisyonlarda yer alan kadınların sayısının az olmasının nedenlerini bu araştırma ile göstermeye çalışmıştır. Bayraktar [23], İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ve Yurt Müdürlüğü’nde farklı pozisyondaki 340 çalışan üzerinde yaptığı ‘‘İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Kadın Personelin Üst Düzey Yöneticiliğe Yükselmelerindeki Cam Tavan Sendromu Algılarının Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi’’ adlı bir çalışması bulunmaktadır.

Küresel cinsiyet eşitsizliği ülkemizde olduğu gibi tüm dünya üzerinde de görülmektedir. Küresel cinsiyet uçurumu endeksi 2022 raporunda 146 ülkenin karşılaştırması yapılmış ve tam olarak hiçbir ülkenin cinsiyet eşitsizliği sorununu çözemediği ortaya çıkmıştır. Listede İzlanda, Finlandiya, Norveç, Yeni Zelanda, İsveç cinsiyet eşitsizliği en az olan ülkeler olarak göze çarpmaktadır. Türkiye listedeki 146 ülke arasında 124. sıradadır. Listenin son sıralarında Çad, İran, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Pakistan, Afganistan bulunmaktadır. Kıtalar baz alınarak baktığımızda ise Kuzey Amerika, Avrupa, Latin Amerika bu sorunu %70 in üzerinde çözmüş görünmektedir. Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Güney Asya ise alt sıralarda bulunmaktadır. Küresel olarak kadınların liderlik oranı %36 da kalmıştır [24].

Kadınlar, dünyadaki insanların yarısını oluşturmaktadır. Kadınların ve erkeklerin eşit düzeyde haklara sahip olması son derece önem arz etmekte olup çalışma hayatında ve tepe yönetimi kadrolarında kadın çalışanlara daha fazla yer verilmesi gerekmektedir.

İnsan kaynakları, örgütlerin üretim ve hizmet alanında faaliyetlerini gerçekleştiren, amaç ve hedeflerine ulaşmasında katkısı olan tüm çalışanlardır. Örgütlerin, piyasadaki yaşanan gelişim ve değişim içerisinde rekabette yerini belirleyen ve rakipleri karşısında üstünlüğünü arttıracak olan yine insan kaynaklarıdır. Bu nedenle insan kaynaklarının yönetimi hususunda gösterilecek özen ve hassasiyet büyük önem arz etmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminin, örgütün ihtiyacı olan insan kaynağı nitelik ve niceliğini belirlemesi, bu konuda geniş bir çalışma yaparak plan dahilinde bütçesini oluşturması gerekmektedir. Örgütün ihtiyaçlarına cevap verecek, amaç ve hedeflerine ulaştıracak insan kaynaklarının seçilmesi, seçilen personelin uygun işe yerleştirilmesi önemlidir. Örgütteki insan kaynaklarının yeteneklerini ve yetkinliklerini arttıracak eğitim-gelişim fırsatlarının sunulması, mükafatlandırma ile teşvik edilmesi, başarılarının görülmesi için büyük bir titizlik ve hassasiyetle yakinen izlenmesi, kendisinden daha fazla deneyimi, bilgisi olan çalışandan mentorluk alması için desteklenmesi ve hak eden çalışanın terfi ettirilmesi insan kaynakları yönetiminin asli görevlerindedir. İKY örgütte yetenek avcısı olmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi, örgütün rekabet üstünlüğünü yakalayabilmesi için çalışanların verimlilik ve niteliklerini arttırmalı, yaratıcılıklarını destekleyecek ortam sunmalı, çalışanları güncel tutmalıdır. Çalışan kendine yapılan eğitim ve yatırımları iş sonuçlarına yansıtığında örgüt içerisindeki geleceği kademeleri de net biliyor olmalıdır.

Örgütte kendini yeterli ve değerli hissettiğinde çalışanın potansiyeli artacak ve yüksek performansa odaklanacaktır. Yüksek performans değerlendirilerek ödüllendirildiğinde, liyakate göre terfi verildiğinde, ücretlendirme doğru yapıldığında, çalışanın etkinlik ve verimliliği üst seviyelere yükselecek ve çalışma hayatının kalitesi artacaktır. Sonuçta memnun ve mutlu çalışanlar, rekabette güçlü ve üstünlük sağlayan örgütler yaratacaktır. Geçmişten bugüne bakıldığında

örgütlerin, çalışanın yanında olduğunda ve her bir çalışana eşit mesafede gelişim fırsatı sunduğunda ve pozitif ayrımcılık bilinciyle yönettiğinde çalışanlar arasında güçlü bir bağ oluşmakta böylece hem çalışan hem de örgütlerin bundan maksimum fayda elde ettiği görülmektedir. Beşerî sermayeye yapılan her yatırım katlanarak örgüte geri dönecektir.

Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kişinin potansiyeline, yaptığı işteki performansına ve yetkinliğine odaklanan örgütlerin artmasıyla toplumun yarısını oluşturan kadın çalışanların oyuna dahil edilmesi artacak ve bundan tüm toplum fayda sağlayacaktır. Kadın işsizliğinin önüne geçilmesi, kadınların istihdama artan oranda katılımının sağlanması ve engellere takılmadan ilerlemesini sağlamak da dengede bir toplum yaratacaktır.

Örgütlerin vizyon ve misyonunu belirleyen tepe yönetimin bu bilinçte olması insan kaynakları yönetiminin görevlerini titizlikle yürütmesini sağlayacaktır. Personelin güçlendirilmesi, yeteneklerinin artırılması, takım bilincinin oturması, güvenilir bir kariyer yönetimi uygulaması çalışmaları yanı sıra içerideki stres yönetimi, zamanın etkin ve verimli kullanılması, toplam kalite yönetimi üzerinde durulması, gerektiğinde dış kaynaklardan faydalanması ve hepsinden önemlisi devamlı kendini yenileyen öğrenen ve öğreten örgüt olarak çalışması gerekmektedir. Kadın çalışanların da tıpkı erkekler gibi performansa, yetkinlik, bilgi ve beceriye bağlı olarak yönetim basamaklarında ilerleyebilmesi tüm örgütte güven ve bağlılık duygusunu arttıracaktır.

Kadın çalışanların bazen kişisel tercihleri ve sosyal sebeplerle bazen toplumsal ve kültürel nedenlerle bazen de örgütsel nedenlerle tepe yönetimi kadrolarına ilerleyemedikleri görülmektedir. Kadının yeri algısı, çoklu rol üstlenmesi, tepe yönetimi kadrolarına zaten ulaşamayacağı düşüncesi kişisel olarak geri durmasına neden olmaktadır. Toplumsal nedenlere baktığımızda ise ailevi sebepler, kadınların enformel iletişim ağlarına katılamaması, mesleki ayrımcılık yani cinsiyete göre meslek konusu görülmektedir. Örgütün kültürü, uyguladığı politikalar, cam tavan sendromu, mobbing, mentor eksikliği, basamaklı yargılar ise örgütsel nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadın çalışanların örgütlerde birçok haksızlıklarla mücadele etmek durumunda kaldığı da gözlemlenmektedir. Eğitimde eşitsizlik, ücretlerde farklılıklar, sosyal haklarda yaşadıkları haksızlıklar, cinsel taciz, istihdamda ve kariyer yapma konusunda eşitsizlik bunlardan bazılarıdır.

Kadınların kariyerlerinde yetenek, yetkinlik, performans ve başarılarına bakılmaksızın yükselmelerini engelleyen, açıkça görünmediği halde hissedilen engeller olarak nitelendirilen cam tavan sendromu birçok çalışan kadının tepe yönetimi kadrolarına gelmesini engellemektedir. Birçok iyi eğitim almış kadın çalışanların çoklu rol üstlendikleri, mentorluktan belki çok az belki de hiç faydalanamayıp toplumdaki stereotiplere rağmen kendi tercihleriyle iş hayatında var olma konusunda ısrarlı çalışmaları bile onları sistem dışına itilmekten alıkoyamadığını görülmektedir. Cam tavan engelleri erkek yöneticiler tarafından konulduğu gibi kraliçe arı sendromu olarak bilinen kadın yöneticiler tarafından da konulabilmektedir. Bazen de kadınlar kendilerine engel koyabilmektedirler.

Cam tavan sendromu iş tatminini azaltıp çalışanın işe yabancılaşmasına neden olmakta, motivasyonunu düşürmekte bu da iş performansına yansiyarak işten ayrılmasına neden olmaktadır. Bu durum örgüte güveni ve bağlılığı azaltmakta, kalite ve verimliliğin düşmesine ve istifaların çoğalarak iş gören devir hızı artışına sebep olmaktadır. Dolayısıyla maliyetlerin artması, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm gibi örgüte büyük zarar vermektedir.

Kişisel olarak cam tavanları kırabilmek için kadın çalışanların bireysel birtakım stratejileri hayatlarına alması gerekmektedir. Buna mukabil cam tavan sendromundan büyük zarar gören örgütlerinde yine bir takım kurumsal nitelikli stratejileri uygulaması gerekmektedir.

Kadın çalışanların uygulaması gereken stratejiler: Yüksek öğretim mezunu olmak, mesleki eğitim programlarına katılmak, işinin ehli bir mentordan destek almak, sosyal ağlardan faydalanma, kariyer geliştirme programlarından yararlanmak ve yüksek performansa odaklanmaktır. Yüksek performans için odaklanarak çalıştığında işinde özgüven ve cesaretle atılım yapacak ve erkek rakipleri arasında öne çıkması mümkün olacaktır.

Kurumların kadın çalışanların maruz kaldığı cam tavan engellerini ortadan kaldırmak için uygulayacakları stratejiler ise kurumdaki erkek egemenliğini azaltmaya yönelik politikalar geliştirmesi, aile dostu örgüt olması yani aile iş yaşamı arasındaki dengeyi sağlayan örgütler haline gelmesi gerekmektedir. Çalışan kadının aynı zamanda anne olduğu düşünülmesi, esnek çalışma modeli geliştirilebilmesi, çocuk bakım odası, kreş gibi eğitim olanakları sağlayabilmelidir. Yine örgütler, kadın çalışanlara yeterli miktarda pozitif ayrımcılık politikası da uygulayabilmelidirler.

Dünyada ve ülkemizde bireysel stratejiler ve/veya kurumsal stratejiler birçok kadın çalışanın cam tavan engellerini aşmasına yol açmış bu sayede birçok kadın lider yetişerek diğer kadınlara örnek olacak çalışmalar içerisinde bulunmuş ve topluma büyük katkıları olmuştur.

Kadın ve erkek tüm çalışanlara, liyakatine göre hak ettiği değerin verilmesi ortaya yeni cevherlerin çıkmasını sağlayacaktır. Bu da hem örgüt hem çalışan hem de toplum için kazanç sağlayarak, sürdürülebilir bir dünyaya götürecektir. Dünya da erkek çalışana ihtiyaç olduğu kadar kadın çalışana da ihtiyaç bulunmaktadır. İnsanların içlerinde zaten var olan potansiyellerini açığa çıkarmak için onlara engel olmak değil alan açmak gerekmektedir. Alan açıldığında çalışan potansiyelinin farkına varıp görecek ve bunu göstermek için performansını sergileyecektir. Çalışan dostu şirketlerin daha başarılı olmasının altında yatan esas sebep de işte bu insana verdiği değer ve önce onu kazanmaya çalışmasından kaynaklanmaktadır.

Bu çalışma ağırlıklı olarak hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel bankalardaki kadın çalışanlarla yapılmış olup, özel-kamu kurum ve kuruluşlarla kadın-erkek karışık anketlerle yapılabilir. Kadın çalışanlarla birlikte erkek çalışanların da bakış açısı değerlendirilebilir. Kadın çalışanlara uygulanan cam tavan engellerinin neden olduğu örgütsel bağlılığın azalması konusunda karşı cinsin görüşü de farkındalık açısından değerli olacaktır.

5. Yazar katkı beyanı

Bu çalışmada Ali Akdemir makalenin başlığı, içindekilerin oluşturulmasında, giriş, sonuç ve öneriler kısmının değerlendirilmesinde; Nazan Koç literatürün taranması, makalenin yazılması, hipotezlerin kurulması, anketlerin yapılması, verilerin toplanması, analiz edilmesi, sonuç ve öneriler kısmının değerlendirilmesi ve yazılması konularında katkı sağlamışlardır.

6. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Etik kurul onayı alınmıştır (İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı, 26/05/2023, No: 2023/11). Bu çalışmanın herhangi bir kişi, kurum ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

8. Kaynaklar

- [1] Allen NJ, Meyer JP. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, 1990.
- [2] Mercanlıoğlu Ç. "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş Ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri". *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildiriler Kitabı*. I. Cilt. Sakarya, Türkiye, Sakarya Üniversitesi, 2009.
- [3] Sertkaya Ö, Onay M, Ekmekçi R. "Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Belirlenmesi". *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4, Special Issue, 1-3, 2013.
- [4] Aytaç S. "Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri", Bursa, Türkiye, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2001.
- [5] Katkat M. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi (Erzurum Defterdarlığı Merkez Birimlerinde Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye, 2000.
- [6] Cotter DA, Hermsen JM, Ovadia S, Vanneman R. "The glass ceiling effect". *Social Forces*. The University of North Carolina, 80(2), 655-682, 2001.
- [7] Özülke F. "Cam Tavan Sendromu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu ve Türkiye". <https://fusunozulke.com/cam-tavan-sendromu-toplumsal-cinsiyet-esitligi-raporu-ve-turkiye/> (11.05 2023).
- [8] Utma S. "Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58, 2019.
- [9] Günsel A, Köroğlu S, Demirci L. "Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma". *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 74-113, 2015.
- [10] Gül H, Ercan O. "Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, 421- 436, 2009.
- [11] Salihoğlu GH. Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğinin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum, Türkiye, 2014.
- [12] Karaca A. Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi*, Konya, Türkiye, 2007.
- [13] Aydağ P. Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri ve IATA Üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay, Türkiye, 2012.
- [14] Köksal Y. Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu'na İlişkin Algılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye, 2016.
- [15] Taşkın E, Çetin A. "Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34, 2012.
- [16] Akdemir A. *Örgütlerin Yönetimi*, İstanbul, Türkiye, Beta Yayınları, 2018.
- [17] Söylemez SA. "Türkiye'de Teknoloji ve Eğitim Yatırımları: Karşılaştırmalı Bir Bakış Açısı". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 63-80, 2004.
- [18] Akdemir A, Demirkaya H. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Türkiye, Orion Kitabevi, 2016.

- [19] Soysal A, Baynal T. “Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 225-264, 2016.
- [20] Demir H, Kartal N. “Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algısı”. *Genel Tıp Dergisi*, 28(2), 48-56, 2018.
- [21] Baş Ö. Kadın sağlık çalışanlarının cam tavan sendromu algısı ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki; üniversite hastanesinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye, 2019.
- [22] İşbilir N. Türkiye’de kadın çalışma hayatı ve cam tavan sendromu üzerine bir değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2021.
- [23] Bayraktar S. İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Kadın Personelin Üst Düzey Yöneticiliğe Yükselmelerindeki Cam Tavan Sendromu Algılarının Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2021.
- [24] World Economic Forum. “Global Gender Gap Report 2021: Insight Report March 2021”. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf/ (23.06.2023).

İtibar yönetiminin iç müşteri memnuniyeti üzerine etkisi: belediye çalışanları üzerine bir araştırma

The effect of reputation management on internal customer satisfaction: a research on municipal employees

Burcu GÜMÜŞ¹, Meysure Evren ÇELİK SÜTİÇER^{2*}, Vural KARAGÜL²

¹ İşletme Yönetimi Programı, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İYBF, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

gumus.burcu@hotmail.com

² Elektronik Ticaret ve Yönetimi Bölümü, İYBF, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

meysurecelik@esenyurt.edu.tr

³ Esenyurt Kaymakamı, İstanbul, Türkiye.

avkg174@gmail.com

Geliş Tarihi/Received: 12.06.2023

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/Pazarlama
Yönetimi

Kabul Tarihi/Accepted: 05.07.2023

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Olumlu ve güçlü bir itibar kuruma; pazar hakimiyeti sağlamak, güvenilir olmak, kamuoyu üzerinde hakimiyet kurmak, finansal düzeyde iyi bir kazanç elde etmek gibi birçok faydayı beraberinde getirmektedir. Bu faydalara sahip olabilmek güçlü bir itibar oluşturmak kadar, itibarı korumak, itibar zedelendiğinde onarmak ve itibarı sürdürülebilir kılmaktan geçmektedir. İtibara yönelik bu oluşum ve devamlılık ise yalnızca dış çevreye yönelik uygulamalar ile değil, iç çevrenin değerli bir unsuru olan, kurumun birer ortağı, marka elçisi, iç girişimcisi, en önemli öz varlığı ve beşeri sermayesi konumundaki çalışan üzerindeki tutumu ile güçlü bir hale gelmektedir. Bireyler çalışacakları kurumu seçerken öncelikle alacakları ücreti dikkate alıyor gibi görünseler de yine de iyi bir itibara sahip kurumlarda çalışmak istemektedirler. Birbirlerini etkileyen iki unsur göz önünde bulundurularak, bu çalışmada kamuda itibar yönetiminin çalışan memnuniyetini nasıl etkilediğini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu araştırma için “Dilovası Belediyesi” çalışanları tercih edilmiş ve veri toplama için yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. 5’li likert ölçeği ile düzenlenen ankette İtibar Yönetimi ölçeğinin Çalışan Memnuniyeti ölçeğine olan etkisini sınamak için regresyon analizi yapılmıştır. Analizde İtibar Yönetimi ölçek faktörleri bağımsız değişkeninin Çalışan Memnuniyeti ölçeğine ait faktörden oluşan bağımlı değişkenler üzerinde etkisi olup olmadığı test edilmiş ve elde edilen sonuca göre kurulan 6 hipotezde yer alan bağımsız değişkenler üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. 213 geçerli anket verilerine göre kamuda itibar yönetiminin çalışan memnuniyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılırken; kamuda itibar yönetimi değişkenlerinden en çok “çalışma ortamı”; buna karşın en az ise “duygusal çekicilik” boyutunun çalışan memnuniyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İtibar yönetimi, iç müşteri, memnuniyet, yerel yönetim.

Abstract

To establish a positive and strong reputation; It brings many benefits such as providing market dominance, being reliable, dominating the public, making a good financial profit. Being able to have these benefits is as much as creating a strong reputation, protecting it, repairing it when it is damaged and making it sustainable. This reputation-oriented formation and continuity is strengthened not only by the practices for the external environment, but also by the attitude towards the employee, who is a valuable element of the internal environment, a partner of the institution, brand ambassador, internal entrepreneur, the most important equity, and human capital. Although individuals seem to consider the salary they will

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Meysure Evren ÇELİK SÜTİÇER

¹ 0000-0002-3960-4835; ² 0000-0002-4270-5995; ³ 0000-0001-9333-2431

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1313480>

receive first when choosing the institution, they will work for, they still want to work in institutions with a good reputation. Considering two factors affecting each other, this study aimed to determine how reputation management affects employee satisfaction in the public sector. Employees of "Dilovası Municipality" were preferred for this research and face-to-face survey method was applied for data collection. Regression analysis was conducted to test the effect of the Reputation Management scale on the Employee Satisfaction scale in the survey, which was organized with a 5-point Likert scale. In the analysis, it was tested whether the independent variable of the Reputation Management scale factors had an effect on the dependent variables consisting of the factor belonging to the Employee Satisfaction scale, and it was seen that it had an effect on the independent variables in the 6 hypotheses established according to the results. According to 213 valid survey data, it was concluded that reputation management in the public sector has an impact on employee satisfaction; "working environment" is the most common among the public reputation management variables; On the other hand, it was seen that the "emotional attractiveness" dimension had the least effect on employee satisfaction.

Keywords: Reputation management, internal customer, satisfaction, local management.

1. Giriş

İnsanlığın ortaya çıkışından günümüze dek toplum, çevreye uyum sağlamak için değişmiş ve gelişmiştir. Bu değişim toplumun bütününe kapsadığı için pek tabii yönetimler üzerinde de etkisini göstermiştir. Toplumunu daha iyi yönetebilmek ve kurulan medeniyeti gelecek nesillere güvenle aktarabilmek için öncelikle merkezi otorite kurulmuş ve güçlendirilmiş, gelişimin getirdiği genişleme ise bir süre sonra tek bir merkezden tüm topluma ulaşmayı zorlaştırarak yerel yönetimlerin doğmasına sebep olmuştur.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin dördüncü ve beşinci basamakları arasında hırpalanan duygu, itibar ihtiyacının doğurduğu açlığın bastırılması ile ilişkilidir. Toplumun hassasiyetlerine karşı bir duruş olan itibar, içinde saygınlığı da barındırmaktadır. Başkalarının takdiriyle kazanılan itibar, kişi ve kurumların en önemli soyut varlığıdır ve itibar görmek onların başarısı için oldukça önemlidir [1].

İtibarın temel özelliği, paydaşlar ile olan ilişkilerin etkili bir şekilde yönetimidir. Farklı beklenti ve ihtiyaçları olan paydaş grupları, kurumu farklı standartlara göre değerlendirebilmektedirler. Kurum itibarını anlamaya yönelik oluşan paydaş yaklaşımı, bütün paydaşların görüşlerini almak için oluşturulmuş yeni yaklaşımları beraberinde getirmektedir. Paydaşlar önünde gerçekleştirilen itibar kurumları için son derece önemlidir. Kurumun, bakış açısını geliştirmek ve pazar dışı alanlarda yer kazanmak için paydaşlarını kullanması başarı için büyük bir etkidir. Paydaşların desteği ile tüm sorunlar çözülebileceği gibi, diğer paydaşlarda bu sorunların belirlenmesi ve çözümlenmesi konusunda harekete geçirilebilmektedir. Kurum itibarının bir bölümünün, devam eden faaliyetler kadar paydaş faaliyetlerine de bağlı olduğu tespit edildiğinden, paydaşların itibarının kurumun genel itibarının oluşmasında büyük önem taşıdığı söylenebilmektedir [2]

Yerel yönetimler merkezi otoriteye bağlı oldukları için tamamen özgür bir yapı olmasalar da birtakım özgünlükleri, özerklikleri içlerinde barındırmaktadırlar. Yönetmekle sorumlu oldukları çevre, yerel halk ve onlara sundukları hizmetlerle yükümlüdürler. Yalnızca uygulamaya geçirdikleri hizmetler ile değil, bünyesinde barındırdıkları her şey ile toplum, ortaklar ve çalışanlar nezdinde bir itibara sahiptirler. İtibar kuruluşu tanımlayan şeydir ve bu hem içeriden hem de dışarıdan farklı olarak algılanabilmektedir. Hizmet verilen halk ile kurumun bir paydaşı olan çalışanların gözündeki itibar aynı doğrultuda ve olumlu bir şekilde olmalıdır. Eğer çalışanların gözündeki itibar kötü ve zedelenmiş bir halde ise, bu zamanla topluma da yansarak kurumun itibarını kötü bir şekilde etkileyecektir. Bu sebeple itibar oluşturma ve onu sürdürülebilir kılmanın en sağlıklı yolu, gerekli çalışmalarını içeriden uygulamaya başlamaktır.

Literatür çalışmalarında kamuda itibar yönetiminin çalışan olarak ifade edilen iç müşterinin memnuniyeti üzerine etkisi konusunda yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Literatüre bu alanda katkı sağlamak amacıyla Dilovası Belediyesi çalışanlarına yönelik uygulama yapılmıştır.

2. Kavramsal çerçeve

İtibar kavramı, kurumun rakiplerine kıyasla paydaşları için genel çekiciliğini tanımlayan, geçmişte yaptıkları ile gelecekte yapabileceklerinin algısal tasviridir [3]. Bir marka ya da kurum için "itibar" çalışanların, müşterilerin, yatırımcıların, tedarikçilerin ve toplumun ortak duygusal tepkisidir. Başkalarının takdiriyle kazanılan itibar, kişi ve kurumların en önemli soyut varlığıdır ve itibar görmek onların başarısı için oldukça önemlidir [1]. İtibar kavramı paydaşların algı değerini oluşturup, yönlendirmesini kapsamaktadır [4]. Kurumsal itibar [5]:

- İzlenimleri yönetme yeteneğinden,
- Kilit paydaşlarla güçlü ilişkiler kurma yeteneğinden,
- Gazeteciler ve analistler gibi ilgili gözlemcilerin katılımıyla gerçekleşen dolaylı haberlerden elde edilmektedir.

1990'lı yıllarda akademik kalemlerce ele alınan itibar ve itibar yönetimi kavramları birçok tanımla ifade edilmiştir. Tüm tanımların ortak ideali, amaçlarıdır. Şu şekilde sıralanabilir [6]:

- Marka olan kurumlar itibarını inşa etmek için kurumsal itibarı geliştirecek çalışmalar yapmalı ve iyi itibarın sürekliliğini sağlamalıdır.
- Kurumlar iyi itibarlarının sürekliliğini sağlarken; en etkili ve güvenli çalışmalar, politikalar, yöntemler ve sistemlerle standartlar oluşturur. Kurumsal itibara zarar verecek her faaliyetin önüne geçilmelidir.
- Kurumsal itibarı tehdit edecek her durum tespit edilip, kriz yaşanmadan önce ön çalışma gerçekleştirilip raporlar sunulmalıdır.
- Kurumsal itibar faaliyetlerini sürdürecekt beyin takımı oluşturulmalıdır. Bu yönetim takımının sorumlulukları belirlenmelidir.

Kurumsal itibar, şirketlerin kuruluşundan gelişim çağına kadar kazandığı yeteneklerin birleşimidir. Vatandaş, müşteri ve bireyler kurumun geçmişteki faaliyetlerine dayanarak edindikleri bilgilerle, örgütün gelecekteki davranışlarını tahmin edebilmektedir. Burada sözü edilen şey bir işletmenin itibarı ve onu neyin cazip kıldığıdır. Tüketicilerin önemseyebileceği çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bunlar; işletmenin mal ve hizmetleri, yönetimin yetkinliği, müşteri hizmetlerinin duyarlılığı, şirketin yenilikçi olma durumu ve personelin iyi bir ücret alıp almadığıdır. Müşteriler, işletmelerin topluma daha çok şey vermelerini, çevre konularına duyarlı olmalarını ve müşterilerin değerlerini yansıtmalarını istemektedir. Büyük olasılıkla, gelecekte daha çok müşteri şirketlerin toplumsal açıdan daha duyarlı olmasını isteyecektir. İtibarlarını artıran şirketlerin neler kazandığı ise şöyle sıralanabilir [7]:

- Şirket yetenekleri kendine çekmek ve elinde tutmakta daha iyi olur.
- Şirket müşterinin değer verdiği ek bir farklılaşma düzeyi yaratır.
- Şirket kendisiyle aynı değerleri paylaşan, toplumsal duyarlılık sahibi tedarikçi ve dağıtımçıları kendine çekmekten yarar sağlar.
- Şirket eleştirisi riskini azaltır.
- Şirket dünyayı önemseyen ek bir müşteri profilini kendine çeker. Refah düzeyi ve eğitim arttıkça, müşteriler kendi iyiliklerinin çevrenin sürekliliğine ve toplumsal düzene bağlı olduğunun daha fazla farkına varır.

Güçlü itibara sahip olan kurumlar birçok fayda sağlamaktadır. Bu faydalar şu şekilde sıralanabilir. [8]:

- Güçlü itibar sayesinde şartlara uygun imkânlar oluşturulur.
- Güçlü itibar için finansal performans kurumların kolonlarıdır.
- Güçlü itibara sahip kurumlar ürün ve hizmetlerini fiyatlandırırken belirleyici konumda olabilirler.
- Güçlü itibara sahip kurumların müşterilerinin marka bağımlılıkları ve marka sadakati de artar.
- Güçlü itibara sahip kurumların personel arayışında olduğu zaman yetenekli ve kalifiyeli personel ararken zorlanmayacaktır.
- Güçlü itibara sahip kurum, pazardaki iyi konumundan dolayı ileri gelen kurumlarla iş ortaklığı açısından cazibe merkezi haline gelir.
- Güçlü bir itibara sahip kurumların kriz yönetimi konusunda öngörü sahibi oldukları için riski en aza indirecek faaliyetleri önceden belirlerler.
- Güçlü itibara sahip kurumlar finansal performansına önem verdiği için, nakit akışını ve karşılığını artırır, tedarikçilere satın alımlar için daha düşük ücretler verilmesini, daha dengeli kar edilmesini ve istikrarı sağlar.
- Güçlü itibara sahip kurum iç ve dış paydaşları tarafından güven hissi oluşturur.
- Güçlü itibara sahip kurumlar piyasaya sürdükleri yeni bir ürünün tutulması ve benimsenmesi kamuoyunda kolaylaşır.
- Güçlü itibara sahip kurumlar, devlet yönetiminin çıkardığı düzenlemelerden en az etkilenen bir piyasada faaliyette bulunurlar.

Kurumsal itibar kavramını tüm yönleriyle açıklayabilmek onu meydana getiren alt boyutlarını irdelemek ile mümkündür. Fombrun ve arkadaşları geliştirdikleri ilk kurumsal itibar ölçeği (Reputation Quatient) ile birlikte çalışmalar yaparak ölçekteki bazı boyutları çıkarıp, ölçeğe yeni boyutlar eklemiş ve yeni kurumsal itibar ölçeğini (RepTrak) literatüre kazandırmışlardır [9]. Buna göre kurumsal itibarın boyutları: Finansal performans, sosyal sorumluluk, liderlik, çalışan (iç müşteri) memnuniyeti, kurumsal çevre, çalışma ortamı olarak sıralanmaktadır.

2.1. Finansal performans

Finansal performans, kurumun rakipleriyle kıyaslandığında yatırımcılar için yatırım riskini en aza indirgeyen ve yatırımcıların güvenliğini sağlayacak faaliyetlerde bulunuyor olması, geçmiş ve mevcut finansal piyasada kârlılık göstermesi, geleceği için yüksek finansal performans beklentisine sahip olması gibi unsurları ifade etmektedir [10].

Soyut bir değere sahip olan itibar önemlidir çünkü uzun vadede somut değerler üretebilmektedir. İyi bir kurumsal itibarın kurumlara finans, pazar payı ve insan kaynakları açısından büyük değerler kattığı görülebilmektedir. İyi bir itibara sahip kurumlar, mal ve hizmetleri için kolay bir şekilde müşteri bulabilir, pazar paylarını artırabilir, nitelikli çalışanları kendine çekerek onların destek ve inançlarını alması sonucuyla da kriz zamanlarını daha kolay atlatabilmektedir. Öte yandan kötü

itibar, bankaların kurumlara kredi vermekte isteksiz davranmasına, kurumun hisse senedi fiyatını düşürmesine, kurumun pazar payını zayıflatmasına, çalışan ve hissedarların başka kurumlara yönelmesine neden olabilmektedir [11].

Piyasa sektörü, kurumların sürekliliğini sağlayan geniş bir kültürün parçasıdır. Pazarda kalabilmek bir sürecin sonucudur ve zamanla oluşur. Mal ve hizmet üretimi yanı sıra toplumsal, yardım amaçlı, kültürel faaliyetlerle de ilgilenmelidirler. Bu faaliyetlerin maliyetleri planlanarak yürütülmelidir. Yardımlar ve destekler toplum algısında önemli yere sahiptir. Bu değer kurumun güvenilir imajıyla finansal sağlamlığını yükseltmektedir [12].

Bina veya arazi gibi pazarı olan varlıklara değer biçilebilir ama itibara değer biçmek kolay bir iş değildir. Çünkü onlar için daha önce satılan benzer şeyler arasında kıyaslama yaparak bunu gerçekleştirmek mümkünken, kurumsal itibarda bu yapılamayacağı için değer biçmek zor bir hale gelmektedir. Ancak kurumlar bunları bilançolarına katmaya başladıkça hem itibar hem de diğer maddi olmayan varlıklarına değer biçme noktasında artan bir ilgi oluşmaktadır [13].

Kurumların sürekliliğini sağlayabilmeleri için, sonsuz sayıda mal veya hizmet üretmek için kullanılan varlıklara ihtiyaç vardır. Bu varlıklar; emlak, fabrika, tesis- ekipman, insan kaynağı, makineler, demirbaşlar gibi maddi varlıklar veya marka, patent gibi maddi olmayan varlıkların tamamı düşünülebilir yani; reel varlıklardır [14].

Finansal performans ile iyi bir kurumsal itibar arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Şirketin genel performansının iyi yönde olduğunu gösteren finansal başarı, aynı zamanda kuruma güç ve güveni de getirmektedir. Toplum gözünde olumlu itibara sahip olan işletmeler, finansal açıdan başarılı olanlardır.

2.2. Sosyal sorumluluk

İşletmeler sanayileşmedeki gelişmelerle ürün çeşitliliğiyle tüketici beklentilerini en üst noktaya ulaştırır. Beklentileri tatmin edilebilmesiyle yaşam kalitesi ve refahının iyileştirilmesine olanak tanır. Olumlu sayılabilecek etkilerinin yanında olumsuz etkileri de vardır. Bunlar; aşırı tüketim, insan ve çevre sağlığının zarar görmesi, sosyal gruplar arasındaki farklılıklar gibi olumsuz sonuçlarda da işletmelerin üstlenmeleri gereken sorumluluklar vardır. İşletmelerin toplum yararına üstlendikleri bu yükümlülükler “sosyal sorumluluk” denmektedir [15].

Kurumsal sosyal sorumluluk, iş uygulamaları ve kurumsal kaynakların aracılığıyla üstlenilen yükümlülüktür [16].

Kurumsal sosyal sorumluluk, sadece işletmenin marka imajı ve itibarını geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda satışları, çalışan bağlılığı ve müşteri sadakatini artırmakta ve potansiyel çalışanları cezbetmektedir. Bu sayede işletmeler, finansal performanslarını iyileştirmekte ve daha çok yatırım çekmektedirler [17].

2.3. Liderlik

Lider; iş ahlakı ve disiplinler arası yaratıcılığı savunan ve bunu temel alan, hem her dönem değişime ayak uyduran hem de bu yönetim sistemini uygulayan öncü kişidir. Liderin hedefleri arasında dokunulmazlık kazanma, makam için sadece kendine fayda sağlama anlayışı yoktur. Liderin hedefi, kurumdaki kişileri ortak bir paydada buluşturup, bu enerjiyle çalıştırmak, işletmeyi daha üst seviyeye çıkarmak ve rakiplerinin önüne geçirmektir. Sistemini başarı ve farkındalık üzerine kuran lider, “liderlik yetkinliğine” sahiptir. Liderler, 9 özellekle özetlenebilir. Bunlar:

- Odak noktası değişmek ve yenilenmektir.
- Vizyon ve öngörü sahibidir. Kurumun misyonunu oluşturur.
- Organizasyondaki yeni enformasyon ve bilgiler edinmeye çalışır. Organizasyondaki enformasyonu ve bilgileri anlar ve yorumlar.
- Organizasyonu başarıya doğru sürükler. Bunun için gereken güç; mücadele, çalışmak ve başarmak için mutlaka hücum ritmini bulmalıdır.
- Kurum çalışanlarını geliştirecek ve motive edecek organizasyonlar düzenler.
- Kurum çalışanlarına karşı açık ve tutarlıdır. Kurumun prensiplerine bağlı kalır ve uygular. Bu özelliğiyle çalışanlarına örnektir. Bilime önem verir ve sorgular.
- Kişisel swot analizi yapar. Güçlü ve zayıf yönlerini belirler. Hataları karşısında sorumluluk sahibidir.
- Piyasayı çok iyi takip eder, tüketicinin ihtiyaçlarındaki değişme ve gelişmeleri analiz eder. Değişime karşı uyum gösterir ve esnekliğe sahiptir.
- Takım ruhuna inanır. Başarıyı da çalışanlarıyla paylaşır. Her çalışanını önemser.

Yönetici, liderlik ettiği kurum veya iş biriminin çalışmalarını planlama, çalışanların örgütlenmesi, motive ve teşvik edilmesi, çalışanlar arasında koordinasyonun sağlanması ve gerektiğinde işlerini denetleme yetkisine sahip olduğu gibi, daha üst makamlara karşı bu yetkilerini gerektiği gibi kullanılıp kullanmadığı konusunda da sorumludur.

Liderin risklerle yaşadığı açıktır. Ardından gidenler şanslıdır, çünkü onların tüm yapması gereken emirleri yerine getirmektedir.

2.4. Kurumsal çevre – çalışma ortamı

Çalışanlar, birçok farklı bireyi içeren bir paydaş grubudur. Çalışanlar, yönetim kurulundaki idareciler, kurum içindeki farklı işlevlere (üretim, yönetim ve hizmet gibi) katkıda bulunan kişilerin tümü çalışan topluluğunun bir üyesi olmaktadır.

Çalışanların kurumsal kimlik algısı, kurumsal itibar yönetimi olgusunun önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Çalışanlar, çalıştıkları kurum ile özdeşleştiklerinde, kurumun temel değerlerini benimseyecek, davranışlarını bu değerlere göre uyarlayacak ve kurumsal itibarın oluşmasında önemli bir rol oynayacaklardır [18].

Kurumsal şeffaflık, kurumsal iletişimde güven oluşturmak için çok önemlidir. Çalışanlarla etkin iletişim kurabilmek için öncelikle kurumla ilgili her uygulama ve işlem konusunda çalışanların bilgilendirilmesi gerekmektedir. Doğru bilgi vermek önemlidir. Kendileri ve çalışmalarını hakkında kontrol dışı haber kaynaklarından bilgi almak onların kuruma olan güvenini zedeleyip iç iletişimi olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Çalışanlar önemli gördükleri her konuda bilgilendirilmeli ve güvendikleri medyalar kullanılmalıdır. İyi haberlere ek olarak, kötü haberlerde zamanında verilmeli ve önemini kaybetmeden paylaşılmalıdır.

Kurum paydaşlarının ya da insan kaynaklarının hedef kitlesi, işletmelerin başarı ya da başarısızlığında aynı oranda etkileyen kişilerdir. Çalışanlar bu etkilerini performanslarıyla ve performanslarının göstergesi olan verimlilik düzeyleriyle gerçekleştirirler. Çalışanların sürekli istihdamı, ücretlendirilmesi, yükseltilmesi, güdülendirilmesi hususları yöneticilerin sıklıkla değerlendirmeleri gereken konulardır [19].

Çalışan memnuniyeti ve müşteri memnuniyeti arasında ilişki bir bağ bulunmaktadır. Kurumun başarıya ulaşabilmesi için ilk olarak çalışan memnuniyetinin sağlanması gerekmektedir. Ancak bu sayede müşteri memnuniyeti de memnun olamaz [20].

Çalışanlar; çalışmaya, problemleri çözmeye, yaratıcı çözümler üretmeye ve müşterilere hizmet etmeye motive edilirler. Bu durum, çalıştığı yerden memnun olma, verimli çalışma ve yenilikçilikle sonuçlanır. Bu da şirketin büyümesini ve gelişmesini sağlar. Olumlu itibar, çalışanların üretkenliğini teşvik ederek şirketin etkinliğini ve verimliliğini artırır. Ortakların, tedarikçilerin, kredi veren kuruluşların ve kanun koruyucuların şirketin itibarı hakkındaki olumlu düşünceleri ve destekleri, sermayenin düşük maliyetini içeren düşük girdi fiyatları şeklinde kendini güçlendirmektedir [21].

Örgütsel verimliliği artıracak önemli faktörlerden biri de çalışanları karara dahil etmektir. Çalışanlar, örgüt kültürünün ve kimliğinin oluşmasında önemli rol oynar. Bu nedenle iş görenler kişisel imaj oluştururken, sözlü ve sözsüz iletişime, güven ve sadakat oluşturma, ilişki yönetimi gibi psikolojik faktörler kişisel imajın unsurlarıdır. Çalışan memnuniyetini ve çalışanların maddi ve manevi motivasyonunu sağlayan araçlar vardır. Bu araçlar arasında ücret gibi maddi ödüller, sosyal kolaylıklar, takdir, övgü, kariyer fırsatları, sosyal statü, iyileştirilen çalışma koşulları, iş güvenliği, moral vermek, prestij sağlamak, sosyal etkinliklere önem vermek, yetki ve sorumluk vermek, önem ve değer vermek, şeffaf yönetim politikası uygulamak, kurumsal eğitime önem vermek sıralanabilir.

Kurumsal itibar, kurumların maddi olmayan değerleri içerisinde en kıymetli olanıdır. Bu değere sahip olmak için kurumların iç müşterisi olan çalışanlarını memnun etmesi gerekmektedir. Çünkü itibar kurum içinde başlamaktadır. İç itibar oluşturamayan kurumlar dış itibarı da kazanamayacaklardır. Kurum yöneticilerinin kurum içi itibar kazanabilmeleri için çalışan memnuniyetini artıracak ve onları motive edecek bir çalışma ortamı sağlamaları gerekmektedir. İyi bir itibarı olan başarılı bir kurumda çalışma fikri, çalışanların kuruma yönelik sadakatini ve işten duydukları tatmini artırmaktadır. Çalışan, iş ve işle ilgili durumlarda gerekli olan tatmini görürse, işine ve kuruma karşı olumlu bir tutum içinde olacaktır. Bu bağlamda iş memnuniyeti çok yönlü bir yapıya sahiptir. Bunlar; çalışanların yaptıkları iş ve bu iş karşılığında aldıkları maaş, yöneticilerin kurum içi davranış ve anlayışları gibi birçok faktör iş memnuniyetini etkileyecektir [22].

Kurumsal itibar sürecinin ana faktörü çalışanlardır. Başka bir deyişle, iyi bir itibar kazanmak isteyen kurumlar çalışanların desteğini almak zorundadır. Çalışanların kurumsal itibar sürecine katılımını sağlamak için iç iletişim önemlidir. Kurumsal itibarı kazanma yönünde yapılan çalışmalar tüm kuruma yayılmalı ve bu çalışmalara herkes katılmalıdır. Çalışanlar, kurumların itibar oluşturma çabalarında vazgeçilmez bir unsurdur [23].

Kurumun itibarı ile çalışan tutum ve davranışları arasındaki ilişki iki şekilde açıklanabilir. Birincisi sosyal kimlik teorisidir. Toplumun gözünde iyi bir itibara sahip bir kurumda çalışmak, çalışanlara güçlü bir statü ve kimlik duygusu verir, bu da iş tatminini ve kuruma bağlılığı artırır. Bu ilişkinin diğer bir yönü de iş tatmini ve kurum bağlılığı olan çalışanların, müşterilerin ve diğer paydaşların gözünde kurumun en önemli temsilcisi oldukları ve kurumsal itibara aracılık edecekleridir [22].

Kurumun çalışanları, farklı özelliklere sahip çok sayıda insanı içeren bir paydaş grubudur. Bir kurum en iyi sonuçları ancak her bir çalışanın enerjisi aynı amaca yönlendirildiğinde elde edilebilir [24].

Çalışan memnuniyeti; verimlilik, kalite ve müşteri sadakatinde en önemli itici güçlerden biridir. Yüksek moral ve motivasyona sahip olan memnun çalışanların yaptıkları çalışmalar daha verimli ve etkili bir hale gelmektedir. Bu nedenle çalışan memnuniyeti doğrudan kalite sürecini etkilemektedir. Yapılan birçok ampirik çalışmada çalışan memnuniyetinin;

kurumsal sadakat ve bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğu ve çalışan devamsızlığı ve devri arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır [20].

Maddi refah düzeyine ulaşmak çalışanların birincil beklentisidir. Ancak çalışma ortamının kalitesi bundan daha önemlidir. Şirketlerin çalışanlarına sunduğu eğitim, sağlık ve kariyer gibi fırsatlar, kurum içi etkileşimleri güçlendirecek yemek planlarının düzenlenmesi, geziler, terfi imkanları, öneri sistemini geliştirmeye yönelik uygulamalar, yönetime katılma hakkı verilmesi, motivasyon ve müşteri beklentilerini karŐılayan parçalardan bazılarını meydana getirmektedir [25].

Organizasyonun değerleri, stratejisi ve yapısının analizi ile baŐlayan kurumsal itibar sürecinde, kurumun karlılığından daha önemli olarak amaçlarını anlamak gerekmektedir. Kurum içinde bu önemli amaçlar benimsenmezse, kurum bunları dış paydaŐlara yansıtırken birtakım başarısızlıklarla karŐılaŐabilir. İtibar yönetim süreci, analitik beceri, danıŐman ve çok çeşitli teŐhis yeteneğini kapsayan bir dizi eylemi içinde bulundurmaktadır [26].

Olumlu itibar mıknaısa benzemektedir. Geniş kapsamlı eylemlerin gerçekleŐtirilmesini kolaylaŐtırmanın yanı sıra kurum çekiciliğini de artırmaktadır. Yerel yönetimlere iyi bir itibarın sağladığı faydalar Şunlardır:

- Finansal sermaye kaynaklarını ve yeni iş fırsatlarını çekmek,
- Güvence altına alınan yatırımlar,
- Hukuki ve siyasi ilişkileri etkilemek,
- İnsan sermayesi: İyi çalışanları elde tutup, en iyi çalışanları çekmek,
- Seçmenlerle olan ilişkileri güçlendirmek,
- Kuruma karşı çıkabilecek aktivistler veya sivil toplum örgütleri ile olan ilişkileri geliştirmek,
- Kriz riskiyle daha az karşı karşıya kalmak ve kriz anında kurum/marka için tampon ve izolasyon sağlamak,
- Daha çok başarı sağlayacak yeni hizmetleri hayata geçirmek,
- Potansiyel finansal performans artışı,
- Daha düşük fiyatlar ödeyerek satın alımlar gerçekleştirmek,
- Çalışan ve seçmenlerden daha fazla sadakat görmek,
- Seçmenin kurumun faaliyetlerine daha fazla özgürlük vermesini sağlamak.

3. Araştırmanın metodolojisi

3.1. Araştırmanın amacı ve hipotezleri

Günümüz dünyasında iç müşteri (çalışanların) birincil beklentisi maddi kazanç olsa da vakitlerinin büyük bir kısmını geçirdikleri iŐyeri ve işten duydukları memnuniyet bundan çok daha önemlidir. Bu memnuniyet çok yönlü olmakla birlikte, kurumsal itibarı da içinde barındırmaktadır. Araştırmanın amacı, kurumsal itibar yönetiminin iç müşteri (çalışan) memnuniyetini nasıl etkilediğini tespit etmektir.

Buna göre hipotezler;

H0: Kamuda itibar yönetiminin iç müşteri memnuniyetine etkisi yoktur.

H1: Kamuda itibar yönetiminin iç müşteri memnuniyetine etkisi vardır.

H1.1: Hizmet sunumunun iç müşteri memnuniyeti faktörü üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1.2: Vizyon ve liderliğin i müşteri memnuniyeti faktörü üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1.3: Çalışan ortamının iç müşteri memnuniyeti faktörü üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1.4: Finansal performansın iç müşteri memnuniyeti faktörü üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1.5: Kurumsal sosyal sorumluluğun iç müşteri memnuniyeti faktörü üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H1.6: Duygusal çekiciliğin iç müşteri memnuniyeti faktörü üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

3.2. Araştırmanın anakütlesi, örnekleme ve kısıtları

Araştırmanın ana kütlesini Dilovası Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırma evreni temsil edebilmesi açısından örnekleme büyüklüğünün belirlenebilmesi amacıyla ‘‘Güç Analizi’’ yaklaşımı benimsenmiŐtir, bu yöntem, istatistiksel anlamlılık gücüne dayanarak örnekleme büyüklüğünü hesaplamaktadır. Bu yöntem temel alınarak örnekleme büyüklüğünü hesaplamak için G*Power v3.1.9.6 programından yararlanılmıştır. Programda güven aralığı 0.95 olarak istatistiki güç ile yapılan analiz sonucunda, araştırma modelinde tutarlı sonuç elde etmek için örnekleme büyüklüğünün 191 olması gerektiği belirlenmiŐtir. Araştırmada 213 geçerli anket olduğundan örnekleme büyüklüğü yeterli kabul edilmiştir. Anket yüz yüze görüŐme yapılarak uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın yöntemi

Araştırmada veriler 15 Haziran- 24 Ekim 2021 tarihleri arasında katılımcılara yüz yüze anket formu uygulanarak toplanmıştır. Uygulanan anket formu için 15.04.2021 tarihinde İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu’ndan onayı

alınan ölçeklerden faydalanılmıştır. Araştırmada kurumsal itibarı ölçmek için Fombrun (1996) tarafından geliştirilen 5 faktör ve 20 ifadeye sahip “Kurumsal İtibar Ölçeği” [24], Dayanç’dan [27]; çalışan memnuniyetini ölçmek için Macdonald ve MacIntyre [28] tarafından geliştirilen 10 ifadeye sahip tek faktörlü “İç Müşteri Memnuniyeti” ölçeği ile demografik ve betimsel sorular Kaya’dan [29] alınmıştır.

Anket formunda yer alan maddeler 5’li Likert ölçeğine (1= kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) göre hazırlanmıştır.

Verilerin analiz edilmesi için SPSS 26 paket programı kullanılmıştır.

3.4. Güvenilirlik ve faktör analizi

Araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacı ile güvenilirlik analizi yapıp Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Ölçek ifadelerinin birbirleriyle ne kadar tutarlı olduğunu belirlemek için aralarındaki ilişkiyi ölçmek gerekmektedir. Güvenilirlik kat sayısı 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1’e yaklaştıkça güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirlik analizini test etmenin birçok yolu olsa da en yaygın olanı Cronbach Alpha’dır [30].

İtibar yönetimi için kullanılan 20 ifadeli ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0.975 çıkmıştır. Bu değer 0.80-1.00 arasında olduğu için ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Çalışan memnuniyeti için kullanılan 10 maddeli ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0.898 çıkmıştır. Bu değer 0.80-1.00 arasında olduğu için ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Her iki ölçek birlikte değerlendirildiğinde 30 ifadenin Cronbach’s Alpha değeri 0.971 çıkmıştır. Bu değer 0.80-1.00 arasında olduğu için ölçeklerin güvenilirliğinin oldukça yüksek düzeyde olduğunu ve iç tutarlılığının bulunduğunu göstermektedir.

Ölçeğin test edilebilir olup olmadığını göstermek için faktör analizinden önce Kaiser, Mayer, Olkin (KMO) ve Bartlett’in küresellik testleri yapılmıştır. Küresellik sınaması olan Bartlett testi, verilerin uyumlu olup olmadığını göstermektedir. Sig.>0.05 olduğunda bu değer verilerin ilişkisiz olduğunu gösterir ve faktör analizi uygulanmaz. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğu ise KMO testi kullanılarak kontrol edilir. 0.60’tan büyük bir KMO değeri, test için yeterli kabul edilir. Bu testlerde eğer sonuç beklenen değerlerin altında olursa faktör analizine devam edilmez [31].

İtibar Yönetimi Ölçeği için KMO değeri 0.966; Bartlett’in küresellik katsayısı 4443,577 ve sig. 0,000’dır. Bu değerler ölçeğin Bartlett’in küresellik testine göre birbirleriyle ilişkili ve KMO testine göre ise örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğunu gösterir. Elde edilen sonuca göre İtibar Yönetimi ölçeği faktör analizi yapılmaya uygundur.

İç Müşteri Memnuniyeti Ölçeği için KMO değeri 0.892; Bartlett’in küresellik katsayısı 1267.063 ve sig. 0.000’dır. Bu değerler ölçeğin Bartlett’in küresellik testine göre birbirleriyle ilişkili ve KMO testine göre ise örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğunu gösterir. Elde edilen sonuca göre İç Müşteri Memnuniyeti ölçeği faktör analizi yapılmaya uygundur.

İtibar Yönetimi ölçeği 6 faktörden oluşmaktadır ve bu oluşan 6 boyutun toplam açıklama değeri ise 84.610’dur. Bir faktör sınamasında ölçek maddelerinin faktör yükünün 0.3’ün altında çıkması, o faktör yükünün zayıf olduğu anlamına gelmektedir ve değerlendirme dışı sayılmaktadır [32]. Araştırma için gerçekleşen faktör sınamasında, ölçeklere ait maddelerin tümünün yükü 0.30’un üzerinde olduğundan, ilgili ölçeklerdeki tüm maddeler araştırmaya dahil edilmiştir. Buna göre elde edilen faktörler Tablo 1’de yer aldığı gibidir;

- Hizmet Sunumu
- Vizyon ve Liderlik
- Çalışma Ortamı
- Finansal Performans
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk
- Duygusal Çekicilik

Tablo 1. İtibar yönetimi ölçeği faktör analizi

Faktör İfadeleri	Faktör Yükleri
Hizmet Sunumu	
Kurumum, kaliteli eğitim ve hizmetler sunar	0.899
Kurumum, ödenilen paranın karşılığı olan hizmetleri sunar	0.883
Kurumum, sunduğu eğitimin veya hizmetin arkasında durur	0.908
Kurumum, eğitim ve hizmet konusunda yenilikçi bir anlayışa sahiptir	0.882
Vizyon ve Liderlik	
Kurumumda mükemmel bir liderlik anlayışı vardır	0.900
Kurumumun gelecek için açık bir vizyonu vardır	0.928
Kurumum, eğitim fırsatlarını takip eder ve avantajlarından faydalanır	0.893

Tablo 1. (devam)

Çalışma Ortamı	
Kurumum iyi yönetilir	0.881
Kurumum, çalışma koşulları bakımından iyi bir belediye olarak görünür	0.902
Kurumum, iyi idari görevlilere sahip bir belediye olarak görünür	0.851
Finansal Performans	
Kurumumun, finansal açıdan güçlü bir yapısı vardır	0.903
Kurumum, büyüme konusunda gelecek için umut vaat eder	0.953
Kurumum, rakiplerinden daha iyi performans gösterme eğilimindedir	0.908
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	
Kurumum, çalışanlarına karşı davranışlarında yüksek standardı korur	0.879
Kurumum, kendisini çevreye karşı sorumlu olarak görür	0.938
Kurumum, iyi amaçları destekler	0.892
Duygusal Çekicilik	
Kurumum hakkındaki hislerim olumlu yöndedir	0.932
Kurumumu takdir eder ve saygı duyarım	0.931
Kurumuma güven duyarım	0.938

Çalışan (İç Müşteri) Memnuniyeti ölçeği Tablo 2’de de ifade edildiği gibi tek faktörlüdür ve toplam açıklama değeri 52.042’dir.

Tablo 2. Çalışan (iç müşteri) memnuniyeti ölçeği faktör analizi

Faktör İfadeleri	Faktör Yükleri
Kurumumda yaptığım iyi işler için takdir edilirim	0.586
Kendimi iş yerindeki insanlara karşı yakın hissederim	0.740
Bu kurumda çalıştığım için kendimi iyi hissederim	0.657
İşim konusunda kendimi güvende hissederim	0.815
Kurumumdaki yöneticiler gelişimimi destekler	0.807
Genel olarak çalışmamın fiziksel sağlığım için iyi olduğuna inanırım	0.718
Bu kurumda aldığım ücretten memnunum	0.610
Tüm yetenek ve becerilerimi bu kurumda kullanırım	0.738
Kurumumda yöneticilerimle olan iş ilişkilerim güzeldir	0.688
Yaptığım iş konusunda kendimi iyi hissederim	0.720

3.5. Araştırmaya ilişkin tanımlayıcı bulgular

Bu bulgular katılımcıların demografik özellikleri, yerel yönetimlerdeki statü ve yerel yönetimlerdeki çalışma süresi için frekans ve yüzde dağılımlarından oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, yerel yönetimlerdeki statü, yerel yönetimlerdeki çalışma süresi ve aylık gelire ilişkin dağılımlarına baktığımızda; %4.2’si 24 yaş ve altı, %11.7’si 25-29, %19.2’si 30-34, %20.2’si 35-39, %23.5’i 40-44, 10.8’i 45-49, %7.0’si 50-54, %2.3’ü 55-59 ve %0.9’u 60-64 yaş aralığındadır. %69.0’i erkek, %31.0’i kadındır. %74.2’si evli, %25,8’i bekar. %11.3’ü ilköğretim, %24.9’u ortaokul/ilköğretim, %30.0’u lise/meslek lisesi, %15.5’i 2 veya 3 yıllık yüksekokul, %14.6’sı 4 yıllık fakülte ve %3.8’i yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte mezunudur. %39.4’ü işçi-daimi, %32.4’ü işçi-taşeron, %12.7’si memur-kadro, %6.1’i memur-sözleşmeli, %2.8’i birim şefi, %5.6’sı birim müdürü ve %0.9’u başkan yardımcısı statüsündedir. %2.3’ü 1 yıldan az, %10.8’i 2-3 yıl, %30.5’i 4-5 yıl, %30’u 6-7 yıl, %13.1’i 8-9 yıl ve %13.1’i 10 yıl ve üzeri çalışma süresi gerçekleştirmişlerdir. %2.8’i 3000 TL ve altı, %55.9’u 3001-5000 TL, %25.4’ü 5000-7000 TL, %15.0’i 7001-10000 TL ve %0.9’u 10000 TL’nin üzeri bir gelire sahiptir.

3.6. Faktör ortalaması

Ölçek faktörlerinin sıranması ile elde edilen sonuç, 0.8 oranında bir puan artışı ile sıralanan 5’li Likert ölçek kullanılarak yapılmıştır. 0.8’lik puan artışı (puan aralığı= (en yüksek değer-en düşük değer)/5=(5-4)/5=0.8) Likert ölçek için; 1,00-1.80 kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60 katılmıyorum, 2.61-3.40 kararsızım, 3.41-4.20 katılıyorum ve 4.21-5.00 kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Katılımcı görüşlerinin faktör lehine yorumlanabilmesi için 3,41 ve üzeri olması gerekmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde görülmektedir ki “Hizmet Sunumu”, “Duygusal Çekicilik” ve “İç Müşteri Memnuniyeti” faktör ortalamaları 4.21-5.00 aralığında olduğu için “kesinlikle katılıyorum” seçeneği içerisinde; “Vizyon ve Liderlik”, “Çalışma Ortamı”, “Finansal Performans” ve “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” faktörlerinin ortalamaları ise 3.41-4.20 aralığında olması ile “katılıyorum” seçeneği içerisinde yer almaktadırlar.

3.7. Bağımsız örneklem T testi

Bağımsız örneklem t testi analizi, iki bağımsız grup arasında ortalamalara bakarak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için kullanılır. Bu analiz kapsamında iki grup altında toplanan kontrol değişkenleri için “bağımsız grup t testi” ve ikiden fazla grup altında toplanan kontrol değişkenleri için ise “tek yönlü varyans (ANOVA) testi” yöntemleri kullanılmıştır. Test için iki ayrı grup oluşturulmuştur. Buna göre;

- İtibar yönetimi ölçek faktörlerinin cinsiyet açısından farklılığına dair bağımsız örneklem T Testi; Levene test sonucuna göre;

Çalışma Ortamı faktörü için (Sig: 0.150> α) $p>0.05$,

Finansal Performans faktörü için (Sig: 0.082> α) $p>0.05$,

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörü için (Sig: 0.120> α) $p>0.05$,

Duygusal Çekicilik faktörü için (Sig: 0.391> α) $p>0.05$ 'tir.

Bu sonuca göre bu 4 faktör için grup varyanslarının eşit olduğu görülür, yani H0 hipotezi bu sonuca göre reddedilemez.

Hizmet Sunumu faktörü için (Sig: 0.046< α) $p<0.05$ ve Vizyon ve Liderlik faktörü için (Sig: 0.042< α) $p<0.05$ 'tir. Bu sonuç doğrultusunda grup varyansları eşit olmadığından dolayı Hizmet Sunumu ve Vizyon ve Liderlik faktörleri için H0 reddedilir.

Duygusal Çekicilik faktöründe P değeri 0.05'ten büyük olduğundan dolayı bu faktör için H0 hipotezi reddedilemez. Bu faktör açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Hizmet Sunumu, Vizyon ve Liderlik, Çalışma Ortamı, Finansal Performans ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörlerinin ise P değeri 0.05'ten küçük olduğundan dolayı bu faktörler için H0 reddedilir.

Hizmet Sunumu, Vizyon ve Liderlik, Çalışma Ortamı, Finansal Performans ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörleri için cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucu elde edilmiştir.

- Çalışan memnuniyeti ölçek faktörünün cinsiyet açısından farklılığına dair bağımsız örneklem T Testi; Levene test sonucuna göre;

Çalışan Memnuniyeti faktörü için (Sig: 0.010< α) $p<0.05$ olduğundan dolayı H0 hipotezi reddedilir. Ortalamalardaki farklılık için ise P değeri 0.05'ten küçük olduğundan dolayı çalışan memnuniyeti için cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir.

- İtibar yönetimi ölçek faktörlerinin medeni hal açısından farklılığına dair bağımsız örneklem T Testi; Levene test sonucuna göre:

Hizmet Sunumu faktörü için (Sig: 0.540> α) $p>0.05$,

Vizyon ve Liderlik faktörü için (Sig: 0.866> α) $p>0.05$,

Çalışma Ortamı faktörü için (Sig: 0.724> α) $p>0.05$,

Finansal Performans faktörü için (Sig: 0.847> α) $p>0.05$,

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörü için (Sig: 0.887> α) $p>0.05$,

Duygusal Çekicilik faktörü için (Sig: 0.962> α) $p>0.05$ 'tir.

Bu sonuç grup varyanslarının eşitliğini gösterir yani H0 hipotezi bu sonuca göre reddedilemez. P değeri tüm faktörlerde 0.05'ten büyük olduğundan dolayı bu faktörler için H0 reddedilemez. Bu faktörler açısından medeni hal arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir.

- Çalışan memnuniyeti ölçek faktörünün medeni hal açısından farklılığına dair bağımsız örneklem T Testi; Levene test sonucuna göre:

Çalışan Memnuniyeti faktörü için (Sig: 0.438> α) $p>0.05$ olduğundan dolayı H0 hipotezi reddedilemez. Ortalamalardaki farklılık için ise P değeri 0.05'ten büyük olduğundan dolayı çalışan memnuniyeti için cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir.

3.8. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

İlişkisi olmayan ikiden daha fazla grup ortalamasındaki farkın, sıfırdan anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmaktadır. İtibar Yönetimi ve İç Müşteri Memnuniyeti ölçeklerinin faktörleri için eğitim, yaş, statü, çalışma süresi ve gelir durumları baz alınarak gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

Eğitim, yaş, statü, çalışma süresi ve gelir durumu, değişkenlerdeki İtibar Yönetimi ve İç Müşteri Memnuniyeti ölçeklerine ilişkin ifadeler için gruplar arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılan testimizin hipotezleri aşağıdaki gibidir;

- H0: $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$

- H1 μ_j 'lerden en az biri diğerlerinden farklıdır.

1. İtibar yönetimi ölçeğine ait faktörlerin eğitim grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonuçlarına bakıldığında;

Hizmet Sunumu faktörü için $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$),

Vizyon ve Liderlik faktörü için $p < \alpha$ ($0.003 < 0.05$),

Çalışma Ortamı faktörü için $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$),

Finansal Performans için $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$),

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörü için $p < \alpha$ ($0.003 < 0.05$) ve Duygusal Çekicilik faktörü için $p < \alpha$ ($0.004 < 0.05$) olduğu görülmektedir.

Faktörlerin tamamı için H0 hipotezi reddedilir ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

- “Hizmet Sunumu” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Hizmet Sunumu faktörüne göre eğitim durumu yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte olan grup ile ortaokul/ilköğretim, lise/meslek lisesi, eğitim durumu ilköğretim olan grup ile 4 yıllık fakülte olan gruplar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H0 hipotezimiz reddedilir.
- “Vizyon ve Liderlik” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Vizyon ve Liderlik faktörüne göre eğitim durumu yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte olan grup ile ilköğretim, ortaokul/ilköğretim ve lise/meslek lisesi grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H0 hipotezimiz reddedilir.
- “Çalışma Ortamı” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Çalışma Ortamı faktörüne göre eğitim durumu yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte olan grup ile ilköğretim, ortaokul/ilköğretim ve lise/meslek lisesi grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H0 hipotezimiz reddedilir.
- “Finansal Performans” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Finansal Performans faktörüne göre eğitim durumu yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte olan grup ile ortaokul/ilköğretim, lise/meslek lisesi, eğitim durumu ilköğretim olan grup ile 4 yıllık fakülte olan gruplar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H0 hipotezimiz reddedilir.
- “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörüne göre eğitim durumu ilköğretim olan grup ile 4 yıllık fakülte ve yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H0 hipotezimiz reddedilir.
- “Duygusal Çekicilik” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Duygusal Çekicilik faktörüne göre eğitim durumu yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte olan grup ile ilköğretim, ortaokul/ilköğretim ve lise/meslek lisesi grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H0 hipotezimiz reddedilir.

2. İtibar yönetimi ölçeğine ait faktörlerin yaş grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonuçlarına bakıldığında;

Hizmet Sunumu faktörü için $p > \alpha$ ($0.462 > 0.05$),

Vizyon ve Liderlik faktörü için $p > \alpha$ ($0.266 > 0.05$),

Çalışma Ortamı faktörü için $p > \alpha$ ($0.321 > 0.05$),

Finansal Performans için $p > \alpha$ ($0.492 > 0.05$),

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörü için $p > \alpha$ ($0.354 > 0.05$) ve Duygusal Çekicilik faktörü için $p > \alpha$ ($0.355 > 0.05$) olduğu görülmektedir.

Faktörlerin tamamı için H0 hipotezi reddedilemez ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

3. İtibar yönetimi ölçeğine ait faktörlerin statü grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonuçlarına bakıldığında;

Hizmet Sunumu faktörü için $p > \alpha$ ($0.861 > 0.05$),

Vizyon ve Liderlik faktörü için $p > \alpha$ ($0.290 > 0.05$),

Çalışma Ortamı faktörü için $p > \alpha$ ($0.577 > 0.05$),

Finansal Performans için $p > \alpha$ ($0.532 > 0.05$),

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörü için $p > \alpha$ ($0.745 > 0.05$) ve Duygusal Çekicilik faktörü için $p > \alpha$ ($0.866 > 0.05$) olduğu görülmektedir.

Faktörlerin tamamı için H0 hipotezi reddedilemez ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

4. İtibar yönetimi ölçeğine ait faktörlerin çalışma süresi grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonuçlarına bakıldığında;

Hizmet Sunumu faktörü için $p > \alpha$ (0.455 > 0.05),

Vizyon ve Liderlik faktörü için $p > \alpha$ (0.301 > 0.05),

Çalışma Ortamı faktörü için $p > \alpha$ (0.420 > 0.05),

Finansal Performans için $p > \alpha$ (0.233 > 0.05),

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörü için $p > \alpha$ (0.363 > 0.05) ve Duygusal Çekicilik faktörü için $p > \alpha$ (0.121 > 0.05) olduğu görülmektedir. Faktörlerin tamamı için H_0 hipotezi reddedilemez ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

5. İtibar yönetimi ölçeğine ait faktörlerin gelir grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonuçlarına bakıldığında;

Hizmet Sunumu faktörü için $p > \alpha$ (0.163 > 0.05),

Vizyon ve Liderlik faktörü için $p < \alpha$ (0.001 < 0.05),

Çalışma Ortamı faktörü için $p < \alpha$ (0.005 < 0.05),

Finansal Performans için $p < \alpha$ (0.000 < 0.05),

Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktörü için $p > \alpha$ (0.127 > 0.05) ve Duygusal Çekicilik faktörü için $p > \alpha$ (0.297 > 0.05) olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre Hizmet Sunumu, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Duygusal Çekicilik faktörleri için H_0 hipotezi reddedilemez; Vizyon ve Liderlik, Çalışma Ortamı ve Finansal Performans faktörleri için ise H_0 hipotezi reddedilir. Vizyon ve Liderlik, Çalışma Ortamı ve Finansal Performans faktörleri için katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık varken, Hizmet Sunumu, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Duygusal Çekicilik faktörlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

- “Vizyon ve Liderlik” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Vizyon ve Liderlik faktörüne göre gelir durumu 10000 TL’nin üzeri olan grup ile 3000 TL ve altı, 3001- 5000, 5001-7000 ve 7001-10000 grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H_0 hipotezimiz reddedilir.
- “Çalışma Ortamı” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Çalışma Ortamı faktörüne göre gelir durumu 10000 TL’nin üzeri olan grup ile 3000 TL ve altı, 3001- 5000, 5001-7000 ve 7001-10000 grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H_0 hipotezimiz reddedilir.
- “Finansal Performans” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve Finansal Performans faktörüne göre gelir durumu 10000 TL’nin üzeri olan grup ile 3000 TL ve altı, 3001- 5000, 5001-7000 ve 7001-10000 grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H_0 hipotezimiz reddedilir.

6. İç Müşteri Memnuniyeti ölçeğine ait faktörün eğitim grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonucuna bakıldığında;

İç Müşteri Memnuniyeti faktörü için $p < \alpha$ (0.000 < 0.05) olduğu görülmektedir. Faktör için H_0 hipotezi reddedilir ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

7. “İç Müşteri Memnuniyeti” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve İç Müşteri Memnuniyeti faktörüne göre eğitim durumu yüksek lisans/5-6 yıllık fakülte olan grup ile ilkökul, ortaokul/ilköğretim, lise/meslek lisesi ve 4 yıllık fakülte grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H_0 hipotezimiz reddedilir.

8. İç Müşteri Memnuniyeti ölçeğine ait faktörün yaş grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonucuna bakıldığında İç Müşteri Memnuniyeti faktörü için $p > \alpha$ (0.328 > 0.05) olduğu görülmektedir. Faktör için H_0 hipotezi reddedilemez ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

9. İç Müşteri Memnuniyeti ölçeğine ait faktörün statü grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonucuna bakıldığında İç Müşteri Memnuniyeti faktörü için $p > \alpha$ (0.729 > 0.05) olduğu görülmektedir. Faktör için H_0 hipotezi reddedilemez ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

10. İç Müşteri Memnuniyeti ölçeğine ait faktörün çalışma süresi grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonucuna bakıldığında İç Müşteri Memnuniyeti faktörü için $p > \alpha$ (0.542 > 0.05) olduğu görülmektedir. Faktör için H_0 hipotezi reddedilemez ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

11. İç Müşteri Memnuniyeti ölçeğine ait faktörün gelir grupları açısından farklılığına dair ANOVA Testi sonucuna bakıldığında İç Müşteri Memnuniyeti faktörü için $p < \alpha$ (0.004 < 0.05) olduğu görülmektedir. Faktör için H_0 hipotezi reddedilir ve bu sonuca göre katılımcıların bakış açısında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

12.“İç Müşteri Memnuniyeti” için çoklu karşılaştırma Tukey testi yapılmış ve İç Müşteri Memnuniyeti faktörüne göre gelir durumu 10000 TL’nin üzeri olan grup ile 3000 TL ve altı, 3001- 5000, 5001-7000 ve 7001-10000 grupları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sebeple H0 hipotezimiz reddedilir.

3.9. Regresyon analizi

Kurumsal itibar yönetiminin iç müşteri (çalışan) memnuniyetini nasıl etkilediğini tespit etmeye çalıştığımız bu araştırmada iki unsur arasındaki ilişkinin ve etkinin görülebilmesi için regresyon analizi yapılmaktadır. Bu bağlamda itibar yönetiminin iç müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisinin anlaşılabilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. İtibar Yönetimi ve İç Müşteri Memnuniyeti ölçeklerinin faktörleri arasında da testler yapılmıştır.

- “Hizmet Sunumu” faktörünün “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörüne etkisi,
- “Vizyon ve Liderlik” faktörünün “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörüne etkisi,
- “Çalışan Ortamı” faktörünün “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörüne etkisi,
- “Finansal Performans” faktörünün “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörüne etkisi,
- “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” faktörünün “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörüne etkisi,
- “Duygusal Çekicilik” faktörünün “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörüne etkisine ilişkin regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma hipotezlerine yönelik Regresyon analizi yapılırken analizdeki F ve T testine yönelik hipotezler şöyledir;

F testi: Belirlilik katsayısı için hipotezler;

H0: $R^2=0$

H1: $R^2>0$

T testi: Katsayılar için hipotezler;

H0: $\beta=0$

H1: $\beta\neq 0$

Tablo 3’te hipotezler için uygulanan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Regresyon modelleri, bağımlı ve bağımsız değişkenler, R^2 , β , T ve ortalamaların anlamlılığı için P değerine yönelik açıklamalar aşağıda yer almaktadır;

1.Regresyon modeli için (Hizmet Sunumu bağımsız değişken, İç Müşteri Memnuniyeti bağımlı değişken) tabloda görüldüğü üzere R^2 değeri 0.408’dir. Bu değer, değişkendeki toplam değişimin yüzdesel olarak ne kadarını bağımsız değişkenin açıkladığını gösteren bir ölçüttür. R^2 değeri 1’e ne kadar yakın olursa modelin açıklama gücünde aynı doğrultuda artar. Açıklama gücü %40.8’dir. “İç Müşteri Memnuniyeti” faktöründeki toplam değişimin %40.8’i “Hizmet Sunumu” tarafından açıklanırken geriye kalan %59.2’lik kısmının ise diğer değişkenler tarafından açıklandığı öngörülmektedir. Modelin p değeri ise 0.000’dır. $P<\alpha$ (0.000<0.05) olduğu için H0 hipotezi reddedilir. Bu değerler ile model bütünüyle anlamlıdır. Ayrıca β katsayısının 0.638 olduğu görülmektedir. B değeri 1 birimlik değişim (artış ya da düşüş) gösterdiğinde, Hizmet Sunumu faktörü için “İç Müşteri Memnuniyeti” üzerinde 0.638’lik bir değişime sahip olacağı anlamına gelmektedir. Örneğin bir birimlik artış Hizmet Sunumu faktörü için “İç Müşteri Memnuniyeti” üzerinde 0.638’lik bir artışa, bir birimlik düşüş 0.638 birimlik düşüşe sebep olur.

2.Regresyon modeli için (Vizyon ve Liderlik bağımsız değişken, İç Müşteri Memnuniyeti bağımlı değişken) R^2 : 0.400, β : 0.632, T: 11.850 ve ortalamasının anlamlılığı için p: 0.000’dır. “İç Müşteri Memnuniyeti” faktöründeki değişimlerin %40.0’ı Vizyon ve Liderlik ile açıklanmaktadır. β değeri bağımlı ve bağımsız değişken için aynı yödedir. P değeri $p<\alpha$ (0.000<0.05) olması katsayının geçerli ve anlamlı olduğunu belirtmektedir. β değerinin 0.632 olması ise, her şey sabit bir durumdayken Vizyon ve Liderlik faktöründe gerçekleşen 1 birimlik değişimin “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörü üzerinde 0.632 oranında aynı yönde değişime sebep olacağı anlamına gelmektedir.

3.Regresyon modeli için (Çalışma Ortamı bağımsız değişken, İç Müşteri Memnuniyeti bağımlı değişken) R^2 : 0.456, β : 0.676, T: 13.308 ve ortalamasının anlamlılığı için p: 0.000’dır. “İç Müşteri Memnuniyeti” faktöründeki değişimlerin %45.6’sı Çalışma Ortamı ile açıklanmaktadır. β değeri bağımlı ve bağımsız değişken için aynı yödedir. P değeri $p<\alpha$ (0.000<0.05) olması katsayının geçerli ve anlamlı olduğunu belirtmektedir. β değerinin 0.676 olması ise, her şey sabit bir durumdayken Çalışma Ortamı faktöründe gerçekleşen 1 birimlik değişimin “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörü üzerinde 0.676 oranında aynı yönde değişime sebep olacağı anlamına gelmektedir.

4.Regresyon modeli için (Finansal Performans bağımsız değişken, İç Müşteri Memnuniyeti bağımlı değişken) R^2 : 0.394, β : 0.628, T: 11.709 ve ortalamasının anlamlılığı için p: 0.000’dır. “İç Müşteri Memnuniyeti” faktöründeki değişimlerin %39.4’ü Finansal Performans ile açıklanmaktadır. β değeri bağımlı ve bağımsız değişken için aynı yödedir. P değeri $p<\alpha$ (0.000<0.05) olması katsayının geçerli ve anlamlı olduğunu belirtmektedir. β değerinin 0.628 olması ise, her şey sabit bir durumdayken Finansal Performans faktöründe gerçekleşen 1 birimlik değişimin “İç Müşteri Memnuniyeti” faktörü üzerinde 0.628 oranında aynı yönde değişime sebep olacağı anlamına gelmektedir.

5.Regresyon modeli için (Kurumsal Sosyal Sorumluluk bağımsız değişken, İç Müşteri Memnuniyeti bağımlı değişken) R^2 : 0.364, β : 0.603, T: 10.978 ve ortalamanın anlamlılığı için p: 0.000'dır. "İç Müşteri Memnuniyeti" faktöründeki değişimlerin %36.4'ü Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile açıklanmaktadır. β değeri bağımlı ve bağımsız değişken için aynı yödedir. P değeri $p < \alpha$ (0.000 < 0.05) olması katsayının geçerli ve anlamlı olduğunu belirtmektedir. β değerinin 0.603 olması ise, her şey sabit bir durumdayken Kurumsal Sosyal Sorumluluk faktöründe gerçekleşen 1 birimlik değişimin "İç Müşteri Memnuniyeti" faktörü üzerinde 0.603 oranında aynı yönde değişime sebep olacağı anlamına gelmektedir.

6.Regresyon modeli için (Duygusal Çekicilik bağımsız değişken, İç Müşteri Memnuniyeti bağımlı değişken) R^2 : 0.279, β : 0.528, T: 9.039 ve ortalamanın anlamlılığı için p: 0.000'dır. "İç Müşteri Memnuniyeti" faktöründeki değişimlerin %27.9'u Duygusal Çekicilik ile açıklanmaktadır. β değeri bağımlı ve bağımsız değişken için aynı yödedir. P değeri $p < \alpha$ (0.000 < 0.05) olması katsayının geçerli ve anlamlı olduğunu belirtmektedir. β değerinin 0.528 olması ise, her şey sabit bir durumdayken Duygusal Çekicilik faktöründe gerçekleşen 1 birimlik değişimin "İç Müşteri Memnuniyeti" faktörü üzerinde 0.528 oranında aynı yönde değişime sebep olacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 3. Regresyon analiz sonuçları

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	β	T	Ortalamaların Anlamlılığı için P Değeri
1	Hizmet Sunumu	İç Müşteri Memnuniyeti	0.408	0.638	12.050	0.000
2	Vizyon ve Liderlik	İç Müşteri Memnuniyeti	0.400	0.632	11.850	0.000
3	Çalışma Ortamı	İç Müşteri Memnuniyeti	0.456	0.676	13.308	0.000
4	Finansal Performans	İç Müşteri Memnuniyeti	0.394	0.628	11.709	0.000
5	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	İç Müşteri Memnuniyeti	0.364	0.603	10.978	0.000
6	Duygusal Çekicilik	İç Müşteri Memnuniyeti	0.279	0.528	9.039	0.000

Tablo 4 incelendiğinde görülüyor ki; Hizmet sunumunun "İç Müşteri Memnuniyeti" üzerinde etkisi vardır. Bu durumda H1.1. hipotezi kabul edilebilmektedir. Vizyon ve liderliğin "İç Müşteri Memnuniyeti" üzerinde etkisi vardır ve H1.2 hipotezi kabul edilebilmektedir. Çalışan ortamının "İç Müşteri Memnuniyeti" üzerinde etkisi vardır ve H1.3 hipotezi kabul edilebilmektedir. Finansal performansın "İç Müşteri Memnuniyeti" üzerinde etkisi vardır ve H1.4 hipotezi kabul edilebilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğun "İç Müşteri Memnuniyeti" üzerinde etkisi vardır ve H1.5 hipotezi kabul edilebilmektedir. Duygusal çekiciliğin "İç Müşteri Memnuniyeti" üzerinde etkisi vardır ve H1.6 hipotezi kabul edilebilmektedir.

Tablo 4. Hipotezlere ilişkin kararlar

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Karar
Hizmet Sunumu	İç Müşteri Memnuniyeti	H1.1.; Kabul
Vizyon ve Liderlik	İç Müşteri Memnuniyeti	H1.2.; Kabul
Çalışma Ortamı	İç Müşteri Memnuniyeti	H1.3.; Kabul
Finansal Performans	İç Müşteri Memnuniyeti	H1.4.; Kabul
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	İç Müşteri Memnuniyeti	H1.5.; Kabul
Duygusal Çekicilik	İç Müşteri Memnuniyeti	H1.6.; Kabul

4. Sonuç ve öneriler

Kamu kurumları, vatandaşların güvenini kazanmak ve sürdürmek için itibar yönetimine önem vermektedir. Bununla birlikte, çalışanların da kurumun itibarına doğrudan etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışanların memnuniyeti, kurumun itibarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir.

Günümüz dünyasında kurumlardan maksimum verimi elde etmek için yönetim, işleyiş ve genel örgüt yapısı gibi değişiklik ve iyileştirmelerin yapılması sonucu gelinen noktada, varlıklarını sürdürmek isteyen kurumların sorumlu oldukları çevre kadar, kendileri için birer ortak olan çalışanlarına da gerekli önemi vermesi gerekmektedir.

İçerisinde bulunduğumuz şartlarda kurumların ilerleme kaydedebilmeleri için "müşteri her zaman haklıdır" gibi yalnızca müşteri odaklı düşünmek ve ona uygun şekilde davranmak maalesef amaçlarına ulaşmaları için dikkat etmeleri gereken tek unsur değildir. Bu, hedeflerine ulaşamayan kurumlar üzerinde yapılan çalışmalar ile yanı başlarında duran en değerli varlığı geçte olsa keşfetmelerini sağlamıştır.

Yönetimin gücü ve itibarı, içeriden yani ortaklardan ve çalışanlardan başlayarak tüm topluma yayılmaktadır. Yerel yönetim kurumlarında da durum pek farklı değildir. Zaten halihazırda hem yerel halkın içinde hem de o halka hizmet eden kurumda görevli olmak çalışanları kurumdan ve itibarından en çok etkilenen bireyler haline getirmektedir.

İtibar yalnızca yapılan işlerle değil birçok yönden üzerinde çalışılarak oluşturulan bir değer ise, aynı şekilde iç müşteri memnuniyeti de sadece yüksek bir ücretle sahip olunabilecek bir şey değildir. Çok yönlü olan itibar ve iç müşteri memnuniyeti çoğu zaman birbirlerini etkilemektedir. Bu etkinin olumlu ve güçlü olabilmesi için itibarı bir tek dışarıda aramamak, içeriden başlayarak çalışanların memnuniyeti dikkate alınarak bir yol izlenmelidir. Aksi halde itibarı kötü olan bir kurumda insanlar çalışmak istemeyecek, çalışmakta olan kişiler ise memnun olmadığı için olumlu bir itibara sahip olmak yalnızca bir hayal olarak kalacaktır.

Kurumsal itibar, kurumların maddi olmayan değerleri içerisinde en kıymetli olanıdır. Bu değere sahip olmak için kurumların iç müşterisi olan çalışanlarını memnun etmesi gerekmektedir. Çünkü itibar kurum içinde başlamaktadır. İç itibar oluşturamayan kurumlar dış itibarı da kazanamayacaklardır. Kurum yöneticilerinin kurum içi itibar kazanabilmeleri için çalışan memnuniyetini artıracak ve onları motive edecek bir çalışma ortamı sağlamaları gerekmektedir. İyi bir itibarı olan başarılı bir kurumda çalışma fikri, çalışanların kuruma yönelik sadakatini ve işten duydukları tatmini artırmaktadır. Çalışan, iş ve işle ilgili durumlarda gerekli olan tatmini görürse, işine ve kuruma karşı olumlu bir tutum içinde olacaktır. Bu bağlamda iş memnuniyeti çok yönlü bir yapıya sahiptir. Bunlar; çalışanların yaptıkları iş ve bu iş karşılığında aldıkları maaş, yöneticilerin kurum içi davranış ve anlayışları gibi birçok faktör iş memnuniyetini etkileyecektir [22].

Kurumsal itibar sürecinin ana faktörü çalışanlardır. Başka bir deyişle, iyi bir itibar kazanmak isteyen kurumlar çalışanların desteğini almak zorundadır. Çalışanların kurumsal itibar sürecine katılımını sağlamak için iç iletişim önemlidir. Kurumsal itibarı kazanma yönünde yapılan çalışmalar tüm kuruma yayılmalı ve bu çalışmalara herkes katılmalıdır. Çalışanlar, kurumların itibar oluşturma çabalarında vazgeçilmez bir unsurdur [23].

Kurumun çalışanları, farklı özelliklere sahip çok sayıda insanı içeren bir paydaş grubudur. Bir kurum en iyi sonuçları ancak her bir çalışanın enerjisi aynı amaca yönlendirildiğinde elde edilebilir [27].

İç müşteri yani çalışan memnuniyeti; verimlilik, kalite ve müşteri sadakatinde en önemli itici güçlerden biridir. Yüksek moral ve motivasyona sahip olan memnun çalışanların yaptıkları çalışmalar daha verimli ve etkili bir hale gelmektedir. Bu nedenle iç müşteri memnuniyeti doğrudan kalite sürecini etkilemektedir. Yapılan birçok ampirik çalışmada çalışan memnuniyetinin; kurumsal sadakat ve bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğu ve çalışan devamsızlığı ve devri arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır [23].

Birçok araştırma, çalışanların memnuniyetinin, kurumun itibarını artırdığını göstermektedir. Örneğin, Chen ve Chang [33] yaptıkları bir çalışmada, çalışanların iş tatmini ve bağlılığının, kamu kurumlarının itibarını artırdığını göstermiştir. Ayrıca, Çınar ve Ekinci [34] yaptığı bir çalışmada, kamu kurumlarında çalışanların iş tatmini düzeyleri ile kurumların itibarı arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Çalışanların memnuniyetinin, kurumun itibarını olumlu etkilemesinin birkaç nedeni vardır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, müşterilere daha iyi hizmet sunarlar ve daha yüksek kalitede ürünler ve hizmetler sunarlar. Bu, müşterilerin kuruma olan güvenini artırır ve kurumun itibarını olumlu yönde etkiler. Ayrıca, çalışanların bağlılığı arttıkça, kurumun itibarı da artar. Bağlı çalışanlar, kurumun hedeflerine daha fazla odaklanır ve çalışmalarını daha verimli hale getirirler. Buda, kurumun itibarını artırır.

Sonuç olarak, çalışanların memnuniyetinin ve bağlılığının, kamu kurumlarının itibarını artırdığı birçok araştırma tarafından desteklenmiştir. Bu nedenle, kamu kurumları, çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırmak için çaba sarfetmelidirler. Bu hem çalışanların mutluluğunu artırırken hem de kurumun itibarını olumlu yönde etkiler.

Bu araştırmanın konusu olan Kamuda İtibar Yönetiminin İç Müşteri Memnuniyeti Üzerine Etkisi'nde ise, Dilovası Belediyesi çalışanları örnek alınarak bir kamu kuruluşunun sahip olduğu itibarın iç müşteri memnuniyeti üzerinde etkisinin olup olmadığı gözlemlenmek istenmiştir. Çünkü çalışanların yani iç müşterilerin memnuniyeti üzerine yapılan çalışmaların itibardan ziyade diğer unsurlara yönelik olması, itibar üzerine yoğunlaşan böyle bir çalışmayı gerekli kılmıştır. Bu sebeple itibar yönetiminin iç müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi için anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonunda elde edilen bulgular ışığında kurumlar iç müşteri memnuniyetini artırmak için başta hizmet sunumu olmak üzere itibar yönetimine ait tüm faktör bileşenleri üzerinde geliştirme ve iyileştirmeler yapmalıdır. Unutulmamalıdır ki kurumun bel kemiği olan ve iç müşteri olarak ifade edilen çalışanlar hem itibar oluşturma hem de itibarı sürdürülebilir kılma konusunda görmezden gelinemeyecek bir öneme sahiptir. Bu önemli unsura da kurumlar gerekli önemi göstererek iç ve dış itibar konusunda büyük bir ilerleme kaydedeceklerdir.

5. Yazar katkı beyanı

Bu çalışmada literatür taraması ve araştırma analizleri Meysure Evren Çelik Sütüçer ve Burcu Gümüş, kamu kurumları değerlendirmeleri Vural Karagül tarafından yapılmıştır.

6. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Etik kurul onayı alınmıştır (İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu, 15/04/2021 No: 2021/05-03). Bu çalışmanın bir kişi/kurum ile çıkar çatışması yoktur.

7. Kaynaklar

- [1] Akgöz E, Solmaz B. “Turizm İşletmelerinde İtibar Yönetimi”. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 23-41, 2010.
- [2] Mahon JF, Wartick SL. “Dealing with Stakeholders: How Reputation, Credibility and Framing Influence the Game”. *Corporate Reputation Review*, 6(1), 19-35, 2003.
- [3] Ural EG. *Stratejik Halkla İlişkiler Uygulamaları*. İstanbul, Türkiye, Birsen Yayınevi, 2006.
- [4] Karaköse T. “Örgütlerde İtibar Yönetimi”. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi*, (11), 1-12, 2007.
- [5] Fombrun CJ, Riel C. “Reputation Landscape”. *Corporate Reputation Review*, 1(1), 1-16, 1997.
- [6] Karaköse T. *Kurumların DNA'sı İtibar ve Yönetimi*. 2. Baskı. Ankara, Türkiye, Nobel Yayınları. 2012.
- [7] Kotler P, Kotler M. *Küresel Pazarda Büyümenin 8 Yolu*. 2. Baskı. Ankara, Türkiye, MediaCat Yayınları, 2016.
- [8] Güzelcik E. *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*. İstanbul, Türkiye, Sistem yayıncılık, 1999.
- [9] Fombrun CJ, Ponzi LJ, Newburry W. “Stakeholder Tracking and Analysis: *The RepTrak®* System for Measuring”. *Corporate Reputation Review*, 18(1), 3-24, 2015.
- [10] Fombrun CJ. “Building Corporate Reputation Through CSR Initiatives; Evolving Standards”. *Corporate Reputation Review*, 8(1), 7-11, 2005.
- [11] Ural EG. “Kurumsal İtibarı Ölçme Yöntemi Olarak Türkiye İtibar Endeksi ve Endeks Sonuçlarından Hareketle Türkiye'de Elektronik Sektörünün İtibarı Üzerine Bir Değerlendirme”. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 3(7), 7-20, 2012.
- [12] Bromley DB. *Reputation, Image and Impression Management*. Ed: Young JA. Psychology & Marketing (161-163) Chichester, John Wiley & Sons, 1995.
- [13] Davies G, Chun R, Vinhas da Silva R, Roper S. *İtibarı Ölçme, İtibar Yönetimi*. Çev: Y. Argüden. İstanbul, Türkiye, Danışmanlık Yayınları, 2013.
- [14] Bektaş M, Tengilimoğlu D, Atilla AE. *İşletme Yönetimi*. 4. Baskı. Ankara, Türkiye, Seçkin Yayınevi, 2013.
- [15] Bayraktaroğlu G, İlder B, Tanyeri M. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk; Pazarlamada Yeni Bir Paradigmaya Doğru*. 1. Baskı. İstanbul, Türkiye, Literatür Yayıncılık, 2009.
- [16] Lee N, Kotler P. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. 2. Baskı. Çev: Kaçamak S. İstanbul, Türkiye, MediaCat, 2008.
- [17] Sharma S, Sharma J, Devi A. “Corporate Social Responsibility: The Key Role of Human Resource Management”. R. Simons, (Ed.), *Human Resource Management: Issues, Challenges and Opportunities*. Oakville, Apple Academic Press, 206-212, 2011.
- [18] Gotsi M, Wilson A. “Corporate Reputation Management: "Living the Brand"”. *Management Decision*, 39(2), 99-104, 2001.
- [19] Rodoplu G, Akdemir A. *İşletme Bilimine Giriş*. 1. Baskı. Isparta, Türkiye, Kocaeli Üniversitesi Yayınevi, 1998.
- [20] Öksüz B, Gümüş G. “Çalışanların Kurumsal İtibar Sürecine Katılımlarında İçsel İletişimin Rolü”. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 4(16), 2637-2660, 2009.
- [21] Fombrun CJ, Riel C. *Fame & Fortune: How Successful Companies Build Winning Reputations*. Upper Saddle River, Financial Times Prentice Hall Books, 2004.
- [22] Çekmecelioglu HG, Dinçel G. “Çalışanların Kurumsal İtibara İlişkin Algıları ve Bu Algıların Örgütsel Kıvanç, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Doğu Marmara Bölgesi Plastik Ambalaj Sanayi Üzerinde Bir Araştırma”. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 79-94, 2014.
- [23] Öksüz B, Gümüş M. *Turizm İşletmelerinde Kurumsal İtibar Yönetimi*. Ankara, Türkiye, Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
- [24] Fombrun CJ. *Reputation: Realizing Value From The Corporate Image*. Boston, Harvard Business School Press, 1996.
- [25] Schultz M, Hatch MJ, Larsen MH. *The Expressive Organization Linking Identity, Reputation and the Corporate Brand*. Oxford University Press, 292, 2000.
- [26] Okay A, Okay A. *Halkla İlişkiler: Kavram, Strateji ve Uygulamaları*. 3. Baskı. İstanbul, Türkiye, Der Yayınları, 2007.
- [27] Dayanç Kıyat GB. Kurumsal İtibar Katsayısı ve Marka Sadakati İlişkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Faaliyet Gösteren Kurumlar Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Türkiye, 2012.
- [28] Macdonald S, MacIntyre P. “The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development And Its Correlates” *Employee Assitance Quarterly*, Haworth Press, 13(2), 1-16, 1997.
- [29] Kaya C. İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Kurumsal İtibar İle İlişkisinde Çalışan Memnuniyetinin Rolü, Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2020.
- [30] Ural A, Kılıç İ. *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara, Türkiye, Detay Yayıncılık, 2013.

- [31] Pett MA, Lackey NR, Sullivan JJ. *Making Sense of Factor Analysis*. California, USA, Sage Press, 2003.
- [32] Büyüköztürk Ő. “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi Dergisi*, 32(2), 470-483, 2002.
- [33] Chen YS, Chang CH. “Towards Green Trust: The Influences Of Green Perceived Quality, Green Perceived Risk, And Green Satisfaction”. *Manag Decis*, 51(1), 63– 82, 2013.
- [34] Çınar F, Ekinci G. “Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılığının Yalın Hizmet Yönetimine Etkisi”. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 20-36, 2019.

Düzeltilme: Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi

Erratum to: The effect of stress coping styles of healthcare professionals on organizational commitment levels during the Covid-19 pandemic process

İlknur SAYAN^{1*}, Sinan ZEYNELOĐLU², İrem MALATYALI³

¹ Sağlık Yönetimi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

ilknur-sayan@hotmail.com

² Sosyal Hizmet, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

sinan.zeyneloğlu@kent.edu.tr

³ Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik Programı, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

irem.malatyali@kent.edu.tr

Düzeltilme / Erratum

Düzeltilme: Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisinin 2023 Yılı 3. Cildinin 1. Sayısı 7 yayımlanan “Sayan İ, Zeyneloğlu S, Malatyali İ. “Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 7-15, 2023. <https://doi.org/10.56723/dyad.1140025>” referanslı makalede yazar katkı beyanı bölümünün sehven yanlış yazıldığı fark edilmiştir. Bu yanlışlığın giderilmesi amacıyla yapılan düzeltilme aşağında sunulmuştur.

7. Yazar katkı beyanı

Çalışmada araştırmanın tasarımı ve hipotezi, literatür taraması İlknur SAYAN, araştırmanın analizi Sinan ZEYNELOĞLU, sonuçlarının değerlendirilmesinde İrem MALATYALI katkı sunmuşlardır.

* Yazışılan yazar/Corresponding author: İlknur SAYAN

¹ orcid.org/0000-0002-7133-5858; ² orcid.org/0000-0002-6856-2355; ³ orcid.org/0000-0002-1089-498X

