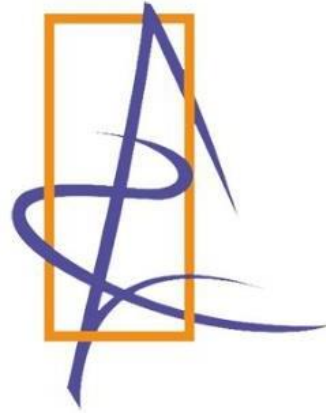


International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)



Cilt (Volume): 4

Sayı (Number): 7

Yıl (Year): 2021

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir.

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 4 • Sayı (Number): 7 • Yıl (Year): 2021

e-ISSN 2667-436X

Sahibi (Owner):

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

Baş Editör (Chief Editor)

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

Editörler (Editors):

Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT

Editör Yardımcısı (Managing Editor):

Öğr. Gör. Fatma KÜÇÜK AK

Yayın Kurulu (Editorial Board):

Prof. Dr. Asım SALDAMLI

Prof. Dr. Muhsin HALİS

Doç.Dr. Dababrata CHOWDHURY

Dr. Öğr. Üyesi Asuman ÖZDEMİR

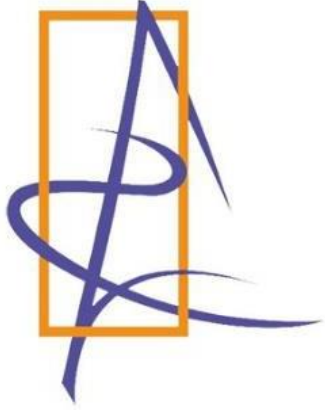
Danışma Kurulu (Advisory Board) :

Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Emin CİVİ	University of New Brunswick, KANADA
Prof. Dr. Abdullah KIRAN	Muş Alparslan Üniversitesi
Prof. Dr. Agah Sinan UNSAR	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AY	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet DİKEN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Alaybey KAROĞLU	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Argun KARACABEY	Altunbaş Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKTIYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Azim ÖZTÜRK	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Bahadır AKIN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir DENİZ	Ardahan Üniversitesi
Prof. Dr. Bilçin TAK	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Canan AY	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Canan MADRAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Çağatay UNUSAN	Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Çağlar ÖZEL	Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BINGÖL	Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan EKİZ	King Abdülaziz University
Prof. Dr. Erşan SEVER	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Esen GÜRBÜZ	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ferit ÖLÇER	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Güven MURAT	Ordu Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hikmet KAVRUK	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. İhsan YUKSEL	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Jülide KESKEN	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLI	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ÖZMEN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Meltem ONAY	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Mete YILDIZ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Muammer TEKELIOĞLU	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Muhittin ACAR	Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU	Istanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Murat TÜRK	Osmaniye Korku Ata Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa İLKAN	KKTC Doğu Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Nazan GÜNAY	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Nüket SARAÇEL	Doğuş Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan ÇOBAN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan ERDEM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF	Giresun Üniversitesi
Prof. Dr. Rıfat İRAZ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Said KINGİR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Sezer AKARCALI	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Süreyya YILDIRIM	Sinop Üniversitesi
Prof. Dr. Şenol KANTARCI	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü ÖZEN	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer MUFTUOĞLU	TEB Bankası
Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Doç. Dr. Abdulgani ARIKAN	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN	Toros Üniversitesi
Doç. Dr. Adem BALTACI	Medeniyet Üniversitesi
Doç. Dr. Adnan KALKAN	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Bahattin KARADEMİR	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Berrin FİLİZÖZ	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ	İzmir Demokrasi Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru AYKAN	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru ERDOST ÇOLAK	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru GÜNEREN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Efe EFEĞLU	Adana Bilim Teknoloji Üniversitesi
Doç. Dr. Figen AKÇA	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Gözde İNAL KIZILTEPE	KKTC Lefke Avrupa Üniversitesi
Doç. Dr. Gürol ÖZCURE	Ordu Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan ALTIN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Haluk DUMAN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Haşim AKÇA	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin ÜNLÜ	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim EKŞİ	Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. İlhan EGE	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail AKBAL	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Kahraman KALYONCU	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Korhan KARCIOĞLU	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Köksal HAZIR	Toros Üniversitesi
Doç. Dr. Kubilay ÖZER	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Lütfi ARSLAN	Medeniyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut AKIN	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK	Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet AKINCI	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ALTINOZ	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Munise ILIKKAN ÖZGÜR	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Murat YALÇINTAŞ	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Doç. Dr. Müjdat AVCI	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Nilsun SARIYER	Muğla Üniversitesi
Doç. Dr. Onur KÖKSAL	Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi
Doç. Dr. Osman DOGANAY	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
Doç. Dr. Oykü İYİGÜN	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Sadettin PAKSOY	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Doç. Dr. Seçil FETTAHLIOĞLU	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
Doç. Dr. Sema POLATÇI	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Semih SORAN	Özyeğin Üniversitesi
Doç. Dr. Suat BEGEÇ	Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Doç. Dr. Vedat BAL	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus DEMIRLI	Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Aralık 2021



Dergi Hakkında

AMAÇ

ASSTUDIES'in temel amacı; çok disiplinli alanlarda çalışmalar yapmakta olan bilim insanlarının bilgi, deneyim, değerlendirme, görüş ve önerilerini paylaştıkları bilimsel bir platform oluşturmak ve bu alandaki çalışmalara ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sağlamaktır.

KAPSAM

ASSTUDIES dergisi yılda en az iki kez elektronik ortamda yayımlanmaktadır. Dergide çok alanlı (multidisipliner) Türkçe ve/veya İngilizce (güzel sanatlar, iktisat, işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, maliye, uluslararası ticaret ve lojistik, Uluslararası İlişkiler, ekonometri, istatistik, bankacılık ve finans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Turizm İşletmeciliği vd.) uygulamalı veya kuramsal çalışmalara, istatistiki analiz ve değerlendirmelere, nicel ve nitel araştırmalara yer verilmektedir.

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Yılda iki sayı halinde yayımlanan International Journal of Arts& Social Studies (ASSTUDIES) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Yayın şartları son sayfada yer almaktadır.

KISALTMA

Dergiye yapılan atıflarda ASSTUDIES kısaltması kullanılmalıdır.

HABERLEŞME ADRESİ

Dilkur Akademi, Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye Tel : 0506 466 00 77 İnternet <https://journalemi.com/> <http://dergipark.gov.tr/asstudies>

DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER



ASOS

ASSTUDIES, 2020 Şubat döneminden itibaren ASOS indeksine alınmıştır.



Google Scholar

ASSTUDIES , 2019 Ocak döneminden itibaren Google Scholar indeksine alınmıştır.



Open AIRE

ASSTUDIES, 2019 Şubat döneminden itibaren OpenAIRE indeksine alınmıştır



Index Copernicus

ASSTUDIES , 2021 Nisan döneminden itibaren Index Copernicus indeksine alınmıştır.

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 4 • Sayı (Number): 7 • Yıl (Year): 2021

İÇİNDEKİLER MAKALELER

158	Seda LİMAN TURAN Queer Teori ve Aktivist Sanat <i>Queer Theory and Activist Art</i>
174	Burcu TİMURCAN TORUN, Alper GÜRER Mobbing ve Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma <i>The Relationship Between Mobbing and Organizational Deviation Behaviors: A Study on Public Employees</i>
204	Ayçin ÖNER Türk Müziği İşitme Eğitiminde Enstrüman Seçiminin Dikte Algısına Etkisi <i>The Effect of Instrument Selection on Dictation Perception at Hearing of Turkish Music Education</i>
217	Özge ÜSTÜN, Derviş BOZTOSUN, Özgür DEMİRTAŞ, Elif Nisa YAYLA Etik Liderlik Davranışlarının Örgüte Zarar Veren Davranışlara Etkisi: Örgütsel Güvenin Aracı Rolü <i>The Effect of Ethical Leadership Behaviors on Organizational Deviant Behaviors: The Mediating Role of Organizational Trust</i>
228	Mehmet ŞAHİN, Esra MANKAN Gastronomide Trendler: Restoranlarda Yerel Ürün Kullanımı, Yenilikçi ve Hikâyesi Olan Yemekler Yaratma <i>Trends in Gastronomy: The Use of Local Products in Restaurants, to Create Innovative and Story Behind the Dishes</i>
251	Yayın Şartları <i>Publication Requirements</i>

QUEER TEORİ VE AKTİVİST SANAT

Dr. Öğr. Üyesi Seda LİMAN TURAN¹

ÖZ

Bu araştırmada, cinsel özne oluşum sürecine odaklanan Queer, kültürel anlamda marjinal cinsel kimliklerin tanımlanması, Queer Teori ve Aktivist Sanattaki yaklaşımları incelenmiştir. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan literatür tarama kullanılmıştır. Araştırmada hedeflenen olgular hakkındaki ilgili literatürün tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. İlgili literatürde Queer Teori ve Aktivist Sanat ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Toplum sosyal ve siyasi anlamda etkileyen AIDS, toplumsal cinsiyetçilik, erkek egemen toplum, çocuk pornosu, kürtaj, kadın hakları, ırkçılık gibi pek çok konuda farkındalık yaratmak ve mevcut anti-düzeni yıkmaya ya da revize etmeye yönelik gerçekleştirilen Aktivist sanat performansları konusunda bilinç oluşturmak bu araştırmanın amacıdır.

Araştırma kapsamında Queer, Queer Teori ve tarihi gelişim süreci; teorisyen, akademisyen, filozof ve psikanalistlerin görüşleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda; entelektüel bir kavram olan Queer Teori ve Aktivist Sanat'ın, yalnızca eşcinsel siyaseti ya da provokasyonu değil, cinsel anlamda aydınlanmanın, normatif, yenilikçi, özgün, özgürleştirici aynı zamanda sosyal ve siyasi revizyonun eleştirel söylemi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Queer, Queer Teori, Aktivist Sanat

¹Dr. Öğr. Üyesi, Trabzon Üniversitesi, e-mail: sedaliman@trabzon.edu.tr, (ORCID: 0000-0001-6920-6558)

Geliş Tarihi / Received: 03.12.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 30.12.2021

QUEER THEORY AND ACTIVIST ART

ABSTRACT

In this research, Queer focusing on the process of sexual subject formation, defining culturally marginal sexual identities, Queer Theory and approaches in activist art were examined. In the research, literature review, which is one of the qualitative research methods, was used. It has been tried to reach all of the relevant literature about the cases targeted in the research. In the related literature, no research on Queer Theory and Activist Art has been found. The purpose of this research is to raise awareness about many issues such as AIDS, genderism, male-dominated society, child pornography, abortion, women's rights, and racism that affect society socially and politically, and to raise awareness about Activist art performances aimed at destroying or revising the existing anti-order. is the purpose.

Within the scope of the research, Queer, Queer Theory and its historical development process; analyzed in line with the views of theorists, academicians, philosophers and psychoanalysts. As a result of the research; It has been concluded that Queer Theory and Activist Art, which is an intellectual concept, is not only gay politics or provocation, but also a critical discourse of sexual enlightenment, normative, innovative, original, liberating, but also social and political revision.

Keywords: Queer, Queer Theory, Activist Art

GİRİŞ

Ortaya çıktığında eşcinsellikle ilişkilendirilen ve homoseksüelliğin aşağılandığı bir sıfat olarak tanımlanan Queer kavramı, zamanla eşcinselleri asimile etmek, baskılamak ve görmezden gelmek isteyenlere karşı istikrarlı bir duruşun ifadesi olarak şekillenmiştir. Normatif yapı ve söylemlere meydan okuyan Queer, adlandırmanın, doğallaştırılmış ve tanımlanmış kimlik kategorilerinin kısıtlayıcı etkilerine uyumlu bir kimlik politikasını harekete geçirmek olarak adlandırılabilir. Kimlikten çok kimlik eleştirisi olan Queer, 20. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış ve tüm toplumlarda farklı açılımlarla var olmuştur.

Süreç içerisinde akademisyen, teorisyen, filozof ve psikanalistlerin yorumları ekseninde bir teori olarak gündeme gelen Queer, yalnızca cinsel olanı değil genel olarak sosyal olanı yeniden kavramanın bir yolu olarak değerlendirilmektedir. İfade biçimini politik olarak güçlü bir özdeşleşmeye dönüştürmeyi amaçlayan Queer, herhangi bir kimlik iddiasını istikrarsızlaştırma potansiyeline sahip olsa da bu durum cinsel sorunlara bağlanmamalıdır. Queer Teori, kodlanmış cinsellik ikilemleri, sosyal ve siyasi olarak ötekileştirilmeye çalışılan marjinal kimlikleri tanımlayan bir teori modelidir. Her ne kadar Post Feminist Teori'den türemiş olsa da Queer Teori, toplumdaki kimlik sorunlarını ve her tür ayrıştırılmayı spesifik olarak gündeme getirmiştir.

Cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsel arzu arasındaki ilişkilerle ilgili entelektüel yaklaşımların bütününe kapsayan Queer Teori; edebi metinlerde, filmde, müzikte, görüntülerde ve performans gibi pek çok sanatsal uygulamada sınır tanımayan eleştirel ve provokatif eylemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Performans Sanatı ve bu kapsamda gündeme gelen Aktivist Sanat gibi sanatsal üretimin bu değişken ve yaratıcı yöntemleri, Queer Teorisi'nin anlaşılması zor sınırları, çağrıları ve olasılıkları konusunda yeni ve eleştirel söylemler geliştirmektedir.

Toplumunu sosyal ve siyasi anlamda etkileyen AIDS, toplumsal cinsiyetçilik, erkek egemen toplum, çocuk pornosu, kürtaj, kadın hakları gibi pek çok konuda farkındalık yaratmak ve mevcut anti-düzeni yıkmaya ya da revize etmeye yönelik gerçekleştirilen Aktivist Sanat performansları çoğu zaman amacına ulaşmıştır. Akademik ve toplumsal anlamda Queer Teori ve Aktivist Sanat hareketlerinin algılanması yorumlanması ve değerlendirilmesi açısından bilinç oluşturmak bu araştırmanın amacıdır.

YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden literatür tarama kullanılmıştır. Cinsel özne oluşum sürecine odaklanan Queer, kültürel anlamda marjinal cinsel kimliklerin tanımlanması, Queer teori ve Aktivist sanattaki yaklaşımları kavramsal olarak incelenmiştir. Araştırmada hedeflenen olgular hakkındaki ilgili literatürün tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Queer Teori ve Aktivist Sanat'ı analiz

edip, aralarındaki ilişkiyi çözümlenemeyen araştırmanın problemi. İlgili literatürde Queer Teori ve Aktivist Sanat ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Toplumu sosyal ve siyasi anlamda etkileyen AIDS, toplumsal cinsiyetçilik, erkek egemen toplum, çocuk pornosu, kürtaj, kadın hakları, ırkçılık gibi pek çok konuda farkındalık yaratmak ve mevcut anti-düzeni yıkmaya ya da revize etmeye yönelik gerçekleştirilen Aktivist sanat performansları konusunda bilinç oluşturmak bu araştırmanın amacıdır.

Araştırma kapsamında Queer, Queer Teori ve tarihi gelişim süreci; teorisyen, akademisyen, filozof ve psikanalistlerin görüşleri doğrultusunda analiz edilmiştir.

1. QUEER NEDİR?

‘Queer’ kelimesinin etimolojisi tam olarak bilinmemekle birlikte Almanca çapraz, eğik, şaşılık, sapık veya yanlış kafalı anlamına gelen ‘twer’ kelimesinden türetilmiş olabileceği düşünülmektedir. Yirminci yüzyılın ortalarına kadar, ‘Queer’, garip, tuhaf veya tuhaf olan her şeye gönderme yapma eğiliminde olan kötü, değersiz ve hatta sahte bir şey öneren ek olumsuz çağrışımlar içeren bir kelime olarak karşımıza çıkmaktadır (Somerville, 2015).

Çıkış noktasından günümüze kadar kelime olarak farklı ama kavram olarak benzer pek çok tanımlaması yapılan “Queer, performatiflik içinde güç ve muhalefetin, istikrar ve değişkenliğin statü sorununu gündeme getiren bir terim olarak” (Butler, 1993: 226); kültürel anlamda marjinal cinsel kimlikleri ya da eşcinsel eğilimlerle gelişen yeni bir teorik modeli tanımlamak için kullanılmaktadır.

Queer Teori’nin temel kurucu figürlerinden biri olan E. K. Sedgwick, Queer’i “bir kimsenin cinsiyetinin, herhangi birinin cinselliğinin kurucu unsurları gerçekleşmediğinde; olasılıkların, boşlukların, örtüşmelerin, uyumsuzlukların ve rezonansların, sapmaların ve aşırılıkların açık ağı” (Sedgwick, 1993: 6) olarak tanımlamaktadır. Queer kavramı, marjinal kimlikleri asimile ederek baskılamak isteyenlere karşı bir tavidir ve “gücünü, suçlama, patolojikleştirme, hakaretle bağlantılı tekrarlanan çağrılardan almaktadır” (Butler, 1993: 18). Queer genellikle tartışılır homofobik bir terimin yeniden konuşlandırılmasını, olumsuz çağırmanın önemli bir farkla yeniden ele alındığı bir ters söylem örneğidir (Pustianaz, 2018).

“Queer, hem popüler hem de akademik kullanımda, gey ve lezbiyen ve bazen de transseksüel ve biseksüel terimleriyle birbirinin yerine” (Somerville, 2015: 187) kullanılarak bir kavram karmaşasına neden olmaktadır. Siyasi ve teorik bağlamda da, cinsel yönelime dayalı herhangi bir kimlik kategorisinin istikrarını sorgulayan bir terim olarak çelişkili bir şekilde kullanılmaktadır. Bu ikinci anlamda, başlı başına cinsel yönelim etrafında politik veya teorik soruları düzenleme eğiliminin bir eleştirisidir. Queer, lezbiyen ve gey gibi kategorileri doğallıktan çıkarmanın bir yolu haline gelmekte ve onları normal ile anormal arasındaki çizgiyi oluşturmaya ve denetlemeye yarayan toplumsal ve tarihsel olarak inşa edilmiş kimlikler olarak açığa çıkarmaktadır (Somerville, 2015). Bu

bağlamda Queer, bir istismar sıfatını benimseyip yeniden adlandırmasıyla, ifade biçimini politik olarak güçlü bir özdeşleşme biçimine dönüştürmeyi amaçlamaktadır (Warner, 2012).

Queer terimi ortaya çıktığında eşcinselliği ifade eden bir argo ya da homoseksüelliğin aşağılandığı bir kelime olarak kullanılmış olsa da son yıllarda kültürel olarak marjinal cinsel kimlikleri birleştiren, gey ve lezbiyen çalışmalarından doğmuş ve gelişmekte olan bir teori modelini tanımlamaktadır (Jagose, 2015).

Queer beden gey, lezbiyen ya da cinsel olarak tanımlanmış başka bir özne olarak şekillenmemektedir. Queer, cinselliğin potansiyel olarak özerk ve farklılaştırıcı bir güç olmaktan çıkmasını ve heterojen bedensel varoluş düzlemlerinin bir düzenlemesi olarak okunabilir olmayı hedeflemektedir (Pustianaz, 2018). Daha geniş kapsamlı düşünüldüğünde Queer bir ulus olduğunu iddia etmek, cinselliği çok aşan bir krizle karşı karşıya kalan, artık sürdürülebilir olmayan pozitif toplulukçu kimliklerde belirli bir yetersizliğe işaret etmektedir. Bu nedenle “Queer, genellik kaybı yoluyla eleme tehdidi altına giren kişilere verilen spesifik olmayan isimdir” (Pustianaz, 2018: 11). Warner, “cinsel yönelimin oldukça açık ve basit bir siyasi durum olduğunu, ayrımcılığın ortadan kaldırılması gerektiğini, ancak geylerin grup olarak daha fazla siyasi çıkarlarının olamaması gerektiğini” (Warner, 1993: 55) vurgulayarak toplumun cinsel yönelime dayalı olarak insanlara bakış açısını değerlendirmektedir. Her tür ayrımcılığa karşı olan Queer savunucuları pozitif de olsa toplumdan ayrıştırılmaya karşıdır.

2. QUEER TEORİ

Queer bir teori olarak akademik alanda 1980'lerin sonunda 1990'ların başında gündeme gelmiştir. 1990'larda formüle edildiği ve bugün uygulandığı şekliyle Queer Teori, terimi lezbiyen/gey çalışmalarının kapsamı dışındaki konulara atıfta bulunmak yerine onu normatif veya baskın düşünce tarzlarına karşı bir tür konum olarak kullanmıştır. Dolayısıyla, Queer'in kuramsallaştırılma ve uygulanma biçimi ile yorumlanma ya da kurumlar tarafından yapılandırılma biçimi arasında bir gerilim ya da boşluk bulunmaktadır (Whittington, 2012). Bu belirsiz durum dönüşümlü olarak bir güç ya da zayıflık olarak lanse edilmektedir. Bu nedenle teorisyen David Halperin, Queer'i herhangi bir kişiyi veya bir şeyi tanımlayan bir terim olmaktan uzaklaştırmaya çalışmıştır.

Queer teriminin özündeki belirsizlikle mücadele eden teorisyenler, cinselliğin cinsellik alanındaki yeri konusunda anlaşılamamışlardır. 1970'lerin feminist araştırma modelini izleyen çalışmaları, John Boswell ve James Saslow gibi tarihçiler modern öncesi lezbiyen/gey kimlikleri 1980'lerde beşeri bilimlerin ana akımına yaklaştırmışlardır. 1990'lar boyunca araştırmacılar, 'Queer', 'cinsellik', 'gey' veya 'lezbiyen' gibi anakronik olduğu kabul edilen terimlerin modern öncesi kültürlerdeki açılımlarıyla ilgilenirken çağdaş siyasi hedeflerden ödün vermeden en etkili şekilde nasıl

kullanılabileceğini ve kimlik nosyonunun nasıl yapıbozuma uğratılacağını tartışmışlardır (Whittington, 2012).

Fransız fikir tarihçisi ve aynı zamanda bir aktivist olan Michel Foucault'un, özellikle eşcinsel Aktivist Sanat ve eleştirisi üzerine önemli bir etkisi olmuştur. Foucault'un etkisi, söylemin otoritesini ve iktidarını özellikle cinsiyeti nasıl yapılandırdığını ve cinselliği nasıl temsil ettiğini göstermek olmuştur (Barret, 2012). Foucault'un, çalışmaları genellikle postyapısalcı olarak sınıflandırılan düşünürlerin en etkinlerindedir. Filozof Jacques Derrida'nın Batı metafiziği eleştirileri ve Psikanaliz Jacques Lacan'ın psikanalitik teoriyi radikal bir şekilde yeniden ifade etmesi ve Foucault' nun bilgi ve iktidara yönelik çeşitli araştırmaları, insan öznesinin statüsü üzerine son zamanlarda yapılan çalışmaların paradoksal olarak istikrarsızlaştırıcı temelini oluşturmaktadır. Foucault'da 1984'te AIDS'ten ölen bir eşcinseldir. Ölümünden sonra, Foucault'nun "gerçeği"ni aradığı iddia edilmiş, onun sözde sadomazoşist tercihlerini ve uygulamalarını, tarihsel ve felsefi yazılarının siyasetinin indirgemeci bir okumasıyla müstehcen ve onaylamayan bir şekilde ilişkilendiren bir dizi saldırıya maruz kalmıştır. İş, yaşam, başarı ve şeytanlaştırma, onu; birçok gey, lezbiyen ve diğer entelektüeller için güçlü bir model; bilgi, güç ve cinsellik arasındaki karşılıklı ilişkiler analizi de Queer Teori'nin en önemli entelektüel katalizörü haline getirmiştir (Spargo, 1999).

Günümüzde Queer teorisyenleri olarak anılan bilim insanları, Foucault'nun çalışmalarından yararlanarak cinselliğin, özellikle de "homoseksüel" ve "heteroseksüel" yönelimlerin ikili sisteminin nispeten modern bir üretim olduğunu savunmaktadırlar (Somerville, 2015). Warner "Queer and Then" adlı çalışmasında Queer Teori'nin çıkış noktasının temel dürtülerini; azınlık, siyasetinin söylenebilir olanın çerçevesini sorgulamak için genişletilmesi; dünyayı doyuran saygınlık hiyerarşilerine dikkat; kimlik çekirdeği olmayan bir marj yaratmak için örtüşen büyük ölçüde farklı şiddet ve iktidar yapıları arasında hareket; melankolik bir ütopyacılık; siyasetin dışında spekülasyon ve kehanet bir duruş (Warner, 2012) olarak tanımlamaktadır.

Queer Teori, tekil veya sistematik, kavramsal veya metodolojik çerçeve değil, cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsel arzu arasındaki ilişkilerle ilgili entelektüel angajmanların bir toplamıdır. Queer teori edebi metinlerde, filmde, müzikte, görüntülerde eşcinsel arzunun temsilinin okumaları; cinselliğin toplumsal ve siyasal iktidar ilişkilerinin çözümlemeleri; cinsiyet-toplumsal cinsiyet sisteminin eleştirileri; transseksüel ve transgender kimlik çalışmaları, sadomazoşizm ve sınır tanımayan arzular gibi çok çeşitli eleştirel uygulamaları ve öncelikleri tanımlamaktadır (Spargo, 1999).

Queer Teori, tüm biçimleriyle, bireysel kimliğin bir yüzü olarak anlaşılan cinsellik anlayışından, onu toplumsal güçlerin bir ürünü olarak görme lehine çevirme girişimidir (Warner; 2012). Queer, belirli bir kimlik kategorisiyle bağlantılı olmayıp, gay ve lezbiyen çalışmalarının en

son kurumsal dönüşümü olarak görülebilmektedir. Genel olarak, Queer, Feminist Teori'den doğsa da, tüm çıkış noktaları orada sabitlenmiş değildir; kromozomal cinsiyet, cinsiyet ve cinsel arzu arasındaki sözde istikrarlı ilişkideki tutarsızlıkları dramatize eden analitik modelleri tanımlamaktadır. Heteroseksüelliğin kökeni olduğunu iddia eden istikrar modeline direnen Queer; cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve arzu arasındaki uyumsuzluklara odaklanmaktadır. Kurumsal olarak Queer, eşcinsel öznelere ile ilişkilendirilse de analitik çerçevesi aynı zamanda çapraz giyinme, hermafroditizm, cinsiyet belirsizliği ve cinsiyet değiştirme cerrahisi gibi konuları da kapsamaktadır. Queer heteroseksüelliği stabilize eden durumları, herhangi bir "doğal" cinselliğin imkansızlığını göstererek, "erkek" ve "kadın" gibi görünüşte sorunsuz olan terimleri sorgulamaktadır. Queer Teori'nin sabit cinsiyetleri, toplumsal cinsiyetleri ve cinsellikleri çürütmesi, çoklu ve istikrarsız konuların post-yapısalcı kimliğin özellikle lezbiyen ve gey olarak yeniden işlenmesinden gelişmektedir.

Kimlik siyasetinin altında yatan varsayımlardan ve onun sabit cinsel öznelere konumlandırma eğiliminden uzaklaşan Queer Teori, cinsel özne oluşum sürecine odaklanmaktadır (Somerville, 2015). Lezbiyen ve gey çalışmalarının amacı; evrensel olmasa da tekil bir gey özneyi bir araya getirmek ve güçlendirmekken, Queer Teori özneye karşı çıkmayı ve ona meydan okumayı amaçlamaktadır. Gey ve lezbiyen araştırmalarının hedefleri özgürlükçü, Queer Teori'nin amacı ise kaçınılmaz olarak cinsiyet ve cinselliğin altında yatan düzenleyici güçleri ve normları açığa çıkarmaktır. Queer Teori, bireylere ve onların yönelimlerine odaklanmak yerine, cinselliği mümkün ve okunaklı hale getiren psişik, kültürel, dilsel, politik yapıları açığa çıkartmaktadır (Warner, 1993). Akademisyen Siobhan Somerville, lezbiyen ve gey çalışmaları ile Queer Teori arasındaki farkı şu şekilde açıklamaktadır: "Lezbiyen ve gey araştırmalarındaki ilk çalışmaların çoğu, eşcinsellik ve heteroseksüellik arasındaki bir karşıtlık etrafında örgütlenme eğilimindeyse, queer çalışmalarının birincil eksenini, normatif ve normatif olmayan cinselliklerdir" (Somerville, 2015: 189).

Queer çalışma alanı, cinselliğin diğer kimlik ve sosyal statü kategorilerinden ayıramayacağı varsayımından yola çıkan 'kesişimsel' yaklaşımları kullanarak bu eğilime giderek daha fazla meydan okumaktadır. Bazı erken dönem Queer teorisyenleri, cinselliği, feminist toplumsal cinsiyet teorileri tarafından tam olarak açıklanamayan ayrı bir analiz kategorisi olarak anlamakta ısrar etmeyi gerekli bulmuşken, cinsellik ve toplumsal cinsiyetin asla birbirinden tamamen yalıtılamayacağı artık açıktır (Somerville, 2015). Aynı zamanda, kesişimsel yaklaşımlar Queer çalışmaları için daha merkezi hale gelirken, alan da giderek ulus temelli modellerin özgünlüklerine, küreselleşme ve emperyalizmin dinamiklerine yönelmektedir. Akademisyenler, arzuların ve kimliklerin ulusötesi bir çerçeve içindeki hareketini anlamak için Queer Teori'nin hem olanaklarını hem de sınırlarını sorgulama eğilimindedirler (Somerville, 2015). Queer herhangi bir kimlik iddiasını istikrarsızlaştırma

potansiyeline sahip olsa da bu durum cinsel sorunlara bağlanmamalıdır. Queer Teori yalnızca cinsel olanı değil genel olarak sosyal olanı yeniden kavramanın bir yolu olarak değerlendirilmektedir.

Queer'in etkisi sınırlı algılanmamalı; cinsel anlamda özgürleşmenin, kavramsal, sistematik, yapısalcı, normatif, ilerlemeci, özgürleştirici, devrimsel ve sosyal bir değişimdir. Entelektüel bir model olarak Queer, yalnızca eşcinsel siyaseti değil, yirminci yüzyıl sonu Batı düşüncesini oluşturan Postmodern bir duruştur (Jagose, 2015).

3. QUEER TEORİ'NİN GELİŞİMİ

Queer Teori, 1980'lerin sonları ve 90'ların başlarında, feminist düşüncenin özcü eğilimleri ve aynı anda gelişen lezbiyen-gey çalışmalarının kimliksel bağlılıklarına meydan okumak amacıyla ortaya çıkmıştır. "Lezbiyen ve gey araştırmalarında, 'gey' terimi, cinsellik hakkındaki dili daha klinik ve patolojik 'eşcinsel' den uzaklaştırmanın ve daha önceki homofil gruplardan ayırt etmenin bir yolu olarak benimsenmiştir" (Warner, 2012: 512).

Michel Foucault, Gayle Rubin, Leo Bersani, erken dönemde Eve Kosofsky Sedgwick, Judith Butler gibi daha birçok filozof ve araştırmacı bireysel psikoloji veya 'yönelim'den çok güç ilişkilerini özümseyen bir cinsellik analizi geliştirmişlerdir. Queer teorisyenleri ve bu alanda çalışan filozoflar, cinsiyetin, zevkin ve cinsel kültürlerin oluşumunun, bazı cinsiyet türlerinin meşrulaştırıldığı ve cinselliğin uygun biçimi olarak kurumsallaştırıldığı; normatif çerçevelere karşı meydan okuma haline dönüştüğünü ifade etmişlerdir. Teresa de Lauretis ve arkadaşları 1990'da California Üniversitesi'nde 'Queer Theory' adlı oldukça etkili bir konferans düzenlemiştir. O günlerde 'Queer' terimi, gey ile eşanlamlı olarak kullanılmamış; yüksek voltajlı bir hakaret ve damgalama yükü taşımıştır. Terim önceki yılların temel kavrayışlarının çoğunu katalize etmiş ve bunları baştan tahmin edilemez görünen bir şekilde akademi dışında zaten gelişmekte olan bir dizi politika ve seçim bölgesiyle ilişkilendirmiştir. New Brunswick'teki Rutgers Üniversitesi'ndeki 1991 Lezbiyen ve Gey Çalışmaları Konferansı'nda 'Queer' hakkındaki gayri resmi konuşmalar (Warner, 2012). Queer'in başkalaşımında oldukça etkili olmuştur. Michael Warner'ın "Fear of a Queer Planet" (1993) adlı derlemesi de dahil olmak üzere birçok erken dönem teorik açıklama, Queer Teori ile ilgili potansiyel ütopyacılık ve önyargılar hakkında uyarıda bulunmuştur. Fakat bu uyarılara rağmen 1994'e gelindiğinde araştırmacı Teresa de Lauretis, terimin "çok hızlı bir şekilde yayıncılık endüstrisinin kavramsal olarak anlamsız bir yarattığı haline geldiğini" (Warner, 2012) ifade etmiştir. Kavramsal olarak anlamsız olmaktan çok uzak olan Queer Teori, araştırmacı ve hala büyük ölçüde sindirilmemiş oldukça zengin bir ifade biçimine sahiptir.

Queer Teori'nin entelektüel açılımı, Michel Foucault'nun ilk olarak 1976'da Fransızca olarak yayınlanan "Cinselliğin Tarihi" kitabı ile başlamıştır. Foucault'nun kitabı açıkça bir hareket siyaseti

değildir. Eşcinsel çalışmaları içinde onunla ilgili ilk tartışmalar, onun psikanaliz eleştirisine ve eşcinsel kimliğinin inşacı bir açıklamasına dönüşmesine odaklanmıştır. Foucault'nun 'on dokuzuncu yüzyıl eşcinseli bir şahsiyet haline geldi' sözü kitaptaki en ünlü ifade olmuştur. Ancak sindirilmesi daha uzun süren, Foucault'nun cinsellik araştırma projesinin tamamına bakış açısını değiştirme biçimi olmuştur. Cinsel kimliklerle başlamak yerine, cinselliğin modern toplumlara özgü çeşitli tekniklerle önceden yapılandırılması hakkında bir düşünme geliştirmiştir. Onun anlatımında cinsellik aynı anda bir düzenleme, terapi ve özgürleşme alanı olarak görünür hale gelmiştir. Modern cinsellik bilgisi ile sömürgecilik ve aşırı biçimlerde "devlet ırkçılığı" olarak adlandırdığı şeyin çeşitli biçimleri arasındaki derin bağlar hakkında tartışmalar başlatmıştır (Warner, 2012). Foucault'un çalışmaları, postmodernist eleştiri, özellikle eşcinsel Aktivist Sanat ve eleştirisi üzerinde önemli bir etki oluşturmuştur (Barret, 2012).

Foucault'nun yaklaşımında cinsellik politikası, yalnızca cinsel azınlıkların olumlu açıdan incelemesine değil, aynı zamanda moderniteyi tanımlama tekniklerinin kapsamlı ve radikal olarak yeniden değerlendirilmesine yol açmıştır. Sedgwick'te ilk araştırmalarında benzer bir şekilde lezbiyen ve gey çalışmalarının örgütlenme sorunsalına, feminizm için heteroseksüellik, erkeklik ve modern kültürdeki baskının dinamikleri hakkında ortak bir bakış açısı bulmanın yolunu ifade etmiştir. Ona göre asıl sorun; kadınların baskıyı tanımlarken kendi homoerotik boyutlarını iğrendiren, eşcinseli başarısız ama tehlikeli ve reddedilmiş bir versiyonu olarak yansıtan erkek sosyalliği mekanizmasıdır (Warner, 2012). Sedgwick, 1990'da yayınlanan "Epistemology of the Closet" adlı kitabında Modern Batı kültürünün hemen hemen her yönüne ilişkin bir anlayış, yalnızca eksik değil, aynı zamanda bir Modern homo/heteroseksüel tanımının eleştirel analizi olduğunu ifade etmiştir. Sonradan Queer Teori bu iddianın daha da güçlü bir versiyonunu savunma eğiliminde olmuştur, bu da normatif cinsellik alanının ne kadar dağınık olduğunu ve ırksallaştırma gibi kavramları anlamamızı gerektirdiğini öne sürmektedir. Gelişmiş ülkeler ile koloniler veya post-koloniler arasındaki dinamik, cinsiyet biyomorfizminin stabilizasyonu gibi sorular, Queer Teori olarak adlandırılmadan önce Judith Butler tarafından da gündeme getirilmiştir. Butler'ın 1990 "Cinsiyet Belası", toplumsal cinsiyetin performatifliği hakkındaki iyi bilinen argümanlarına ek olarak, en derin etkisini, aynı türden bir bakış açısı değişikliği yoluyla yapmıştır. Seksin doğasından başlamak yerine bizi ilk etapta toplumsal cinsiyet ve cinselliğin oluşturulduğu ve yerleşik olduğu normatif çerçeveleri analiz etmeye teşvik etmiştir. Butler, fenomenolojiden ve Pierre Bourdieu'nun pratik teorisinden elde edilen bilgileri uzun bir feminist düşünce tarihi ile birleştirerek, çoğu felsefede veya sosyal bilimlerde hala tam olarak kavranmamış bir sorunu ön plana çıkarmıştır. Çoğu norm açıklaması, inançlar veya arzular temelinde hareket eden ve ne yapılması gerektiği üzerinde düşünen bir fail hayal ettiğinde, Butler, örneğin, cinsiyete sahip olmak gibi, kendimizi belirli fail türleri olarak zaten normatif olarak örgütlenmiş bulma

yollarımıza dikkat çekmiştir (Warner, 2012). Butler ve Sedgwick, kimliklerimizin, seçimimiz veya kontrolümüzün dışındaki güçler tarafından sınırlandırıldığını iddia ederken, aynı anda kimliklerimizi normatif yollardan başka şekilde hayata geçirmenin olasılığını ve siyasi gerekliliğini tartışmışlardır. Queer Teori'nin felsefi temelleri en çok Butler'ın çalışmasında görülmektedir. Butler'ın Queer Teoriye en kalıcı katkısı, onun toplumsal cinsiyet performativitesi teorisidir. Butler, "Performative Theory of Assembly of Assembly"de performatifliği, "toplumsal cinsiyet ifadesinin bireysel, bağımsız ve hermetik olarak sabitleyerek, bireysel bilincin derin kaynağından çıkan bir şey olarak kavramsallaştırılmasına meydan okumakta, özne ve dünyadaki yeri hakkında kesinlik duygusu sunmaktadır" (Butler, 2015: 509) ifadesiyle tanımlamaktadır. Butler'ın görüşüne göre, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı eylemlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. "Zorunlu heteroseksüel kimlikler, ontolojik olarak birleştirilmiş 'erkek' ve 'kadın' fantasmaları, gerçeğin zemini, kökeni, normatif ölçüsü olarak konumlanan teatral olarak üretilmiş etkilerdir" (Butler, 1993: 313). Postyapısalcı bir filozof olmanın ötesinde kendisini aktivist olarak tanımlayan Butler, "Gender Trouble" da, toplumsal cinsiyete dayalı yaşamda neyin mümkün olduğunu düşünmenin belirli alışılmalı ve şiddet içeren varsayımlarla (Butler, 1999: 3) nasıl engellendiğini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Ayrıca azınlıkların cinsiyetçi ve cinsel pratiklerini meşrulaştırmak için bir hakikat söylemi kullanmaya yönelik her türlü çabayı baltalamaya (Butler, 1999) çalışmıştır. Cinsiyetin biyolojik, toplumsal cinsiyetin ise kültürel olarak yapılandırılmasına meydan okumakta, cinsiyetin söylem ve kültürel dayatmadan önce görünürdeki varlığının, yalnızca toplumsal cinsiyetin işleyişinin bir sonucu olduğunu iddia etmektedir.

Butler'e (1999: 8) göre; "Queer teorisyenler toplumsal cinsiyet ve cinsellik arasında analitik bir ayrım çizerek, aralarındaki nedensel veya yapısal bağı reddetmektedirler. Bu ayrımla kastedilen, heteroseksüel normatifliğin toplumsal cinsiyeti düzenlememesi gerektiği ve bu tür bir düzenlemeye karşı çıkılması" gerektiğidir. Butler'de cinsiyetin cinsel bir düzenlemesi olmadığını, cinsiyeti altüst etme performansının cinsellik veya cinsel pratik hakkında hiçbir şey gösteremeyeceğini kabul etmektedir.

4. QUEER TEORİ VE AKTİVİST SANAT

Queer teori feminizm ve post-feminizm politikalarını genişleterek sadece kadın kimliğini değil, aynı zamanda kimlik sorunu, cinsiyet, yönelim, ırk, sınıf eşitsizliği gibi sorunları iktidar ve denetim mekanizmaları kapsamında gündeme getirerek yeni akım başlatmıştır. Bir dizi konferansla gündeme gelen Queer Teori heteroseksüelliğin normlaşmasına karşı marjinal kimlikleri desteklemiştir. 1970'lerin sonlarına doğru postmodernizmin aktif olarak gündeme gelmesiyle birlikte asimilasyoncu

eşcinsel politikalarını provoke eden bir kesim ortaya çıkmıştır. Entelektüel aktivist olan bu grup 1980'lerde eşcinsel kültürü desteklemiştir.

Queer Teori seksenlerin sonlarından itibaren siyasi ve teorik güç kazanmışsa da, bunu söylem dışı kimliklere yönelik eleştirisi sayesinde başarmıştır. İnsan olmanın ne olduğu fikrinin, tüm temel ve doğal çağrışımlarının reddedilmesi, bedenlerimizi söylemsel iktidar ilişkilerinin sonucu olarak gören kavramla güçlü bir şekilde bağlantılıdır (Martínez, Arévalo, Gomariz & Suzzi, 2021). 20. yüzyılın sonlarına doğru, beden; bütünlük, kapanma ve ontolojik bir temel çağrıştırmaktan vazgeçtiğinde, Julia Kristeva, maddenin amansız ve kontrol edilemez gücünün kanıtı olarak bedensel parçalara ve fiziksel kalıntılara dikkat çekmiştir. Özellikle görsel sanatlar, Kristeva'nın bedenle ilgili katkılarıyla ilgilenmiştir. Kuzey Amerika post-yapısalcılığı, bedeni anlamlandırma meselesi olarak söylemdeki yeniden anlamlandırmalar aracılığıyla normu norm temelinde yıkmaya çalışırken, çeşitli performans sanatçıları, vücutlarının maddeselliğini deneyimlerine dahil etmişlerdir. Normatif sınırlar içinde yer alması mümkün olmayan bedensel sunumlar arayışında bedeni temsil sınırlarının ötesine itmekle ilgilenmişlerdir (Martínez, vd., 2021). Sonuçta "kendilerini, lezbiyen, eşcinsel ya da biseksüel değil Queer olarak adlandıran yeni bir aktivist nesil doğmuştur" (Barret, 2012: 85).

Görsel sanatlarda bedene artan bir vurgu olduğu gibi, akademik alanda, özellikle feminist ve Queer Teori'de de beden teorisine paralel yoğun bir ilgi olmuştur. 1980'lerin sonlarından bu yana, Batı toplumu, örneğin istilacı hastalık ve ölümü içeren AIDS salgını krizine bağlı olarak, beden üzerinde artan bir saplantı geliştirmiştir. Eşcinsel toplulukların damgalanmasına yol açan AIDS salgını krizi, akademik bir söylem olarak Queer kuramın kimlik-politika temelli bakış açılarına ve Queer'e karşı bir tepki olarak sosyokültürel bağlamda ortaya çıkmıştır. AIDS krizini çevreleyen homofobik siyasi retoriğe yanıt olarak aktivizm, bir mücadele stratejisi olarak gündeme gelmiştir. Bu nedenle, nispeten yeni temel, sosyal ve politik sorular, beden sorunsalına derinden dahil olmuştur (Gutiérrez-Albilla, 2008). Eşcinsel aktivizm, diğer bedenlere yönelik bir şehvetin, bir dizi siyasi sempati için belirli bir hareket noktasından ziyade, siyasi radikalizmden kaynaklanan bir karar (Bersani, 2010) olarak değerlendirilmektedir.

Aktivizm, iktidarın dayattığı geleneksel sınırlara, hiyerarşiye ve kurallara meydan okumaktadır. Aktivizm, örüntülerin kelimelerden daha etkin olması sebebiyle görsel sanatlar alanında daha erişilebilir ve daha evrensel bir hal alabilmektedir. Savaşlar, biyoiktidar, ırk eşitsizliği, AIDS, kürtaj, feminizm, uyuşturucu gibi siyasi, politik ve sosyal pek çok konu Queer aktivizminin konusu olabilmektedir.

Eşcinsel aktivist, sanatçı ve eleştirmenler radikal politik eylemlerinde kullanacakları stratejileri post-yapısalcı kuramlarından almaktadırlar. AIDS ile mücadele eden eşcinsel aktivist sanatçılar, Jenny Holzer, Barbara Kruger ve Hans Haacke gibi postmodernist sanatçıların tarzlarını

özgürce sahiplenerek postmodernizmin sanatsal stratejilerini kullanmışlardır (Barret, 2012). Bu stratejileri kullanırken özgün ve yaratıcı oldukları konusunda herhangi bir hak iddia etmemişlerdir. Sanatçıların fikirlerini ve üretim süreçlerini çalmak aktivizmin bir parçası olarak düşünülmüş, ortaya çıkan eylemdeki propaganda etkisine odaklanılmıştır. Aktivistler için önemli olan izleyende gerilimi arttırarak temel duyguları uyandırmak ve farkındalık yaratmaktadır.

Aktivizm 1940 sonrası şekillenmeye başlamışsa da 1970’lerde gündeme gelen radikaller daha önceli homofil grupları eleştirmişlerdir. Eylemleri şiddet ve provokasyon içeren yeni aktivist grupların ilk örnekleri 1970’de Fransa’da kurulan FHAR (Front Homosexuel D'action Révolutionnaire) ve Radikal LGBTT örgütleridir. Daha sonra gayri resmi bir örgüt olan “Amerika’da mahalle bazında kadın ve erkek eşcinsellere rehberlik amacıyla kurulmuş ilk eşcinsel The Chelsea Gay Association ((CGA) Chelsea Eşcinsel Birliği)” (Shernoff, 1997), onu takiben de “Pink Panthers” (Pembe Panterler) kurulmuştur. Bu gruplardan en etkilisi AIDS’e ilişkin mücadele sürecinde kurulmuş ACT UP örgütüdür. Queer Aktivizm kapsamında AIDS pandemisini sonlandırmak, toplumsal cinsiyetçilik, erkek egemen toplum, çocuk pornosu gibi pek çok konuyu protesto etmek amacıyla kurulan ACT UP (Coalition to Unleash Power) ve SRL (Survival research Laboratories) gibi gruplar egemen kültürün baskıcı politikalarını ağır bir dille eleştirmişlerdir. ACT UP eylemlerinde AIDS için farkındalık yaratarak, tıbbi araştırma, tedavi ve eğitim aracılığıyla AIDS pandemisini sonlandırmak, yasaları ve kamu politikalarını değiştirmek için çeşitli performanslar düzenlemiştir.

ACT UP, Queer teorisyen David Halperin tarafından Foucault'nun cinsiyet, bilgi ve iktidara ilişkin stratejik yeniden kavramsallaştırmasının en özgün, zeki ve yaratıcı siyasi düzenlemesi olarak tanımlanmıştır (Spargo 1999). Birçok insan için AIDS salgını deneyimi, bilgi ve kimlik anlayışlarını paramparça etmiş ve her ikisinin de iktidarın işleyişine ayrılmaz bir şekilde bağlı olduğunu ortaya çıkarmıştır. AIDS aktivizmi ve asimilasyonist stratejilerin reddi bağlamında ‘Queer’ hem popüler kültürde hem de teoride mevcut haliyle yeniden konuşlandırılmıştır (Spargo 1999). ACT UP’ın 1980’lerin sonunda ve 1990’ların başındaki gösterileri, yasal politikalarda ve tıbbi uygulamalarda somut değişiklikler gerçekleştirmiş, antiretroviral ilaçlar için klinik deneylerde değişikliklere yol açmış ve ilaç şirketlerini bu ilaçların maliyetini düşürmeye teşvik etmiştir. Grup ayrıca cinsellik ve medeni haklar kapsamında kültürel olarak yerleşik fikirlerin değişmesine katkıda bulunmuştur. ACT UP’tan sonra “Queer Nation” (Queer ulusu) adında başka bir grup kurulmuştur. Bu gruplar öpüşme eylemleri, dans partileri, mekân basma, kostümlü parodik ve provokatif pek çok eylem düzenlemişlerdir. Queer eylemler yalnızca bu grupların performanslarıyla sınırlı kalmamış, bireysel olarak da devam ederek etkinliğini korumuştur. Kimlik, cinsiyet, cinsellik gibi konular ile ilgili çalışan filozof ve küratör Paul B. Preciado’nun süreç performansı en iyi bireysel aktivist örneklerden biridir. Preciado, 2010 yılında, kimyasal yollarla kendi cinsiyetini değiştirmek için kendi kontrolünde

testosteron almaya karar vermiştir. Preciado, hem politik hem de performans olarak adlandırdığı bu deneyimle ilgili olarak 2008 yılında, Testo Junkie adında bir kitap yayınlamıştır.

Testo Junkie, farmasötik ve pornografi endüstrileri tarafından arzu yaratma işlerinde ölçüldüğü, incelendiği ve kontrol edildiği şekliyle 21. yüzyıl vücudunun titiz bir incelemesidir. Yazar tarafından bir 'farmakopornografik rejim' olarak adlandırılan bu endüstriler ikilisi, "cinsel özneliğin biyomoleküler (farmako) ve semiyotik-teknik (pornografik) yönetimi" anlamına gelmektedir. 'Pharmacopornografi'nin teorik ve politik analizinde yazar, endüstriler aracılığıyla hakim düzenin bedenlerimizi ve sonuç olarak cinselliğimizi ve cinsiyetimizi nasıl kontrol ettiğini ifade etmektedir. Bu sadece testosteronun beden ve öznelik üzerindeki etkisini ölçmek için bir deney değil, politik bir deney, bir provokasyon, bir direniş eylemi ya da Preciado'nun açıkladığı gibi, "kendin yap"ın oto-deneysel bir biçimidir. Preciado, ana akım kültürel teoriden kaçan yeni hükümet ve beden teknolojilerini yeniden düşünmek için oldukça ütöpik bir yol sunmaktadır (Perez, 2013).

Aktivist grupların ya da bireysellerin performansları pek çok festival kapsamında da değerlendirilmiştir. Yazar, yönetmen, oyuncu ve küratör olan Moynan King, Buddies in Bad Times Theatre's Hysteria Festival'in (2003-2009) yönetmeni, Cheap Queers'ın (üç günlük Pride performans festivali) kurucusu ve yöneticisi, Rhubarb! Festival ve bir dizi bağımsız alternatif kabare ve performans etkinliğinin yapımcısı olarak, alternatif ve queer performans yaratmanın ve sunmanın zorluklarını incelemiştir. King (2012); Queer sanatçıların, hem kendilerinin sunumunda hem de teatral biçim ve içeriği keşfetmelerinde deneysel olduklarını, onlar için kimlik ve arzunun her zaman değişim halindedir olduğunu vurgulamıştır.

Queer terimi, performans dünyasında büyük ölçüde "avangard" olarak yeniden yapılandırılmış ve deneysel veya alternatif uygulamalarla eşanlamlı hale gelmiştir. Queer performansı, performans sanatı, kabare ve etkileşimli performans enstalasyonu gibi geleneksel olmayan teatral biçimlere yönelse de, Queer'in bu yeni tanımı tamamen fazla sınırlayıcı ve evrenselcidir. Queer'i öncelikle normatif olmayan sanatsal pratiklerle eş anlamlı hale getirerek, bu terimin siyasi tarihini potansiyel olarak seyretebilmek mümkündür. Queer performansın heteroseksist, homofobik ve cinsiyet karşıtı normatif politikalarla ilişkisini sürdürmesi gerekmektedir (King, 2012).

SONUÇ

Lezbiyen veya gey olarak etiketlenen kimlik kategorilerinin aksine, geleneksel kimlik siyasetinde genellikle incelenmemiş kısıtlamaların teorileştirilmesinden doğan Queer, büyük ölçüde tanınma, doğruluk ve öz-kimlik kayıtlarının dışında üretilmiştir. Judith Butler, "Queer Trouble" başlıklı kısa paragrafında Queer terimini, kimlik içindeki farklılığın özel bir ifadesi olarak yeniden düzenlemiştir (Butler, 1993). Bu özel ifade kapsamında düşünmek, "demokrasinin köklerini, genellik

iddialarının kapsamını, onun temsili gündemini yönlendiren dışlamaları ve cisimleşmiş öznelerin halka ait olan ya da olmayan olarak somutlaştırılması” (Pustianaz, 2018) anlamına gelmektedir. Kimlik, istikrar ve normatiflik etkileri üreten tekrar ve alıntı üzerine kurulu ve performatif olan Queer, ihlal, muhalefet, arzu ve kendini tanımlamayı öneren çok yönlü bir durumdur. Queer fikrinin kendisi bir benlik performansını ima etmektedir. Queer sanatçı için yaratıcı varoluş biçimi ve yaratıcı eser üretimi iç içedir. Queer kolektif bir mücadele, tam olarak tanımlanamayan bu yüzden de sürekli revize edilen ve daha çok siyasi amaçlar doğrultusunda yönlendirilen bir kavram olma eğilimindedir. Queer Teori başlangıç noktasında bugüne anlam olarak pek çok kez başkalaşım gösterse de söyleminde ifade biçimi haricinde herhangi bir istikrarsızlık göstermemiştir.

Konferans, festival, eylem gibi pek çok alanda varlığını sürdürmeye çalışan Queer Teori, en iyi ifade biçimini Ativist Sanat'ta bulmuştur. Aktivistler için önemli olan izleyende gerilimi arttırarak temel duyguları uyandırmak ve farkındalık yaratmaktadır. Aktivist Sanat 1970 sonrası kurulan pek çok örgüt, sanat grubu ya da bireysel eylemlerle gündeme gelerek postmodernizm kapsamında Performans olarak şekillenmiştir. Toplumda Aktivist performanslarla gündeme gelen ve bu sayede iktidarın dikkatini çekmeyi başaran Queer gruplar ya da bireyseller genellikle kurumsallaşmış ve reformist politikalara direnmek isteyen genç kuşağa hitap etmektedir. Queer bazen beyaz olmayan topluluklarda beyaz bir harekete işaret etmekte; bazen bir lezbiyen aktivizmini harekete geçirirken, bazen de kadın ve erkeklerin sahte birliğini temsil etmektedir. Özünde her tür ayrımcılığa direnen Queer Teori'nin entelektüel kaygıları; sanat aracılığıyla kendine en uygun ifade biçimini bularak Aktivizm dahilinde dirençli bir şekilde ilerlemeye, toplumu etkileyen cinsellik ve cinsellikle temellendirilebilecek pek çok protesto konusunu iktidarın ya da toplumun gündemine getirmekte, yenilikçi, özgür, eşitlikçi hakları istikrarla savunmaya ve sembolik düzene meydan okuyarak farklı türde pek çok çalışmaya yol açmakta ve farklı başlıklar altında sürdürülmeye devam etmektedir.

Entelektüel bir kavram olan Queer Teori ve Aktivist Sanat yalnızca eşcinsel siyaseti ya da provokasyonu değil, cinsel anlamda aydınlanmanın, normatif, yenilikçi, özgün, özgürleştirici aynı zamanda sosyal ve siyasi revizyonun eleştirel söylemidir.

KAYNAKÇA

- Barret, T. (2012). *Sanatı Eleştirmek Günceli Anlamak*. Hayalperest: İstanbul.
- Bersani, L. (2010). *“Is The Rectum A Grave?” And Other Essays*. The University Of Chicago Press: London.
- Butler, J. (1993). *Boddies That Matter. On The Discursive Limits Of “Sex”*. Routledge Press: New York & London.
- Butler J. (1993). Critically Queer. *A Journal Of Lesbian and Gay Studies*. 1: 17–32. <https://doi.org/10.1215/10642684-1-1-17>.
- Butler, J. (1993). “Imitation and Gender Insubordination.”, H. Abalove, M. Barale & D. Halperin(Ed.). *In The Lesbian and Gay Studies Reader*. 307-320. Routledge Press: New York & London. Erişim Tarihi: 12.10.2021, <https://pcnw.org/files/Butler-ImitationandGenderInsubordination.pdf>.
- Butler, J. (1999). *Gender Trouble.: Feminism and The Subversion of Identity*. Routledge Press: New York & London.
- Gutiérrez-Albilla J. D. (2008). Abjection and The Politics of Feminist and Queer Subjectivities İn Contemporary Art. *Angelaki Journal Of Theoretical Humanities*. 13(1): 65-84. DOI: 10.1080/09697250802156075
- Jagose, A. (2015). *Queer Teori*. (A. Toprak, Çev.) Ankara: Nota Bene Yayınları.
- King, M (2012). Queer Performance: Women And Trans Artists *Canadian Theatre Review*. 149:3 [Http://Dx.Doi.Org/10.3138/Ctr.149.3](http://Dx.Doi.Org/10.3138/Ctr.149.3)
- Martínez, A. Arévalo, L. N. Gomariz, T. M. Suzzi, G. S. (2021). The Queer Potential of The Abject. The Agency of Matter And Radical Negativity İn Mona Hatoum’s Corps Étranger. *Whatever. A Transdisciplinary Journal of Queer Theories and Studies*. 4: 487-510. <https://doi.org/10.13131/2611-657X.whatever.v4i1.85>
- Perez, K. M. (2013). Testo Junkie: Sex, Drugs, and Biopolitics in The Pharmacopornographic Era. New York: The Feminist Press. <https://doi.org/10.5324/njsts.v3i1.2156>
- Pustianaz, M. (2018). A queer whatever: political figures of non-identity *Whatever. A Transdisciplinary Journal of Queer Theories and Studies: Vol. 1.: 1-33*. DOI: <https://doi.org/10.13131/2611-657X.whatever.v1i1.4>
- Sedgwick, E. K. (1993). *Tendencies*. Duke University Press: Durham.
- Shernoff, M. (1997). *Early Gay Activism İn Chelsea: Building A Queer Neighborhood*, 57: 267. Erişim Tarihi: 08. 11. 2021, http://8th14th.northwestern.edu/chelsea/Gay%20th%20Ave/gay_history.htm

Somerville, S. B. (2015). "Queer." Bruce Burgett & Glenn Hendler (Ed.). *Keywords For American Cultural Studies*. 187-191. New York University Press: New York.

Spargo, T. (1999). *Postmodern Encounters. Foucault And Queer Theory*. Published in The Uk.

Warner, M. (Ed.) (1993). *Fear Of A Queer Planet: Queer Politics And Social Theory*. University Of Minnesota Press: London.

Warner, M. (2012). Queer and Then? *Chronicle of Higher Education*. Erişim Tarihi: 10.10.2021 <https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/wordpressua.uark.edu/dist/e/218/files/2019/05/Queer-and-Then-Warner.pdf>

Whittington, K. (2012). Queer. *Studies in Iconography*. 33: 157-168. Western Michigan University. Medieval Institute Publications.

MOBBING VE ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Burcu TİMURCAN TORUN¹

Doç. Dr. Alper GÜRER²

ÖZ

Örgütlerde mobbing davranışı, bir çalışanın diğer bir çalışana sistematik olarak yıldırması, onu manipüle etmesi, küçük düşürmesi ve hata yapmaya zorlayarak sonunda işinden ayrılmaya varacak bir noktaya getirmesi sürecidir. Örgütsel sapma davranışı ise çalışanların örgütsel ve toplumsal normlara, genel kabullere ve kurallara aykırı şekilde hareket etmesi anlamına gelmektedir. Hem mobbing hem de örgütsel sapma üretkenlik karşıtı davranışlar arasında sayılabilen kavramlardır. Bu çalışmada mobbing ve örgütsel sapma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca demografik özelliklere göre algılanan bu davranış düzeylerinin değişimi de araştırılmıştır. Örgütler için olumsuz sonuçları olan bu kavramların incelenmesinin hem sorunun ortaya konulmasına yardımcı olması hem de iki kavram arasındaki ilişkinin yeteri kadar çalışılmaması dolayısıyla yazına katkı sağlaması beklenmektedir. Kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasında anket yöntemi kullanılmış ve 395 kişiye ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre değişkenler ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca bazı demografik özellikler bakımından değişken ortalamalarının farklılaştığı tespit edilerek raporlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Sapma, Kamu Çalışanları.

Jel Kodları: D23, H83, M12

*Bu makale, Burcu Timurcan Torun'un, Doç. Dr. Alper Güler danışmanlığında Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında, tez jürisine sunulmak üzere tamamlama aşamasında olduğu Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

¹Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, burcutimurcan@hotmail.com, (ORCID: 0000-0002-1537-4529)

²Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Keskin Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, alpergurur@kku.edu.tr, (ORCID: 0000-0002-6745-7895)

Geliş Tarihi / Received: 15.11.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 20.12.2021

**THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND ORGANIZATIONAL DEVIATION BEHAVIORS:
A STUDY ON PUBLIC EMPLOYEES**

ABSTRACT

Mobbing behavior in organizations is the process of an employee systematically intimidating, manipulating, humiliating another employee, and forcing him to make mistakes, eventually bringing him to a point where he quits his job. Organizational deviation is employees act in violation of organizational and social norms, general acceptances and rules. Both mobbing and organizational deviation are concepts that can be counted among counterproductive behaviors. In this study, it is aimed to examine the relationship between mobbing and organizational deviation behaviors. In addition, the change in these perceived behavioral levels according to demographic characteristics was also investigated. Examining these concepts, which have negative consequences for organizations, both helps to reveal the problem and also contributes to the literature due to the little study of the relationship between the two concepts. In the field research carried out on public employees, the survey method was used and 395 people were reached. According to the findings, positive relationships were determined between the variables and their sub-dimensions. In addition, it was determined and reported that the mean of variables differed in terms of some demographic characteristics.

Keywords: Mobbing, Organizational Deviation, Public Employees

JEL Codes: D23, H83, M12

GİRİŞ

Örgütlerde mobbing davranışı, bir çalışanın diğer bir çalışanı sistematik olarak yıldırması, onu manipüle etmesi, küçük düşürmesi ve hata yapmaya zorlayarak sonunda işinden ayrılmaya varacak bir noktaya getirmesi sürecidir. Mobbing sürecinden hem örgütler hem de çalışanlar maddi ve manevi olarak zarar görürler. Örgütün performansı, gelirleri, iç huzuru ve çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkilenir. Örgütsel sapma davranışı da çalışanların örgütsel ve toplumsal normlara, genel kabullere ve kurallara aykırı şekilde hareket etmesi anlamına gelmektedir. Sapkın davranışlar çoğunlukla olumsuz sonuçları olan ve zarar verici davranışlardır. Bazı durumlarda iyi niyetli olarak çalışanların kurallara aykırı hareket etme davranışları olsa da kavram genel anlamda konunun olumsuz yönüne odaklanmaktadır. Örgütlerde sapkın davranışlar örgütteki bireylere veya örgütün kendisine yönelik olabilmektedir. Bu davranışlara göz yumulması problemin büyümesine ve kontrol edilemez bir hal almasına neden olabilir. Mobbing davranışında olduğu gibi örgütsel sapma davranışları da örgütler ve çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu sebeple gerek mobbing gerekse örgütsel sapma davranışları istenmeyen, üretkenlik karşıtı, örgütsel ve toplumsal normlara aykırı davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu davranışlar sadece içsel değil dışsal unsurlar ile de bağlantılıdır. İşyerindeki örgüt kültürü, yönetim anlayışı vb. dinamikler bu tip durumların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Dolayısıyla örgütlerdeki sapkın davranışların mobbing davranışına zemin hazırlaması veya tam tersi bir durum oldukça muhtemel görünmektedir. Bu davranışlar ile mücadele edilmesi gerek kamu hizmetlerinin gerekse özel alanda gerçekleştirilen hizmetlerin kalitesini yükseltecek ve maliyetlerini düşürecektir.

Bu çalışmada mobbing davranışları ile örgütsel sapma davranışları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerinin davranış düzeylerini etkileme durumu incelenmiştir. Araştırmanın kapsamını Türkiye'deki kamu çalışanları oluşturmaktadır. Sayıları beş milyona yaklaşan kamu çalışanları Türkiye'de çalışan nüfusun büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Ancak araştırma verilerinin kamu çalışanları ile kısıtlı olması yine de göz önünde tutulmalıdır. Mobbing ve örgütsel sapma kavramlarının bir arada kullanıldığı çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Her ne kadar iki kavram da üretkenlik karşıtlığı ile ilişkilendirilebilir kavramlar olsa da mobbing ve örgütsel sapma kavramları bireye ve örgüte eğilmeleri bakımından adı konulmamış bir odaklanmaya sahiptirler. Dolayısıyla bu çalışmanın yazına olan katkısı ilgili kavramlar arasındaki ortak ve ayrılan noktaların ortaya konulması bakımından önemlidir. Ayrıca bu çalışma ile elde edilen bilimsel sonuçların örgütlerde istenmeyen davranışların önlenmesine de katkı sağlaması beklenmektedir.

1. MOBBING

Mobbing kavramı genel olarak psikolojik şiddet, işyeri terörü, duygusal taciz, psikolojik terör, zorbalık, yıldırma, sözlü taciz gibi istenmeyen olumsuz durumları ifade etmek için kullanılmaktadır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 8). Kavramın ortaya çıkışı 19'uncu yüzyıla kadar uzanır. İngiliz biyologlar kuşların yuvalarını saldırılara karşı koruma davranışını açıklamak için mobbing kavramını kullanmışlardır (Tınaz, 2006a: 12). Benzer şekilde Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz güçlü hayvanların güçsüz olanlara karşı olan baskıcı davranışları için (Tınaz, 2006c: 14; Tokat vd., 2011: 11) bu kavramı tercih etmiştir. 1970'li yıllarda Dr. Peter Paul ise mobbing kavramını çocuklar arasındaki grup şiddetini tanımlarken kullanmıştır (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014: 19).

İş yaşamındaki olumsuz davranışları ele aldığı 1976 yılındaki eseri ile günümüzdeki mobbing kavramını taciz başlığı ile ele alan ilk kişi Carroll Brodsky'dir (Çögenli ve Asunakutlu, 2014: 94). Mobbing davranışını işletme yazınında kavramsallaştıran ilk çalışma ise Leymann'a (1990) aittir. Kavram, literatüre girdiği andan itibaren bir farkındalık yaratarak bilimsel araştırmalarda sıklıkla yer almaya başlamıştır (Tınaz, 2006c: 14). Leymann, mobbingi bir veya daha fazla kişinin bir kişiye karşı haftada en az bir ve aylarca süren zarar verici, düşmanca ve etik olmayan iletişimi olarak tanımlamıştır. Ayrıca bu davranışların sistematik bir şekilde yani en az altı ay süreyle devam etmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Leymann (1996: 168-169) tanımına geçici çatışmaları dâhil etmez, onun odaklandığı nokta uzun süre ve sıklıkla devam eden çatışma sonucunda ortaya çıkan, psikolojik ve fiziksel hastalıkların başladığı noktadır. Mağdurun maruz kaldığı bu kötü davranışlar önemli oranda psikolojik, psikosomatik ve sosyal sefaletle yol açmaktadır.

Einarsen (1999: 17-18) makalesinde mobbingin sürekli tekrarlanan, düşmanca ve kalıcı saldırıların yer aldığı davranışlar bütünü olduğunu, ayrıca bu davranışların çoğunlukla sözel nitelikte olduğunu ve nadiren fiziksel şiddetin yer aldığını özellikle vurgulamaktadır ve mobbingi fiziksel veya fiziksel olmayan düşmanca davranışların, sistematik olarak bir veya daha fazla kişiye yöneltilmesi ve o kişinin damgalanmasını, mağdur edilmesini içeren bir fenomen olarak tanımlamaktadır.

Mobbing çeşitli yollarla gerçekleştirilebilir (Erdem, 2014: 624-625):

- Sözü kesilmesi, kendini ifade edememe, yapılan işlerin, özel hayatın eleştirilmesi,
- Sözlü yazılı tehdit ve şiddet tehdidi alma, istenmeyen göz teması, dışlanma, görmezden gelme, dedikodu, gülünç duruma düşürme,
- Siyasi ve dini görüşü, milliyeti, dış görünüşü, varsa özrüyle alakalı alay veya eleştiriler,
- Cinsel taciz ve talep,
- Olması gerekenden az veya çok iş yükü verme. Eksik bilgi vererek zor duruma düşürme.
- Anlamsız işler verme,

- Terfi almama, sürekli başka görevlere verilme, kendini geliştirme olanaklarının engellenmesi.

Örgütlerde mobbing dikey (vertical) ve yatay (horizontal) olmak üzere iki şekilde görülebilir (Ege, 1997'den aktaran Pascu, 2015: 148):

Dikey Mobbing, hiyerarşik olarak üst konumdaki bir çalışanın mevcut konumunu da kullanarak kendinden daha alttaki bir çalışana veya alt konumdaki bir çalışanın üstünü taciz etmesidir.

Yatay Mobbing, hem uygulayanın hem de mağdur olanın benzer pozisyonlarda olduğu durumu ifade eder. İş arkadaşları arasındaki mobbing duygusal açıdan daha yıkıcı olmaktadır.

Yatay veya dikey olmasına bakılmaksızın mobbingin kişiler ve örgütlere yaşattığı sonuçlar bakımından olumsuz davranışlar olarak görüldüğünü söylemek mümkündür. Mobbing kavram olarak bir anda olup biten ve tekrarlanmayan bir durumu ifade etmemektedir. Mobbing sistematik olarak gerçekleşen davranışlardan oluşan bir süreçtir.

1.1. Bir Süreç Olarak Mobbing

Mobbing davranışı belli bir dozda başlayan ve giderek artış gösteren, eğer engellenemez ise sonucunda kişinin işinden ayrılmasına ve çeşitli sağlık problemleri yaşamasına neden olan bir süreçtir. Mobbing süreci içerisinde olayı gerçekleştiren, olaydan etkilenen ve yaşanan bu duruma tanık olarak izleyici olan kişiler olmak üzere üç ayrı özne bulunur. İnsanlar çalışma hayatları içerisinde çeşitli anlaşmazlıklar ve sorunlar yaşayabilirler. Çoğu zaman bunların üstesinden gelinebilse de sistemli bir yıldırma davranışı kişiyi istenmeyen bir noktaya getirebilir. Davenport ve diğerleri (2014: 37-38) Leymann'ın tipolojisine göre mobbing sürecinin beş aşamasını sıralamışlardır:

Anlaşmazlık, tetikleyici durum çoğunlukla kritik bir anlaşmazlık, bir çatışmadır. Bu durum mobbing sürecinin ilk aşaması olarak nitelendirilebilir ancak henüz mobbing değildir (Leymann, 1996: 176). Çatışmanın artması ile birlikte mobbing davranışına dönüşebilmektedir.

Saldırgan eylemler, anlaşmazlığın saldırgan davranışlara ve psikolojik saldırılara dönüştüğü ve mobbing sürecinin başladığı aşamadır.

Yönetimin katılımı, yönetimin devreye girdiği, olayın bir vaka halini aldığı aşamadır. Yönetim bu aşamada mağdurun suçlu olduğu yanlıgısına kapılıp, denetleme sorumluluğunu yerine getirmeyerek bu süreç içerisindeki yerini alır (Tokat vd., 2011: 39).

Damgalanma, yönetimin yanlış yönlendirmeleri ile birlikte mobbing sürecinin hızlandığı ve mağdurların akıl hastası ya da zor çalışan olarak damgalandığı aşamadır. Bu aşamada yönetim çoğunlukla dedikoduları veya çalışma arkadaşlarından gelen şikâyetleri doğruluğunu sorgulamadan kabul eder ve mağdur edilen bireyi cezalandırma yoluna gider (Leymann, 1996: 176). Mağdur edilen bireyin hastalık izinleri ve raporları ile örgütten uzaklaştırılması sağlanır (Tokat vd., 2011: 40). Bu olayların sonucunda genellikle işten ayrılma söz konusudur.

İşine Son Verilme, işten ayrılma ile birlikte mağdurda tıbbi veya psikolojik rahatsızlıkların baş gösterdiği aşamadır. Bu aşamada intihar girişimleri, psikiyatri kliniğine yatma, erken emeklilik gibi durumlar görülebilir.

Tokat ve diğerleri (2011: 36) ise bu süreci mobbingin etki düzeyleri bakımından üç başlıkta ele almışlardır. Her bir üst düzeye çıkıldıkça mobbingin seviyesi de artmaktadır. İlk düzeyde kişi karşılaştığı davranış sebebiyle şaşkınlık yaşar. Bu davranışlara direnme, görmezden gelme veya çözüme kavuşturma imkânı vardır. Ancak işe bağlılığı azalır. İkinci düzeyde karşılaşılan davranıştan ve sonuçlarından kurtulmak veya direnmek mümkün değildir. İşe gitme isteğinin azaldığı, psikolojik ve fiziksel sorunların ortaya çıktığı bir aşamadır. Kişi profesyonel yardıma ihtiyaç duyar. Üçüncü aşamada kişinin maruz kaldığı davranışlar sebebiyle rahatsızlıkları daha da artar. İş performansı düşebilir veya depresyona girebilir. Kişi bu aşamada karşılık vermek için eylemlere girişebilir, çalıştığı kurum veya mobbingi uygulayan kişiler hakkında yasal yollara başvurabilir.

1.2. Mobbing Davranışının Nedenleri

Mobbing olgusu, tek bir nedenden kaynaklanamayacak kadar karmaşık ve birbirine bağlı sebeplerden oluşmaktadır. Bu davranışlar genel olarak kişinin iç unsurları ile dış etkenlerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkarlar. Erdem (2014: 325) mobbing davranışına neden olan birtakım başlıkları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

Kötü yönetim, mobbing davranışına göz yuman, çalışanların geri bildirimlerini görmezden gelen ve bu davranışı destekler bir tavır alan yönetimler.

Sosyal ortam, işyerindeki bozuk, samimiyetsiz, düşmanca sosyal ilişkiler.

İşyeri rekabeti, çıkar ve hedef çakışması yaşayan çalışanlar.

Sahip olunan nitelikler, çalışma arkadaşlarının veya yöneticilerinin tehdit olarak göreceği düzeyde yetenekli ve başarılı bireylerin varlığı.

İnanç, yöresel özellikler ve dış görünüş, dini inanca, yöresel özelliklere, giyim tarzına, konuşma şivesinde bağlı olarak kişilerin maruz kaldığı olumsuz durumlar.

Görev tanımlarındaki belirsizlik, Çalışana yeteneklerinin üzerinde veya altında görevler verilmesi.

Davenport ve diğerleri (2014: 55) mobbingin nedenleri olarak, kişilerin psikolojisi ve koşulları, örgütün yapısı ve kültürü, mağdurun kişiliği, psikolojisi ve koşulları, anlaşmazlık gibi tetikleyici nedenleri, toplumsal değer ve kurallar gibi etmenleri sıralamaktadırlar. Aquino ve Bradfield (2000) ve Henle ve Gross (2014) çalışmalarında mağdurun kişilik özelliklerinin de bu davranışa maruz kalmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Einarsen (1999) ise mobbing uygulayan yöneticilerin kendi yetersizliklerini ve kıskançlık duygularını mobbingin önemli nedenlerinden biri olarak vurgular.

1.3. Mobbing Davranışının Sonuçları

Mobbing davranışının pek çok olası sonucunu sıralamak mümkündür. Bu bağlamda mobbing davranışının sonuçları bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeylerde incelenebilir.

Bireysel Sonuçlar: Mağdur bireyin sosyal imajı zarar görür, arkadaşlık ilişkileri bozulur. Mesleki kimliğini kaybeder ve aile içinde sorunlar yaşayabilir (Şimşek, 2013: 41). Aile birliği bozulabilir ve varsa çocuklar bundan etkilenebilir (Candan ve İnce, 2014: 62). Birey sosyal olarak yabancılaşır (Tunçer, 2017: 120). Birey iş yapamaz hale gelir, işten kaçır (Güngör, 2008: 71-72). Yaşanan stres sonucu intihar vakaları görülebilir (Tınaz, 2006b: 13). Kişinin iş bulma yeteneği ortadan kalkabilir (Leymann, 1996: 178-179).

Örgütsel Sonuçlar: Mobbing sonucunda çalışanların stres düzeyleri artacaktır. Beraberinde verimliliğin ve işe devamlılığın düşmesine, ilginin (Tokat vd., 2011: 59) ve örgütsel bağlılığın azalmasına neden olacaktır (Özkul ve Çarıkçı, 2010: 496). Yaşanan sorunlar çevreye yayıldıkça örgütün itibarı azalabilir (Şimşek, 2013: 41). Ayrıca mobbing davranışının devam etmesi çalışanların sağlık harcamaları gibi çeşitli ekonomik yüklerin doğmasının yanı sıra örgütte çözülemeyen kalıcı sorunlara ve örgüt yapısının dağılmasına yol açabilir (Tınaz, 2006c: 25).

Toplumsal Sonuçlar: Mobbing sebebi ile gelirleri ve üretkenliği azalan örgütlerin ekonomiye olan katkısı da azalacaktır. Toplumda mutsuzluğun yanı sıra psikolojik ve fiziksel sorunlarda artış olacaktır (Tınaz, 2006b: 20-26). Ayrıca işten ayrılmalar, erken emeklilik vb. nedenlerle nitelikli iş gücünün işsiz kalması söz konusu olacaktır (Candan ve İnce, 2014: 62)

Görüldüğü gibi mobbing davranışı konunun cereyan ettiği her ortam için yıpratıcı ve yıkıcı bir özelliğe sahiptir. Olası sonuçlar öncelikle ona maruz kalan kişiyi etkilemektedir. Çözüme kavuşmadığı sürece büyüyen bu sorun, ilk olarak örgütü sonrasında da toplumu etkiler hale gelmektedir.

2. ÖRGÜTSEL SAPMA

Erikson (1962: 307) sapma davranışını avare, tutarsız, yersiz bir insan davranışı olarak tanımlar. Bu davranışlar sosyal hayatın mevcut akışı dışındaki davranışlardır. Ancak birey bir anlamda toplumun veya içerisinde bulunduğu grubun bir aynasıdır. Bu sebeple ortaya konulan, tespit edilen bu tip davranışlar aynı zamanda toplumsal yapıdaki veya örgüt yapısındaki sorunların da dışı yansıması halleridir. Andersson ve Pearson'un (1999: 456) belirttiği gibi sapma davranışı, asosyal davranışlar çerçevesi altında yer alır. Sapma davranışı basit bazı hareketleri içerebileceği gibi şiddeti ve saldırgan davranışları da içerebilir. Sapkın davranışlar örgüt içindeki bireyin kendisinden beklendiği şekilde bir tutum içerisinde olmaması ve farklı davranışlar sergilemesi sonucunda hem örgütün hem de örgütteki diğer bireylerin bundan olumsuz etkilenmesine neden olur (Vardi ve Wiener, 1996: 151; Erdem, 2021). Griffin ve O'Leary Kelly'nin (2004) vurguladığı gibi kişi bu davranışları bilerek, isteyerek,

gönüllü olarak, başka birisinin zorlaması olmadan gerçekleştirir. Dolayısıyla kişinin gerçekleştirdiği bu davranış ile örgüte zarar verdiğini biliyor olması da muhtemeldir.

Örgütsel sapma kavramı ile ilgili olarak yazında farklı isimlerde anılan benzer çalışmaların olduğunu görmek mümkündür. Spector (1975) çalışmasında işyerinde beklentileri karşılanmayan çalışanların olumsuz tepkilerini ele almıştır. Çalışan sapması olarak konuyu ilk ele alanlardan Hollinger ve Clark (1982) örgütün mallarına veya üretim sürecine yönelik olumsuz davranışlar olmak üzere iki başlıklı bir sınıflandırma yapmışlardır. Baron ve Neuman (1996) ise işyeri zorbalığı ve işyerinde saldırganlık olarak ele aldığı çalışmalarında bilgi saklama, çalışma arkadaşlarını kötüleme ve yardımcı olmamak gibi davranışları vurgulamışlardır. O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew (1996) örgüte yönelik saldırganlık olarak konuyu ele alırken, Vardi ve Wiener (1996) genel olarak örgütlerdeki terbiyesiz davranışlar başlığını kullanmışlardır. Spector ve Fox (2002) çalışmalarında üretkenlik karşıtı davranışlar olarak ele aldıkları sapkın davranışları tehdit etme, sabote etme, görevi yerine getirmekten kaçınma, yetkiyi kötüye kullanma vb. sıralamışlardır. Gruys ve Sackett (2003) ise sapma davranışını yapılan görev ile ilgili sapma ve örgütsel sapma olarak iki başlıkta ele almış ve bireye ve örgüte yönelik sapma davranışını bir arada incelemişlerdir. Tüm bu çalışmalarda varılan ortak nokta sapma davranışı olarak tanımlanan eylemlerin örgütsel normların dışında olduğudur.

Robinson ve Bennett (1995; 2000) örgütsel sapma konusunda gerçekleştirdikleri çalışmalarda sapma davranışının doğası üzerine eğilmekten ziyade mevcut durumu ortaya koyan ve kavramı net bir şekilde tanımlamaya yardımcı olan bir tipoloji geliştirmişlerdir. Hollinger ve Clark'ın (1982) çalışmasında hali hazırda üretime yönelik veya örgütsel mülklere yönelik sapma davranışları ele alınmaktaydı ancak bireysel taciz, saldırganlık gibi fiziki sapkın davranışlar ele alınmamaktaydı. Robinson ve Bennett (1995) mevcut çalışmalara ek olarak fiziki sapma eylemlerini de tanımlamışlardır (Şekil 1).

		ÖRGÜTE YÖNELİK				
		<i>Üretim Sapması</i>		<i>Mülk Sapması</i>		
		İşten erken çıkma Uzun süre mola verme Kasten iş yavaşlatma Kaynak savurganlığı		Ekipmana zarar verme Rüşvet alma Mesai süresini çarpıtma Örgüt malını çalma		
YÜZEYSEL		<i>Politik Sapma</i>		<i>Bireysel Saldırganlık</i>		CİDDİ
		Adam kayırma Dedikodu yapma Başkasını suçlama Anlamsız çekişmeler		Cinsel taciz Sözlü taciz Çalışma arkadaşını tehlikeye atma eşyasını çalma		
		BİREYE YÖNELİK				

Şekil 1. Sapkın İşyeri Davranışları Tipolojisi

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565

Buna göre sapkın davranışların yüzeysel basit davranışlar olabileceği gibi fiziki eylemlere ve hayati tehlikeye varacak şekilde ciddi davranışlar olarak da ortaya çıkabileceği vurgulanmaktadır. Örgütlerde örgüt üyelerinin sergileyebileceği bu sapkın davranışlar bireylere yani diğer örgüt üyelerine yönelik olabileceği gibi örgütün kendisine yönelik de olabilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565-566):

Örgüte Yönelik Sapma (Organizational Deviance), bireylerin örgüte yönelik gerçekleştirdikleri sapkın davranışlar kendi içerisinde üretim sapması ve mülk sapması olarak iki alt başlığa ayrılmaktadır. Üretim sapması, örgütün üretim kapasitesini olumsuz yönde etkileyecek davranışları örneklendirmektedir. Bunlar, iş saatlerine riayet etmeme, işi olması gereken süreden daha uzun sürede bitirme ve israfa neden olacak şekilde üretim kaynaklarını savurganca kullanma şeklinde sıralanabilirler. Mülk sapması veya ekipman sapması, örgüte yönelik sapma davranışları bakımından bir üst aşamayı tanımlamaktadır. Örgüt içerisinde görevleri yerine getirmek için kullanılan her türlü alet edevat ve ekipmana yönelik sapkın davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu davranışlar, aletlere ve cihazlara bilerek zarar verme, örgüte ait olan malzeme ve cihazları çalma, alı koyma, eve götürme şeklinde olabilir. Ayrıca örgüte ait mülklerin kullanılmasına yönelik olarak bireysel gelir elde etme diğer bir ifade ile rüşvet alma ve sanki çalışıyor ve iş yapıyormuş gibi görünerek mesai saatlerini çarpıtma, çalışma sürelerini hatalı olarak bildirme olarak sıralanabilir.

Bireye Yönelik Sapma (Interpersonal Deviance), işyerindeki bireylerin diğer çalışma arkadaşlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri uygunsuz davranışlar olarak ele alınabilir. Bunlar bir

çalışanın başka bir çalışana yönelik suçlayıcı veya gerçek dışı ithamlarda bulunması, dedikodu yapması, iyi niyeti suiistimal etmesi gibi davranışlardır (Pulich ve Tourigny, 2004). Bireye yönelik sapma davranışları politik sapma ve bireysel saldırganlık olarak kendi içerisinde iki başlıkta ele alınmaktadır. Politik sapma, kişilerin kendi çıkarları doğrultusunda gerçeği yansıtmayan ifadeler ve hareketlerde bulunması ile ilgilidir. Bu davranışlar, bir başkasını haksız yere kayırmak, çalışma arkadaşları ile ilgili dedikodular yaymak, bir olay ile ilgili olarak haksız yere birisini suçlu olarak göstermek ve sebepsiz yere başka çalışanlar ile çekişmelere girmek olarak sıralanabilir. Bireysel saldırganlık, bireysel sapma boyutundaki en uç noktayı ifade etmektedir. Cinsel tacizde bulunma, sözlü olarak tacizde bulunma, çalışma arkadaşlarının eşyalarını çalma, onları hayati tehlikeye atacak girişimlerde bulunma bireysel saldırganlık davranışlarına örnek olarak verilebilir.

Robinson ve Bennett'in (1995: 565) belirttiği gibi sapma ile ilgili örnek olarak verilen bu davranışlar bazı tipik sapma davranışlarını yansıtmaktadır. Bunlar haricinde benzer kategorilerde pek çok davranışı sıralamak mümkündür. Yazarlar bu doğrultuda geliştirdikleri ölçüm aracında (Bennett ve Robinson, 2000) geniş kapsamlı olarak bu başlıkları kullanmışlardır.

2.1. Örgütsel Sapmanın Nedenleri

Robinson ve Bennett'in sınıflandırması Seçer ve Seçer'in (2007) vurguladığı gibi daha önce bir arada kullanılmayan kavramları bir araya getirmesi yönüyle yazında bir boşluğu doldurmuştur ve aynı zamanda örgütsel sapma kavramının pek çok unsuru içerisinde barındıran/etkilenen çok yönlü bir kavram olduğunu da göstermiştir.

Aquino, Galperin ve Bennett (2004: 1020) kişilik özelliklerinin sapma davranışını durumsal olarak veya dolaylı şekilde etkilediğini belirtmektedirler. Marcus ve Schuler (2004) çalışmalarında benzer şekilde sapma davranışının bireysel veya durumsal nedenlerle ortaya çıkabildiğini vurgularlar. Diğer bir ifade ile kişinin gerçekleştirdiği sapkın davranışlar doğrudan kişiliğiyle veya bireysel özellikleri ile ilgili değildir. Peterson (2002) ise örgütlerde etik iklim ve sapma davranışını ele aldığı çalışmasında, örgütlerde etik anlayış arttıkça sapma davranışının azaldığını belirtmektedir.

Johnson (2011: 12-13) sapma davranışının nedenlerine yönelik olarak yazında yer alan başlıklara değinmiştir. Buna göre sosyal mübadele teorisi bakımından çalışanlar verdikleri emek ile karşılığında aldıkları kazanımlara bağlı olarak sapma davranışında bulunabilirler. Sosyolojideki nötralizasyon (etkisizleştirme) yöntemini kullanan bireyler sapkın davranışlarını kendilerince geçerli sebeplere dayandırır. Bir anlamda kendi kültürel kalıplarını ve normlarını oluşturarak buna göre hareket ederler. Böylelikle suçluluk duygularından arınarak bu davranışlarını sürdürme eğilimleri gösterirler. Bu kişiler kendilerince haklı sebeplerle örgüt içindeki adaleti sağlamaya yönelik sapkın davranışlara başvurabilirler. Oysaki örgütsel adalet her çalışana eşit yaklaşmayı gerektirmektedir. Appelbaum, Iaconi ve Matousek'in (2007: 595) belirttiği gibi yöneticiler çalışanlara karşı aynı şekilde

yaklaşmadıklarında, bu durum çalışan nezdinde bir tutarsızlığa dönüşmektedir. Örgütsel adaletin sağlanamaması kendi başına sapkın davranışlar için bir sebep haline gelmektedir.

Örgütsel sapmanın nedenleri ile ilgili olarak pek çok farklı alt başlıklarda sınıflandırmalar söz konusudur ancak en salt haliyle sapma nedenlerinin içsel ve dışsal nedenlere veya bireysel ve örgütsel faktörlere dayandırıldığını söylemek mümkündür.

Tablo 1. Örgütsel Sapma Davranışının Nedenleri

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
Moral ve motivasyon düzeyi	Örgütsel adaletsizlik
Gerekli olan beceri ya da araçlardan yoksunluk	Yetersiz örgütsel destek
Örgütsel güvensizlik	Yanlış yönetsel uygulamalar
Güçsüzlük	Düşük iş kontrolü
Örgütsel engellenme	Fiziksel açıdan uygun ya da yeterli olmayan çalışma ortamı
İş tatmini	Yönetsel baskılar
Ast-üst ilişkileri	Örgüt kültürü
Duygusal zekâ	Örgütün ücret, terfi ve kariyer imkânları
Kişilik	Rol çatışması ve rol belirsizliği
Öz yeterlilik algısı	Örgüt iklimi
Kontrol odağı	Etik iklim
Negatif duygusallık	
Örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık	
Yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi	
Tükenmişlik düzeyi	

Kaynak: Gültaş ve Eriğüç, 2019: 58

Gültaş ve Eriğüç (2019: 58) gerçekleştirdikleri yazın taramasında örgütsel sapmanın nedenlerine yönelik olarak çeşitli başlıkları örgütsel ve bireysel yönlerden derlemiştir. Tablo 1’de bu başlıklara yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde ilgili başlıkların örgütsel davranış bakımından popüler konuları içerdiğini görmek mümkündür. Buradan hareket ile sapma davranışlarının örgütsel davranış alanındaki önemi de gün yüzüne çıkmaktadır.

2.2. Örgütsel Sapmanın Sonuçları

Dunlop ve Lee (2004: 69) çalışmalarında örgütsel sapmanın mali sonuçlarını vurgulamışlardır. Çalışanın verimliliğinin azalması da dâhil olmak üzere ekipmana verilen zararlar ve diğer maddi hasarlar örgütlere mali açıdan yük getirecektir. Çalışan verimliliğinin (Chirasha ve Mahapa, 2012: 418), moral ve motivasyonunun düşmesi beraberinde stres düzeylerinde artışa neden olacak (O’Leary-Kelly vd., 1996: 229) bu durum da örgüt başarısını azaltacaktır. Çalışanlar arasında stres düzeylerinin artması Muafi’nin vurguladığı gibi (2011: 126) personel devir hızını ve çalışanların sağlık durumlarını (Appelbaum ve Girard, 2007: 22) olumsuz etkileyecektir.

Appelbaum, Deguire ve Lay (2005: 46) örgütün itibarının sarsılması ve beraberinde düzeltme çabaları için yapılan harcamalar, müşteri sayılarının azalması, sapma davranışı nedeniyle mağdur olan çalışanlara verilecek tazminatlar ve işten ayrılma oranlarının artması da dâhil bir takım olası sonuçları sıralamışlardır. Mishra ve Pandey (2014: 1324) özellikle örgüt itibarına yönelik eylemlerin psikolojik ve sosyolojik etkilerini vurgulamaktadır.

Örgütsel sapma davranışlarının bir diğer sonucu da bu sapma davranışlarının diğer çalışanlarca normalleştirilmesi veya kanıksanmasıdır. Bu sonuç örgütler için çok büyük bir tehlikeye dönüşebilir. Kurtz'a (2014: 78) göre sapma davranışlarının kanıksanması yöneticilerin kimi zaman sorunları çözmek adına ufak ve önemsiz kabul edilen davranışlar için bu sorunu görmezden gelmesiyle başlamaktadır. Yöneticilerden çalışanlara sirayet eden bu durum normal zamanlarda bir sorun yaratmasa da acil durumlarda ve kriz anında büyüyerek başlı başına yeni krizler doğurma eğilimindedir.

Örgütsel normlar, Elangovan ve Shapiro'nun (1998) vurguladığı gibi bir örgütte çalışanlar arasındaki değerler ve davranış kalıplarına ilişkin ortak bir anlayışı işaret ederler. Örgütsel sapma davranışı salt olarak örgüt normları dışında hareket etmek anlamına gelmektedir. Ancak Spreitzer ve Sonenshein'in (2004: 829) belirttiği gibi bireyin sapkın davranışının bazen örgüte yarar sağlama niyeti veya sonucu da olabilmektedir. Bunu pozitif sapma davranışı olarak tanımlamaktadırlar. Özellikle bazı örgütsel normlar çalışanları destekleyici ve birleştirici özelliklere sahipken bazıları rekabeti ve saldırganlığı teşvik edebilmektedir (Spreitzer ve Sonenshein, 2004: 834). Dolayısı ile bazı durumlarda davranışın kendisi örgütsel norma göre aykırı dururken doğası gereği pozitif bir sonuç doğurabilmektedir. Örneğin çalışanlar bazen inisiyatif kullanarak örgüt normları dışına çıkabilirler. Bu durum bir müşterinin sorununu çözmek veya örgütün zarara uğramasını önlemek gibi amaçlarla gerçekleştirilebilir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formları çevrimiçi olarak hazırlanmış ve yine elektronik imkânlar ile dağıtılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen verilerin toplanmasında, yorumlanmasında ve hipotezlerin test edilmesinde Microsoft Excel ve SPSS programlarından ve Google Formlardan faydalanılmıştır.

Ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri için Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri incelenmiştir. Ayrıca ölçeklerin faktör analizine uygunluğu KMO ve Bartlett testi ile incelenmiştir. Ölçüm araçlarına temel bileşenler faktör analizi uygulanarak faktör yapıları ve açıklanan toplam varyans yüzdeleri hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Demografik değişkenlere göre ölçek ortalamalarındaki değişim Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testlerinden faydalanılmıştır.

Aşağıda öncelikle araştırma amacına evren ve örnekleme, ölçüm araçlarına değinilmiş ardından araştırma modeli ve hipotezleri ile araştırma bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Amaç

Bu çalışmanın amacı işyerinde mobbing davranışları ile örgütsel sapma davranışları arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu doğrultuda ilgili yazın taranmış ve araştırma amacına

yönelik olarak model ve hipotezler oluşturulmuş, kullanılacak ölçekler belirlenmiş ve araştırma sonuçları yorumlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Türkiye’deki kamu çalışanları oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kolayda örnekleme yöntemi ile hazırlanan çevrimiçi soru formu dağıtımına çıkarılmıştır. Katılım tamamen isteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleşmiş olup; veriler herhangi bir tanımlayıcı bilgi içermeden anonim olarak toplanmıştır. Böylelikle katılımcıların cevaplarındaki samimiyet düzeyinde artış olduğu düşünülmektedir. 100 milyon ve daha çok sayıdaki evren büyüklüklerinde %95 güven aralığında en az 384 örneklem büyüklüğü yeterlidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Bu çalışmada toplamda 395 kamu çalışanına ulaşılmıştır. Dolayısı ile ulaşılan örneklem büyüklüğü ilgili evreni temsil edecek düzeydedir. Örneklem ilişkin demografik özellikler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Demografik Dağılım

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Kadın	210	53,2	Evli	246	62,3
Erkek	185	46,8	Bekâr	149	37,7
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Yaş	Frekans	Yüzde
Ortaokul	4	1	18-25 yaş	40	10,1
Lise	59	14,9	26-35 yaş	186	47,1
Önlisans	43	10,9	36-45 yaş	120	30,4
Lisans	180	45,6	46-55 yaş	44	11,1
Yüksek Lisans	64	16,2	56-65 yaş	5	1,3
Doktora	45	11,4	İdari Görevi	Frekans	Yüzde
			Var	119	30,1
			Yok	276	69,9
İş Tecrübesi	Frekans	Yüzde	Kurumda çalışma süresi	Frekans	Yüzde
1 yıldan az	22	5,6	1 yıldan az	40	10,1
1-5 yıl	71	18,0	1-5 yıl	118	29,9
6-10 yıl	106	26,8	6-10 yıl	137	34,7
11-15 yıl	91	23,0	11-15 yıl	57	14,4
16-20 yıl	40	10,1	16-20 yıl	14	3,5
21 yıl ve üzeri	65	16,5	21 yıl ve üzeri	29	7,3

Buna göre katılımcıların %53,2’si kadın ve %46,8’i ise erkektir. Medeni durumları bakımından %62,3’ü evli ve %37,7’si bekârdır. Eğitim durumu bakımından çoğunluk %45,6 ile lisans mezunudur. En düşük oran ise %1 ile ortaokul mezunlarına aittir. Yaş dağılımı bakımından 26-35 yaş arasındakilerin oranı %47,1’dir. Bunu %30,4 ile 36-45 yaş izlemektedir. İş tecrübesi bakımından 6-10 yıl tecrübeye sahip olanların oranı %26,8’dir bunu %23 oran ile 11-15 yıl tecrübeye sahip olanlar izlemektedir. Aynı kurumda çalışma süreleri bakımından 6-10 yıl aralığındakilerin oranı ise %34,7 ile en yüksektir.

3.3. Kullanılan Ölçüm Araçları

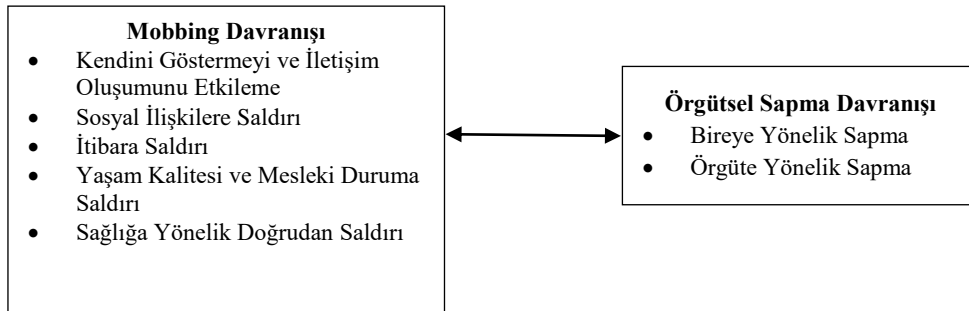
Çalışanların Mobbing düzeylerinin ölçülmesinde Leymann (1990; 1993) tarafından geliştirilen psikolojik şiddet envanterinden (LIPT/ Leymann Inventory of Psychological Terror) faydalanılmıştır. Orijinal soru formu Almanca dilindedir. 5 alt boyuttan (kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu

etkileme, sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı ve sağlığa yönelik doğrudan saldırı) ve 45 maddeden oluşmaktadır. Türkçe soru formu için Bedük ve Ata'nın (2019) çalışmasından faydalanılmıştır. İlgili çalışmada Cronbach's Alpha güvenilirlik düzeyi 0,955 olarak hesaplanmıştır. Aynı ölçüm aracının kullanıldığı benzer çalışmalar incelendiğinde de Gül ve Ağıröz'ün (2011) çalışmasındaki güvenilirlik değeri 0,962'dir. Dikmentaş, Top ve Ergin'in (2011) çalışmasındaki güvenilirlik değeri 0,910'dur. Bahsi geçen çalışmalarda benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bu sebeple Mobbing ölçüm aracının sıklıkla kullanılan güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Örgütsel sapma davranışının ölçülmesinde Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen örgütsel sapma ölçeğinden faydalanılmıştır. Orijinal soru formu İngilizce dilindedir. 2 alt boyuttan (bireye yönelik sapma ve örgüte yönelik sapma) ve 19 maddeden oluşmaktadır. Soru formunun güvenilirlik düzeyleri bireye yönelik sapma boyutu için 0,81 ve örgüte yönelik sapma boyutu için 0,78'dir. Türkçe soru formu için ise Özüren'in (2017) yüksek lisans tez çalışmasından faydalanılmıştır. İlgili çalışmada Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,920'dir. Bu değerler örgütsel sapma davranışı ölçeğinin de yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.4. Model ve Hipotezler

Araştırma modeline Şekil 2'de yer verilmiştir. Buna göre her iki değişken arasındaki karşılıklı ilişki vurgulanmaktadır.



Şekil 2. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan ana hipotezler ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Mobbing davranışı ile örgütsel sapma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Mobbing davranışı düzeyleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{2a}: Mobbing davranışı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{2b}: Mobbing davranışı düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{2c}: Mobbing davranışı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{2d}: Mobbing davranışı düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{2e}: Mobbing davranışı düzeyleri idari görevi bulunma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{2f}: Mobbing davranışı düzeyleri iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{2g}: Mobbing davranışı düzeyleri aynı işyerinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H₃: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{3a}: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{3b}: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{3c}: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{3d}: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{3e}: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri idari görevi bulunma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{3f}: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

H_{3g}: Örgütsel sapma davranışı düzeyleri aynı işyerinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.

4. BULGULAR

Bu başlık altında araştırma bulgularına yer verilmiştir. Toplanan verilere yönelik olarak istatistik bilgileri, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde korelasyon analizi ve demografik özelliklere göre değişken ortalamalarının incelenmesine yönelik olarak Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri uygulanarak aşağıda raporlanmıştır.

Tablo 3. Ölçek Ortalamaları

	Ort.	ss.	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
Bireye Yönelik Sapma	2,07	1,17	1,364	,918	-,243
Örgüte Yönelik Sapma	1,78	1,04	1,072	1,486	1,535
Örgütsel Sapma Toplam	1,89	1,02	1,037	1,221	,794
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	1,90	,94	,878	1,268	1,297
Sosyal İlişkilere Saldırı	1,51	,87	,763	2,245	4,990
İtibara Saldırı	1,72	,90	,815	1,579	2,371
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	1,79	1,01	1,029	1,453	1,430
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	1,42	,76	,573	2,374	6,198
Mobbing Toplam	1,71	,79	,632	1,718	3,338
n=395 - Çarpıklık std. hata: 0,123 - Basıklık std. hata: 0,245 - Shapiro Wilk p=0,00					

Ölçek ortalamaları ve tanımlayıcı istatistik bilgileri Tablo 3’de verilmiştir. Genel olarak hem alt boyutlar hem de genel ortalamalar bakımından mobbing ve örgütsel sapma düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Gerek çarpıklık ve basıklık değerleri gerekse Shapiro Wilk testi anlamlılık değerleri verilerin normal dağılmadığına işaret etmektedir. Ortalama düzeylerindeki tüm değerlerin

3'ün altında olması ve 1'e yaklaşması sebebiyle verilerin belli bir yöne doğru eğilim gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda verilerin analiz edilmesinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Tablo 4. Mobbing Ölçeği Faktör Analizi

Faktör 1: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	F. Yüğü
Sözünüz sürekli kesiliyor.	,779
Birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	,716
Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlıyor.	,709
Yaptığınız iş sürekli eleştiriliyor.	,687
İmalar yoluyla arkadaşlarınız/üstleriniz sizinle iletişim kurmayı reddediyor.	,676
Jestler ve bakışlarla arkadaşlarınız/üstleriniz sizinle iletişim kurmayı reddediyor.	,645
Yüzünüze bağırılıyor ve yüksek sesle azarlanıyorsunuz.	,633
Sözlü tehditler alıyorsunuz.	,594
Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.	,509
Özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor.	,506
Faktör 2: Sosyal İlişkilere Saldırı	F. Yüğü
Kimseyle konuşamıyorsunuz, başkalarına ulaşmanız engelleniyor.	,805
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmuyor.	,792
Sanki orada değilmışsiniz gibi davranılıyor.	,737
Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor.	,735
Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri veriliyor.	,686
Faktör 3: İtibara Saldırı	F. Yüğü
Sizinle ilgili asılsız söylentiler ortalarda dolaşiyor.	,809
İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor.	,778
Gülünç durumlara düşürülüyorsunuz.	,618
Kararlarınız sürekli sorgulanıyor.	,529
Çabalarınız yanlış anlaşılıyor ve küçültücü şekilde yargılanıyorsunuz.	,527
Özel yaşamınızla alay ediliyor.	,508
Faktör 4: Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	F. Yüğü
Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler veriliyor.	,781
Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor.	,775
Sürdürmeniz (yapmanız) için anlamsız işler veriliyor.	,760
Sizin için hiçbir özel görev yok uyduruk işler size veriliyor.	,759
İşiniz sürekli değiştiriliyor.	,701
İtibarınızı düşürecek şekilde niteliklerinizin dışındaki işler size veriliyor.	,701
Size verilen işler geri almıyor kendinize yeni iş bile yaratamıyorsunuz.	,679
Faktör 5: Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	F. Yüğü
Fiziksel zarara uğratılıyorsunuz.	,762
Fiziksel şiddet tehditlerine maruz kalıyorsunuz.	,741
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	,707
Cinsel tacize maruz kalıyorsunuz.	,686
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorsunuz.	,609
<i>KMO=0,953 Bartlett Ki Kare= 13147,38 P=0,00 Cronbach Alfa=0,973 Toplam Açıklanan Varyans %74,31</i>	

Mobbing düzeylerinin ölçülmesi amacıyla kullanılacak soru formu için faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO ve Bartlett testi ile kontrol edilmiş ve uygun olduğu görülmüştür. Temel bileşenler faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre öz değeri 1'den büyük olan 5 faktör yapısı oluşmuştur. Faktör yapısı orijinal ölçek ile örtüşmektedir. 24, 30 ve 39 numaralı ifadeler faktör yükleri 0,50'nin altında olması sebebiyle, 21, 22, 23, 26, 27, 31

ve 40 numaralı ifadeler ise farklı faktörlerden çapraz yük aldıkları için analiz dışı bırakılmıştır. Son hali ile açıklanan toplam varyans %74,31’dir. Güvenilirlik düzeyi ise 0,973 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Sapma Ölçeği Faktör Analizi

Faktör 1: Bireye Yönelik Sapma	F. Yüğü
Çalışma arkadaşlarına kaba davranmak.	,865
Çalışma ortamında birilerine kötü söz söylemek, hakaret etmek.	,856
İşyerinde birilerine incitici sözler söylemek.	,855
Çalışma arkadaşını başkalarının önünde utandırmak.	,847
İşyerinde birileriyle dalga geçmek.	,808
İşyerinde birilerine eşek şakası yapmak.	,787
İşyerinde etnik, dini ya da ırkçı söylemlerde bulunmak.	,757
Faktör 2: Örgüte Yönelik Sapma	F. Yüğü
Yetkili olmayan kişilerle işletmeye ait gizli bilgileri paylaşmak.	,840
İş ortamını kirletmek/dağıtmak.	,825
Yönetici talimatlarını uygulamamak/ihmal etmek.	,821
İşinde az çaba harcamak.	,816
Bilinçli olarak, gereğinden yavaş çalışmak.	,815
İzin almadan işe geç gelmek.	,810
İş gereği harcadığı paradan daha fazlasını geri alabilmek için makbuz/fiş/fatura/alındı belgesi üzerinde oynama yapmak.	,804
Fazla mesai almak için işi bilerek uzatmak.	,800
İş saatlerinde çalışmaktan çok hayal kurmaya zaman harcamak.	,788
Çalışma ortamında, kabul görenden fazla veya daha uzun mola almak.	,776
İsteyken alkol ya da yasal olmayan ilaç tüketmek.	,757
İşyerinden izinsiz eşya almak.	,705
<i>KMO=0,956 Bartlett Ki Kare=9876,86 P=0,00 Cronbach Alfa=0,975 Toplam Açıklanan Varyans %79,06</i>	

Örgütsel sapma davranışı düzeylerinin ölçülmesi amacıyla kullanılacak soru formu için faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO ve Bartlett testi ile kontrol edilmiş ve uygun olduğu görülmüştür. Temel bileşenler faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre öz değeri 1’den büyük olan 2 faktör yapısı oluşmuştur. Faktör yapısı orijinal ölçek ile örtüşmektedir. Açıklanan toplam varyans %79,06’dır. Güvenilirlik düzeyi ise 0,975 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon

		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme (A)	K	1	,609	,685	,678	,619	,918	,508	,436	,509
	P		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Sosyal İlişkilere Saldırı (B)	K	,609	1	,669	,585	,629	,741	,383	,388	,401
	P	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
İtibara Saldırı (C)	K	,685	,669	1	,658	,630	,834	,548	,490	,549
	P	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı (D)	K	,678	,585	,658	1	,656	,838	,539	,480	,537
	P	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı (E)	K	,619	,629	,630	,656	1	,746	,457	,400	,446
	P	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Mobbing	K	,918	,741	,834	,838	,746	1	,583	,521	,589

Toplam (F)	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Bireye Yönelik Sapma (G)	K	,508	,383	,548	,539	,457	,583	1	,784	,939
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Örgüte Yönelik Sapma (H)	K	,436	,388	,490	,480	,400	,521	,784	1	,934
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Örgütsel Sapma Toplam (I)	K	,509	,401	,549	,537	,446	,589	,939	,934	1
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Değişkenler arasındaki korelasyon düzeyleri ve bu düzeylere ait anlamlılık değerleri Tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre tüm değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönlüdür ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Korelasyon düzeyleri -1 ile +1 arasında olabilirler. Korelasyon değerinin işareti ilişkinin yönünü belirtmektedir. Korelasyon katsayısı 0,2 ve daha düşük ise çok zayıf ilişkidir, 0,2-0,4 değerleri arasında ise zayıf ilişki, 0,4-0,6 değerleri arasında ise orta düzey ilişki, 0,6-0,8 değerleri arasında ise yüksek ilişki, 0,8 ve daha yüksek bir değerde ise çok yüksek ilişkidir söz etmek mümkündür (Kul, t.y.). Buna göre:

- Mobbing ve örgütsel sapma arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki söz konusudur ($k=0,589$).
- Mobbing ve örgütsel sapmanın alt boyutları arasında orta düzeyde bir ilişki söz konusudur ($0,6 > k > 0,4$). Bireye yönelik sapma ile olan korelasyon ilişkisi daha kuvvetlidir ($k=0,583$).
- Örgütsel sapma ile mobbing alt boyutları arasında orta düzeyde bir ilişki söz konusudur ($0,6 > k > 0,4$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı boyutunun korelasyon düzeyi diğerlerinden daha yüksektir ($k=0,549$).
- Mobbing ile alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde yüksek ($0,8 > k > 0,6$) ve çok yüksek ($k > 0,8$) korelasyon ilişkisinin var olduğu görülmektedir. Bu boyutlar arasında en yüksek değere sahip olan kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkileme boyutudur ($k=0,918$).
- Örgütsel sapma ile alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde çok yüksek ($k > 0,8$) korelasyon ilişkisinin var olduğu görülmektedir. Değerler birbirine çok yakın olup bireye yönelik sapma boyutunun ilişki düzeyi daha yüksektir ($k=0,939$).

Bu doğrultuda H_1 hipotezi (*Mobbing davranışı ile örgütsel sapma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır*) kabul edilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Cinsiyet	Sıralar Ort.	Mann-Whitney U	p
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	Kadın	195,20	18838,0	,602
	Erkek	201,17		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Kadın	185,99	16902,5	,014
	Erkek	211,64		
İtibara Saldırı	Kadın	189,35	17609,0	,100
	Erkek	207,82		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Kadın	190,96	17947,0	,177
	Erkek	205,99		
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	Kadın	191,98	18161,0	,205
	Erkek	204,83		
Mobbing Toplam	Kadın	191,67	18095,0	,239
	Erkek	205,19		
Bireye Yönelik Sapma	Kadın	195,81	18964,5	,677
	Erkek	200,49		
Örgüte Yönelik Sapma	Kadın	189,93	17729,5	,122
	Erkek	207,16		
Örgütsel Sapma Toplam	Kadın	193,28	18434,5	,374
	Erkek	203,35		
Kadınlar n=210 Erkekler n=185				

Cinsiyete göre ölçek ortalamalarındaki değişim alt boyutları ile birlikte Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre mobbing alt boyutlarından sosyal ilişkilere saldırı boyutunda erkeklerin düzeyi kadınlardan daha yüksektir. Diğer alt boyutlarda ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu doğrultuda H_{2a} hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kısmen kabul edilmiştir. Ancak H_{3a} hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) reddedilmiştir.

Tablo 8. Yaş Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Yaş	N	Sıralar Ort.	Ki-Kare	Sd	p
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	18-25	40	179,18	3,349	4	,501
	26-35	186	195,77			
	36-45	120	198,25			
	46-55	44	219,28			
	56-65	5	238,20			
Sosyal İlişkilere Saldırı	18-25	40	185,38	6,887	4	,142
	26-35	186	188,63			
	36-45	120	211,15			
	46-55	44	204,72			
	56-65	5	272,90			
İtibara Saldırı	18-25	40	189,26	7,848	4	,097
	26-35	186	186,18			
	36-45	120	207,65			
	46-55	44	220,03			
	56-65	5	282,20			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	18-25	40	187,40	5,884	4	,208
	26-35	186	203,16			
	36-45	120	190,43			
	46-55	44	194,56			
	56-65	5	302,70			
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	18-25	40	199,80	5,347	4	,254
	26-35	186	200,20			

	36-45	120	184,92			
	46-55	44	215,80			
	56-65	5	259,10			
Mobbing Toplam	18-25	40	179,69	4,112	4	,391
	26-35	186	194,90			
	36-45	120	200,25			
	46-55	44	213,24			
	56-65	5	272,00			
Bireye Yönelik Sapma	18-25	40	203,76	5,591	4	,232
	26-35	186	196,09			
	36-45	120	206,42			
	46-55	44	169,93			
	56-65	5	267,80			
Örgüte Yönelik Sapma	18-25	40	204,40	4,062	4	,398
	26-35	186	193,59			
	36-45	120	206,21			
	46-55	44	180,69			
	56-65	5	266,00			
Örgütsel Sapma Toplam	18-25	40	207,05	4,983	4	,289
	26-35	186	194,68			
	36-45	120	206,86			
	46-55	44	172,50			
	56-65	5	260,70			

Yaşa göre ölçek ortalamalarındaki değişim alt boyutları ile birlikte Kurakal Wallis testi kullanılarak incelenmiştir. Değişken ortalamalarının hiç birinde yaşa göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Buna göre H_{2b} hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) ve H_{3b} hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) reddedilmiştir.

Tablo 9. Medeni Duruma Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Medeni Durum	Sıralar Ort.	Mann-Whitney U	P
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	Evli	193,73	17277,5	,337
	Bekâr	205,04		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Evli	193,48	17215,0	,264
	Bekâr	205,46		
İtibara Saldırı	Evli	192,31	16926,5	,191
	Bekâr	207,40		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Evli	194,49	17464,5	,417
	Bekâr	203,79		
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	Evli	186,78	15566,5	,004
	Bekâr	216,53		
Mobbing Toplam	Evli	192,05	16864,5	,183
	Bekâr	207,82		
Bireye Yönelik Sapma	Evli	192,39	16947,0	,199
	Bekâr	207,26		
Örgüte Yönelik Sapma	Evli	192,81	17051,0	,231
	Bekâr	206,56		
Örgütsel Sapma Toplam	Evli	192,48	16970,0	,210
	Bekâr	207,11		
Evli n=149 Bekâr n=149				

Medeni duruma göre ölçek ortalamalarındaki değişim alt boyutları ile birlikte Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre mobbing alt boyutlarından sağlığa yönelik doğrudan saldırı boyutunda bekârların düzeyi evlilerden daha yüksektir. Diğer boyutlarda ise medeni duruma göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu doğrultuda H_{2c} hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kısmen kabul edilmiştir. Ancak H_{3c} hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) reddedilmiştir.

Tablo 10. Eğitim Düzeyine Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

		N	Sıralar Ortalaması	Ki Kare	Sd	p	Anlamlı Fark
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	a) Ortaokul	4	289,00	5,593	5	0,348	
	b) Lise	59	210,08				
	c) Önlisans	43	182,06				
	d) Lisans	180	192,39				
	e) Yüksek Lisans	64	195,58				
	f) Doktora	45	215,19				
Sosyal İlişkilere Saldırı	a) Ortaokul	4	302,50	11,168	5	0,048	a>c a>d a>e b>c b>e
	b) Lise	59	220,40				
	c) Önlisans	43	179,38				
	d) Lisans	180	193,35				
	e) Yüksek Lisans	64	183,86				
	f) Doktora	45	215,83				
İtibara Saldırı	a) Ortaokul	4	321,50	12,455	5	0,029	a>c a>d a>e b>c c>f
	b) Lise	59	217,58				
	c) Önlisans	43	165,58				
	d) Lisans	180	193,77				
	e) Yüksek Lisans	64	191,40				
	f) Doktora	45	218,63				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	a) Ortaokul	4	297,88	9,808	5	0,081	
	b) Lise	59	203,54				
	c) Önlisans	43	180,69				
	d) Lisans	180	200,89				
	e) Yüksek Lisans	64	173,55				
	f) Doktora	45	221,61				
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	a) Ortaokul	4	353,50	16,036	5	0,007	a>b d>e a>c a>d a>e a>f b>e
	b) Lise	59	212,25				
	c) Önlisans	43	185,93				
	d) Lisans	180	203,69				
	e) Yüksek Lisans	64	173,68				
	f) Doktora	45	188,84				
Mobbing Toplam	a) Ortaokul	4	310,75	8,563	5	0,128	
	b) Lise	59	213,74				
	c) Önlisans	43	178,37				
	d) Lisans	180	196,48				
	e) Yüksek Lisans	64	182,13				
	f) Doktora	45	214,77				
Bireye Yönelik Sapma	a) Ortaokul	4	249,00	4,490	5	0,481	
	b) Lise	59	197,74				
	c) Önlisans	43	179,52				
	d) Lisans	180	198,19				
	e) Yüksek Lisans	64	189,87				
	f) Doktora	45	222,28				
Örgüte Yönelik Sapma	a) Ortaokul	4	303,38	11,638	5	0,040	a>c

	b) Lise	59	204,04				a>e
	c) Önlisans	43	166,28				
	d) Lisans	180	196,71				
	e) Yüksek Lisans	64	188,30				
	f) Doktora	45	229,99				
Örgütsel Sapma Toplam	a) Ortaokul	4	285,25	8,119	5	0,150	
	b) Lise	59	199,12				
	c) Önlisans	43	169,74				
	d) Lisans	180	197,89				
	e) Yüksek Lisans	64	191,23				
	f) Doktora	45	225,84				

Eğitim düzeyine göre ölçek ortalamalarındaki değişim alt boyutları ile birlikte Kurakal Wallis testi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre mobbing alt boyutlarından sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı ve sağlığa yönelik doğrudan saldırı boyutlarında ve örgütsel sapma alt boyutlarından örgüte yönelik sapma boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan ikili grup Mann-Whitney U testlerine göre ilişki bulunan mobbing alt boyutlarının tümünde eğitim düzeyi düştükçe ters orantılı olarak mobbing düzeylerinin yükseldiği görülmektedir. Benzer şekilde örgüte yönelik sapma alt boyutuna ait düzeylerin de eğitim durumu ile ters orantılı olarak değişim eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu doğrultuda **H_{2d}** hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) ve **H_{3a}** hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 11. İdari Görevi Bulunma Durumuna Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	İdari Görevi	Sıralar Ort.	Mann-Whitney U	P
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	Var	182,08	14528,0	,067
	Yok	204,86		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Var	195,88	16170,0	,789
	Yok	198,91		
İtibara Saldırı	Var	196,07	16192,5	,821
	Yok	198,83		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Var	171,04	13214,0	,001
	Yok	209,62		
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	Var	178,08	14052,0	,010
	Yok	206,59		
Mobbing Toplam	Var	182,53	14581,0	,076
	Yok	204,67		
Bireye Yönelik Sapma	Var	171,34	13249,5	,002
	Yok	209,49		
Örgüte Yönelik Sapma	Var	180,53	14343,0	,039
	Yok	205,53		
Örgütsel Sapma Toplam	Var	174,24	13595,0	,006
	Yok	208,24		
var n=119 yok n=276				

İdari görevi olma durumuna göre ölçek ortalamalarındaki değişim alt boyutları ile birlikte Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre mobbing alt boyutlarından yaşam kalitesi

ve mesleki duruma saldırı ile sağlığa yönelik doğrudan saldırı boyutlarında idari görevi olmayanların düzeylerinin idari göreve sahip olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel sapma düzeylerinde ise hem genel hem de tüm alt boyutları ile birlikte idari görevi olmayanların düzeylerinin idari göreve sahip olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_{2e} hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri idari görevi bulunma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kısmen kabul edilmiştir ve H_{3e} hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri idari görevi bulunma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kabul edilmiştir.

Tablo 12. İş Tecrübesine Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	İş Tecrübesi	N	Sıralar Ort.	Ki Kare	Sd	p	Anlamlı Fark
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	a) 1 yıldan az	22	180,25	9,581	5	,088	
	b) 1-5 yıl	71	185,25				
	c) 6-10 yıl	106	178,20				
	d) 11-15 yıl	91	220,06				
	e) 16-20 yıl	40	207,96				
	f) 21 ve üstü	65	213,22				
Sosyal İlişkilere Saldırı	a) 1 yıldan az	22	192,00	9,254	5	,099	
	b) 1-5 yıl	71	176,27				
	c) 6-10 yıl	106	185,68				
	d) 11-15 yıl	91	215,74				
	e) 16-20 yıl	40	205,58				
	f) 21 ve üstü	65	214,37				
İtibara Saldırı	a) 1 yıldan az	22	208,64	16,037	5	,007	d>b f>b d>c f>c
	b) 1-5 yıl	71	175,03				
	c) 6-10 yıl	106	175,82				
	d) 11-15 yıl	91	218,68				
	e) 16-20 yıl	40	192,83				
	f) 21 ve üstü	65	229,90				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	a) 1 yıldan az	22	186,43	3,771	5	,583	
	b) 1-5 yıl	71	197,03				
	c) 6-10 yıl	106	189,23				
	d) 11-15 yıl	91	216,91				
	e) 16-20 yıl	40	194,95				
	f) 21 ve üstü	65	192,68				
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	a) 1 yıldan az	22	188,75	1,825	5	,873	
	b) 1-5 yıl	71	201,95				
	c) 6-10 yıl	106	189,30				
	d) 11-15 yıl	91	201,56				
	e) 16-20 yıl	40	195,36				
	f) 21 ve üstü	65	207,64				
Mobbing Toplam	a) 1 yıldan az	22	185,61	10,493	5	,062	
	b) 1-5 yıl	71	183,20				
	c) 6-10 yıl	106	178,80				
	d) 11-15 yıl	91	223,55				
	e) 16-20 yıl	40	196,26				
	f) 21 ve üstü	65	214,98				
Bireye Yönelik Sapma	a) 1 yıldan az	22	242,75	10,610	5	,060	
	b) 1-5 yıl	71	197,32				
	c) 6-10 yıl	106	177,86				
	d) 11-15 yıl	91	218,13				
	e) 16-20 yıl	40	183,91				
	f) 21 ve üstü	65	196,92				
Örgüte Yönelik Sapma	a) 1 yıldan az	22	252,45	16,933	5	,005	a>b

	b) 1-5 yıl	71	180,51				a>c
	c) 6-10 yıl	106	179,34				a>f
	d) 11-15 yıl	91	226,07				d>b
	e) 16-20 yıl	40	204,51				d>c
	f) 21 ve üstü	65	185,80				d>f
Örgütsel Sapma Toplam	a) 1 yıldan az	22	256,36	14,097	5	,015	a>b
	b) 1-5 yıl	71	189,67				a>c
	c) 6-10 yıl	106	177,83				a>e
	d) 11-15 yıl	91	221,45				a>f
	e) 16-20 yıl	40	194,88				d>c
	f) 21 ve üstü	65	189,35				d>f

İş tecrübesine ölçek ortalamalarındaki değişim alt boyutları ile birlikte Kurakal Wallis testi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre itibara saldırı ile örgüte yönelik sapma ve örgütsel sapma toplam boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan ikili grup Mann-Whitney U testlerinde itibara saldırı düzeylerinin iş tecrübesi ile doğru orantılı olarak bir artış gösterdiği görülmektedir. Örgütsel sapma toplam düzeylerinde bir istisna haricinde (d>c) iş tecrübesi arttıkça sapma düzeylerinin ters orantılı olarak azaldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca örgüte yönelik sapma alt boyutunda aynı şekilde bir istisna haricinde (d>c) iş tecrübesi arttıkça sapma düzeylerinin ters orantılı olarak azaldığı gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda H_{2f} hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) ve H_{3f} hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri iş tecrübesine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 13. Aynı İşyerinde Çalışma Süresine Göre Ortalamalar Arasındaki Değişim

	Çalışma Süresi	N	Sıralar Ort.	Ki Kare	Sd	p	Anlamlı Fark
Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkileme	a) 1 yıldan az	40	177,63	7,264	5	,202	
	b) 1-5 yıl	118	188,30				
	c) 6-10 yıl	137	195,44				
	d) 11-15 yıl	57	226,54				
	e) 16-20 yıl	14	194,79				
	f) 21 ve üstü	29	223,14				
Sosyal İlişkilere Saldırı	a) 1 yıldan az	40	176,60	14,552	5	,012	d>a
	b) 1-5 yıl	118	187,31				d>b
	c) 6-10 yıl	137	198,12				d>c
	d) 11-15 yıl	57	241,24				d>f
	e) 16-20 yıl	14	215,36				
	f) 21 ve üstü	29	177,07				
İtibara Saldırı	a) 1 yıldan az	40	180,04	5,787	5	,328	
	b) 1-5 yıl	118	193,38				
	c) 6-10 yıl	137	192,53				
	d) 11-15 yıl	57	227,25				
	e) 16-20 yıl	14	210,61				
	f) 21 ve üstü	29	203,86				
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	a) 1 yıldan az	40	194,14	8,187	5	,146	
	b) 1-5 yıl	118	188,88				
	c) 6-10 yıl	137	199,99				
	d) 11-15 yıl	57	231,86				
	e) 16-20 yıl	14	183,64				
	f) 21 ve üstü	29	171,41				
Sağlığa Yönelik Doğrudan Saldırı	a) 1 yıldan az	40	194,15	0,952	5	,966	
	b) 1-5 yıl	118	198,86				

	c) 6-10 yıl	137	199,95				
	d) 11-15 yıl	57	200,31				
	e) 16-20 yıl	14	206,07				
	f) 21 ve üstü	29	182,21				
Mobbing Toplam	a) 1 yıldan az	40	179,46	8,818	5	,117	
	b) 1-5 yıl	118	186,62				
	c) 6-10 yıl	137	197,45				
	d) 11-15 yıl	57	236,57				
	e) 16-20 yıl	14	191,61				
	f) 21 ve üstü	29	199,76				
Bireye Yönelik Sapma	a) 1 yıldan az	40	235,15	7,046	5	,217	
	b) 1-5 yıl	118	184,81				
	c) 6-10 yıl	137	196,44				
	d) 11-15 yıl	57	209,19				
	e) 16-20 yıl	14	198,32				
	f) 21 ve üstü	29	185,62				
Örgüte Yönelik Sapma	a) 1 yıldan az	40	219,94	11,240	5	,047	a>b d>b d>f
	b) 1-5 yıl	118	178,44				
	c) 6-10 yıl	137	200,24				
	d) 11-15 yıl	57	228,61				
	e) 16-20 yıl	14	205,32				
	f) 21 ve üstü	29	173,03				
Örgütsel Sapma Toplam	a) 1 yıldan az	40	232,00	9,451	5	,092	
	b) 1-5 yıl	118	180,59				
	c) 6-10 yıl	137	197,80				
	d) 11-15 yıl	57	219,56				
	e) 16-20 yıl	14	201,79				
	f) 21 ve üstü	29	178,69				

Aynı işyerinde çalışma süresine göre ölçek ortalamalarındaki değişim alt boyutları ile birlikte Kurakal Wallis testi kullanılarak incelenmiştir. Buna göre mobbing alt boyutlarından sosyal ilişkilere saldırı boyutunda ve örgütsel sapma alt boyutlarından örgüte yönelik sapma boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan ikili grup Mann-Whitney U testlerinde sosyal ilişkilere saldırı düzeylerinin aynı işyerinde çalışma süresi arttıkça doğru orantılı olarak artış gösterdiği görülmektedir. Ayrıca örgüte yönelik sapma düzeylerinde bir genelleme yapmak mümkün olmasa da 1 yıldan az süre ile aynı iş yerinde çalışanların 1-5 yıl arasında çalışanlara nazaran daha yüksek düzeylere sahip olduğu; 11-15 yıl arası çalışanların düzeylerinin ise 1-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_{2g} hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri aynı işyerinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) ve H_{3g} hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri aynı işyerinde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kısmen kabul edilmiştir.

Demografik özelliklere göre ölçek ortalamaları sonuçlarına dayanılarak H_2 hipotezi (*Mobbing davranışı düzeyleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) ve H_3 hipotezi (*Örgütsel sapma davranışı düzeyleri, katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılığa sahiptir*) kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ

Günümüzde iş yapış şekilleri ve hızı bakımından her ne kadar teknolojik yöntemlerin önemi artıyor olsa da bir örgüt yapısı içerisinde insan unsurunun önemi her zaman en üst sıradaki yerini korumaktadır. Bu bağlamda örgütlerde, çalışanları ve onların üretkenliklerini etkileyecek her türlü etmen araştırılmaya değer önemli konular arasında görülmektedir. Gerek mobbing/yıldırma davranışları gerekse sapma veya sapkın davranışlar toplumun her noktasında kabul edilemez ve rahatsız edici olarak karşılanmaktadır. Örgütlerde bu davranışların sergilenmesi de aynı şekilde çalışanların arasındaki ilişkileri yıpratmakta ve özellikle iş verimi ve üretkenlik için önemli sayılan informal yapılara zarar vermektedir. Öte yandan işyerinde ortaya çıkabilecek bu tip davranışların varlığı bireylerin öznel problemlerinden kaynaklanabileceği gibi örgütlerin yapısal sorunlarından ve örgüt içerisindeki norm sistemini iyi ve adaletli bir şekilde inşa edememelerinden/yürütememelerinden de kaynaklanabilmektedir. Bu çalışma Türkiye genelinde kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kamu çalışanlarının refahı ve mutluluğu en az özel sektör çalışanları kadar önem taşımaktadır. Dolayısıyla kamu hizmetlerinin kesintisiz ve eksiksiz yürütülmesi de bu konularla yakından ilgilidir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre genel olarak mobbing ve örgütsel sapma düzeylerinin ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Bu değerlerin düşük olması olumlu bir durumu yansıtmaktadır. Bir diğer husus mobbing düzeyleri ile örgütsel sapma düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş olmasıdır. Kötü ve istenmeyen bir davranış, karşılığında başka bir istenmeyen davranışı ortaya çıkarmaktadır. Demografik özellikler bakımından hem mobbing düzeylerindeki değişim hem de örgütsel sapma düzeylerindeki değişim alt boyutları ile birlikte incelenmiştir. Bu doğrultuda mobbing davranışı olarak sosyal ilişkilere saldırı düzeylerinin erkeklerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş aralıkları bakımından ise mobbing ve örgütsel sapma düzeylerinin değişmediği tespit edilmiştir. Mobbing değişkenleri medeni durum bakımından incelendiğinde bekâr kamu çalışanlarının evlilere nazaran sağlığa yönelik doğrudan saldırılardan daha çok etkilendikleri görülmüştür. Eğitim düzeyleri bakımından diğer bir bulgu ise sosyal ilişkilere, itibara ve sağlığa yönelik doğrudan saldırıların daha düşük eğitimli kamu çalışanlarında daha yoğun algılandığı yönündedir. Benzer şekilde örgüte yönelik sapma davranışı eğitim düzeyine bağlı olarak ters oranlı bir değişim söz konusudur. Öte yandan bir idari göreve sahip olmayanların yaşam kalitelerine, mesleki durumlarına ve sağlıklarına yönelik doğrudan saldırıları diğerlerine nazaran daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu kişiler aynı zamanda örgütsel sapma davranışlarına da daha fazla maruz kalmaktadırlar. İş tecrübesi arttıkça itibara yönelik saldırılar da artmaktadır. Aynı kurumda çalışma süreleri arttıkça da sosyal ilişkilere olan saldırılarda artış görülmektedir. Ancak 11-15 yıl aralığından sonra bir azalma söz konusudur. Genel ve örgüte yönelik sapma davranışlarının algılanma düzeyleri ise çalışma hayatının başında olanlarda ve yaklaşık 11-15 yıl arasında tecrübeye sahip olanlarda

göreceli olarak daha yüksek tespit edilmiştir. Benzer şekilde aynı kurumda çalışma süreleri bakımından kurumda birkaç yıldır çalışanlar ile 11-15 yıl arası çalışanların sapma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple 11-15 yıl düzeyinin bir eşik olduğu düşünülmektedir. Çünkü genel eğilim sapma düzeylerinin bu istisna haricinde meslek yılı arttıkça azaldığı yönündedir. Yine de konunun sonraki çalışmalarda daha detaylı ele alınmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel düzeyde gerçekleşen olumsuz durumlar hem aile gibi alt sistemleri hem de toplum gibi üst sistemleri etkilemektedir. Örgüt yöneticilerinin ve karar alıcıların etki alanları içerisindeki bu eylemlerin önüne geçmek için gerekli uygulamaları hayata geçirebilmeleri oldukça önemlidir. Örgüt kültürü buna göre dizayn edilmeli, çalışanların görev ve sorumlulukları ortaya koyulmalıdır. Birlikte çalışma desteklenmelidir. Bireysel bakımdan kişi maruz kaldığı durumu kabullenmemek ile ilk adımı atmalıdır. Üst mercileri ve yasal yolları kullanmalı, çalışma arkadaşlarını ve ailesini durumdan haberdar etmelidir. Benzer konularda gerçekleştirilecek çalışmaların sayısının artması konuya olan ilginin gündemde kalmasına ve güncel çözüm yöntemlerinin ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? the spiraling effect of incivility in the workplace, *Academy of Management Review*, 24, 452-471.

Appelbaum S. H., & Girard, D. R. (2007). Toxins in the workplace: Effect on organizations and employees, *Corporate Governance*, 7(1), 17-28.

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions, *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.

Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior, *Corporate Governance*, 5(4), 43-55.

Aquino, K., Galperin, B. L., & Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 1001-1029.

Aquino, K., & Bradfield, M. (2000). Perceived victimization in the workplace: The role of situational factors and victim characteristics, *Organization Science*, 11(5), 525-537.

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes, *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.

Bedük, A., & Ata, N. (2019). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma: Belediye otobüs şoförleri örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1182-1193.

Bennett R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviation, *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.

Candan, H., & İnce, M. (2014). Mobbingden (bezdiri) tükenmişliğe giden yol: Çevre ve şehircilik bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 56-85.

Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). An analysis of the causes and impact of deviant behaviour in the workplace. The case of secretaries in state universities. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(5), 415-421.

Çögenli, M. Z., & Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105.

Davenport, N., Elliott, G., & Schwartz, R. (2014). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. (Çev: O. ÖnerToy), İstanbul: Ray Yayıncılık.

Dikmentaş, E., Top, M., & Ergin, G. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(1), 1-15.

Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1), 16-27.

Elangovan, A. R., & Shapiro, D. (1998). Betrayal of trust in organizations. *Academy of Management Review*, 23(3), 547-566.

Erdem, A. T. (2021). Yıkıcı liderliğin örgütsel sapmaya etkisinde örgütsel sinizmin rolü: Konya ili gıda sektöründe bir uygulama, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (Toplum & Siyaset), 159-172.

Erdem, T. (2014). Mobbing ve mobbing ile mücadele yöntemleri, *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 622-628.

Erikson, K. T. (1962). Notes on the sociology of deviance, *Society for the Study of Social Problems*, 63(1), 307-314.

Griffin, R. W., & O'Leary-Kelly, A. M. (2004). *The dark side of organizational behavior*, New York: Wiley Publishing.

Gruys M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior, *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.

Gül, H., & Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-42.

Gültaç, A. S., & Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşısı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 51-68.

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul: Derin Yayınları.

Henle, C. A., & Gross, M. A. (2014). What have i done to deserve this? Effects of employee personality and emotion on abusive supervision. *Journal of Business Ethics*, 122(3), 461-474.

Hollinger, R., & Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience, *Work and Occupations*, 9, 97-114.

Johnson, M. (2011). Workplace deviance and the business case for employee engagement, *The Journal for Quality and Participation*, 34(2), 11-16.

Kul, S. (t.y.) Korelasyon Analizi. Erişim Tarihi: 7 Ekim 2021, <http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi>

Kurtz, R. S. (2014). Organizational deviance, integrity, and regulation. The 2008 MT tintomara spill, *Public Integrity*, 17(1), 75-89.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

Leymann, H. (1993). Ätiologie und häufigkeit von mobbing am arbeitsplatz - eine übersicht über die bisherige forschung, *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 7(2), 271-284.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective, *Journal of Applied Psychology*. 89(4), 647-660.

Mishra, M., & Pandey, S. (2014). A theoretical model on the determinants of workplace deviance among employees in the public service organizations of India, *International Journal of Business Behavior*, 2(3), 1321-1337.

Muafi. (2011). Causes and consequence deviant workplace behavior, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123-126.

O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework, *Academy of Management Review*, 21(1), 225-253.

Özkul, B., & Çarıkcı, İ. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 481-499.

Özüren, Ü. (2017). Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pascu, R. D. (2015). The phenomenon of mobbing, *Research and Science Today*, 1(9), 147-154.

Peterson, D. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate, *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.

Pulich, M., & Tourigny, L. (2004). Workplace deviance: Strategies for modifying employee behavior, *The Health Care Manager*, 23(4), 290-301.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Seçer Ş. H., & Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi, *TİSK Akademi*, 2(4), 146-175.

Spector, P. E., & Fox, R. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behaviour some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.

Spector, P. E. (1975). Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees, *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 635-637.

Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2004). Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 828-847.

Şimşek, A. (2013). Mobbing kaderimiz midir?, *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(2), 36-45.

Tınaz, P. (2006a). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tınaz, P. (2006b). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (10), 13-28.

Tınaz, P. (2006c). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (11), 11-22.

Tokat, M. B., Cindiloğlu, M., & Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*, Kütahya: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Tunçer, M. (2017). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ankara: Karem Matbaacılık.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organization: A motivational framework, *Organization Science*, 7(2), 151-165.

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

TÜRK MÜZİĞİ İŞİTME EĞİTİMİNDE ENSTRÜMAN SEÇİMİNİN DİKTE ALGISINA ETKİSİ¹

Dr. Öğr. Üyesi Ayçin ÖNER¹

ÖZ

Türk Müziğinin akademik eğitim aşamasında İşitme Okuma ve Yazma becerisi kazanma önemli bir aşama olarak görülmektedir. Temel müzik eğitimi ile birlikte gelişen öğrenci becerileri, perde, aralık, solfej, bona, nazariyat, gibi aşamalar ile desteklenmekte işitsel algı becerileri geliştirilmektedir. Perdeler arasındaki farklılıkları algılama Türk müziği için oldukça önemli bir aşamadır. Bu araştırma Türk Müziği işitme eğitiminde dikte yazarken enstrüman sesinin öğrenciler tarafından algılanma ve dikte yazma becerisine olan etkisini saptamak üzere yapılmıştır. Türk Müziği Konservatuvarında 2. Sınıf düzeyinde eğitim gören, nota, usul ve nazariyat eğitimi alan öğrenciler araştırma kapsamına alınmıştır. Öğrencilere Ud, Keman, Kanun, Ney, Çello ve Klarinet enstrümanları ile 2 farklı (Rast ve Karciğar) makamda 12 farklı dikte kayıtları dinletilmiş her enstrümanın diktesinden aldıkları puanlar hesaplanmıştır. Seçilen makamlarda yazılan dikteler seçilen her iki makamda da her enstrüman için farklı ancak nazari olarak içeriğinde bulunan çeşniler aynı olacak şekilde oluşturulmuştur. Araştırmacı dikteleri kendisi bestelemiştir. Araştırmada seçilen Rast ve Karciğar Makamları Türk müziği perde hakimiyetinin algılanma düzeyini anlayabilmek amacıyla özellikle Segah ve Eviç perdelerini içeriğinde barındırmasından dolayı seçilmiştir. Araştırmada betimsel desen olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden literatür tarama araştırmaya eşlik etmiştir. Çalışmada başarı ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Türk Müziği İşitme, Dikte, Makam Dikte

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Türk Müziği Devlet Konservatuvarı, aycin.oner@hbv.edu.tr, (ORCID: 0000-0002-8506-0998)

Geliş Tarihi / Received: 01.12.2021
Kabul Tarihi / Accepted: 20.12.2021

THE EFFECT OF INSTRUMENT SELECTION ON DICTATION PERCEPTION AT HEARING OF TURKISH MUSIC EDUCATION

ABSTRACT

Acquiring Hearing, Reading and Writing skills is seen as an important stage in the academic education phase of Turkish Music. Student skills that develop with basic music education are supported by stages such as pitch, interval, solfeggio, bona, theory and maqam perception skills are developed. Perceiving the differences between the pitches is a very important stage for Turkish music. This research was conducted to determine the effect of instrument sound on students' perception and dictation skills while writing dictation in Turkish Music hearing education. Students studying at the Turkish Music Conservatory at the 2nd grade level and receiving musical notation, method and theory education were included in the research. Students listened to 12 different dictation recordings in 2 different maqams (Rast and Karcıgar) with Oud, Violin, Kanun, Ney and Cello instruments, and the scores they got from the dictation of each instrument were calculated. The researcher composed the dictations by herself. Rast and Karcıgar maqams in the study were chosen in order to understand the perception level of Turkish music pitch dominance, especially because they contain segah and Eviç pitches. In the study, achievement scale scores were calculated and the kurtosis and skewness coefficients were examined to determine the conformity of the scores to the normal distribution.

Keywords: Hearing of Turkish Music, Dictation, Maqam Dictation

GİRİŞ

İşitme eğitimi, sesler arasındaki bağlantıların tartım, usûl gibi bileşenlerle birlikte kullanılarak, müzikal ve dengeli olarak bir etkiye dönüşmesi olarak tanımlanabilir. Müziksel işitme, okuma, yazma, olarak bölümlere ayrılmaktadır. Doğru duyulan, algılanan seslerin, tartım kalıplarıyla birleşmesi sonucu müziksel okuma ve ardından duyulan ses ve tartımların, yazılması aşaması ile müzikal yazma süreci gerçekleşmektedir. Türk müziği işitme eğitimi, makam yapıları ve Türk müziğine ait usuller ile birlikte algılanması gereken karmaşık bir süreç barındırır. Makam yapılarının anlaşılması, perde hakimiyeti ve entonasyon Türk müziği işitme, okuma ve yazma da önemli rol oynamaktadır. Makam perdelerinin arasındaki geçiş bağlantılarının algılanması işitme ve diktenin önemli bir aşamasıdır. Müzikal işitme eğitimi bireyin işitme yoluyla müzikal öğeleri, tek sesli ya da çok sesli olarak, ezgi ve ritimleri anlamasını, bunları müzikal belleğe alıp, gerektiğinde notalara aktarmasını sağlamaktır (Özçelik, Kazkayası & Civitçi, 1998: 71).

Müziksel okumayı en iyi tanımlayabilecek çalışma, müziksel yazmadır. Sesleri müzik yazısının öğeleriyle ifade etmeye müziksel yazma denir. Müziksel yazmanın birbirinden farklı iki boyutu vardır. Bunlar; işitilen sesleri yazma (dikte etme) ve müziksel düşünceleri yazma (yaratma) boyutlarıdır. Müziksel yazma müziksel düşünmeyi kolaylaştırır, müziksel yaratıcılığı geliştirir. Müziksel yaratıcılığa ilişkin etkinlikler müzik dilinin öğelerini daha iyi kavramaya yardımcı olur. (Özgür & Aydoğan, 2006: 5). Müziksel okumayı tamamlayabilmek için, müziksel yazma çalışması yapılmalıdır. Ana dilde okumayla yazma arasında nasıl bir ilişki varsa, müziksel okumayla müziksel yazma arasında da böyle bir ilişki bulunmaktadır ” (Lavignac, 1939: 25)

Türk müziği dikte içerisinde pek çok değişken bulunmaktadır. Makam yapıları, perdeler, usûl, makamların içerisindeki çeşniler, dikte yazılırken dikkat edilmesi gereken unsurlardır. Makamın karakteristik özelliklerinin tanınması ve özümsemesi, makam solfejlerini okurken, perdelerin ve çeşnilerin kulakta bıraktığı etki, hatta perdeye basarken ağızımızın aldığı konum, doğru dikte algısında gereklidir.

Dikte, genellikle öğrenciler için en zor aktivitedir, çünkü dikte yazmak için olması gereken beceriler karmaşıktır. Dikte almada iyi olan öğrenciler, iyi gelişmiş iç kulaklara sahiptirler. Güçlü bir tonalite duygusu, iyi bir müzik hafızası, ortak bir bilgi (bilinçli veya bilinçsiz) desenler ve temel notasyon prosedürleri bilgileri vardır (Foulkes-Levy, 1997, s. 21–22). Smith writes’e göre Kulak eğitiminin temel amacı okuyucu yetiştirmek değil, dikte alabilen müzisyenler yetiştirmek de değildir (her ne kadar ikisini de yapar). Kulak eğitiminin stratejik amacı, kulakları eğitmektir. Sesleri doğru sembolize edebilmek gereklidir. Bunun içinde iyi planlanmış teori müfredatı, gözlem ve dikte hedefleri olması gerekir (1991, s. 21).

Müziksel işitme ile ilişkisi olan başka bir alan ise müziksel yazmadır. Anadilde duyulan Müzikal yazma (dikte); hafızada bulunan veya müziksel ses üreten bir kaynaktan duyulan müzikal sesleri müzik yazısının kuralları ile ifade etme, kâğıda dökmedir. Müzikal yazma, müzikal düşüncenin ve yaratıcılığın gelişmesine de önemli katkı sağlar. Ayrıca müzikal yazma boyutundaki performans arttıkça, öğrencinin müzik yazısındaki öğeleri daha bilinçli bir biçimde kavramaya ve kullanmaya başladığı bilinen bir gerçektir (Özçelik, 2003:7).

Her makamın kendine göre bir seyri vardır. Aynı dizi içinde kalmakla birlikte hangi seslerin ne şekilde kullanacağını bilmesi gerekir, her makamın kendi seyrine uygun perdeleri kullanarak yine kendine mahsus bir çeşni meydana getirmektedir(Karadeniz 1983: 64). Makamların seyir yapılarını, içerisinde geçen çeşni, geçkileri bilmek dikte yazımında yine önemli rol oynayan etmenlerdendir.

Araştırmanın problem cümlesi, Türk Müziği Konservatuvar öğrencileri makam dikte yazarken hangi enstrüman ile en doğru şekilde notaya alabilmektedirler?

Araştırmanın problemi doğrultusunda şu alt problemlere cevap aranmıştır;

1. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin iki makam dikteden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki ve farklılık var mıdır?

2. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin makam dikte (makam dikte 1-makam dikte 2) yazma becerileri enstrüman değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin makam dikte (makam dikte 1-makam dikte 2) yazma becerileri makam ayrımı olmaksızın her bir enstrüman grubuna (üfleli, yaylı, mızraplı) göre farklılık göstermekte midir?

4. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin makam dikte (makam dikte 1-makam dikte 2) yazma becerileri enstrüman ayrımı olmaksızın makama göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Türk Müziği Devlet Konservatuvarı Ses Eğitimi ve Çalgı Eğitimi 2. Sınıf Öğrencilerinin farklı enstrümanlar ile çalınan makam dikteleri notaya alma becerilerini farklı değişkenler ile tespit etmek amaçlanmıştır. Dikte yazarken enstrüman seçimin önemini belirleme amacı yönünden önemli görülmektedir.

YÖNTEM

Çalışmada başarı ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Araştırmada betimsel desen olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden literatür tarama araştırmaya eşlik etmiştir.

Öğrencilere Ud, Keman, Kanun, Ney, Klarnet ve Çello enstrümanları ile 2 farklı (Rast ve Karcığar) makamda 12 farklı dikte kayıtları dinletilmiş her enstrümanın diktesinden aldıkları puanlar hesaplanmıştır. Seçilen makamlarda yazılan dikteler seçilen her iki makamda da her enstrüman için farklı ancak nazari olarak içeriğinde bulunan çeşniler aynı olacak şekilde oluşturulmuştur. Araştırmacı dikteleri kendisi bestelemiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Türk Müziği Devlet Konservatuvarı Ses Eğitimi ve Çalgı Eğitimi 2. Sınıf Öğrencileri oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada Konservatuvar öğrencilerinin Türk Müziği dikte yazarken hangi enstrüman seçmenin uygun olacağı tespit etmek amacıyla Rast ve Karcığar Makamında 4'er ölçülük 12 adet dikteyi notaya almaları istenmiştir. Her enstrüman tarafından 2 farklı makamda(Rast ve Karcığar) çalınan ezgiler ses kaydı ile öğrencilere dinletilmiş ve dinledikleri ezgileri dikte etmeleri istenmiştir. Değerlendirmede her bir makam için dört ölçüden oluşan dikteler 100 puan üzerinden, 50 puanı orta düzey kabul ederek, ölçü başına 25 puandan hesaplanmıştır. Bu puanlar istatistik programına girilerek gerekli hesaplamalar ve testler yapılmıştır. İstatistik verilerin çözümlenmesinde SPSS 20.0 (The Statistical Packet for The Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Karcığar ve Rast makamında hazırlanan makam dikteleri 6 farklı enstrüman için ayrı ayrı yazılmış ve enstrümanlar tarafından seslendirilip kaydı alınan dikteler öğrencilere ses kaydı ile dinletilmiştir. Araştırmada her bir enstrüman için Rast ve Karcığar makamında hazırlanan dikteler, aynı çeşniler kullanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1. Puanların Betimsel İstatistikleri

	n	Min	Maks	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
NEY KARCİĞAR	50	25,0	100,0	75,50	24,99	-0,552	-0,908
NEY RAST	50	0,0	100,0	74,50	31,34	-1,192	0,471
NEY	50	12,5	100,0	75,00	25,75	-0,963	0,330
KLARNET (KARCİĞAR)	50	0,0	100,0	50,50	28,79	0,127	-0,778
KLARNET (RAST)	50	0,0	100,0	45,50	26,58	0,587	-0,194
KLARNET	50	0,0	100,0	48,00	25,92	0,366	-0,631
ÇELLO (KARCİĞAR)	50	0,0	100,0	54,50	31,01	-0,022	-1,051
ÇELLO (RAST)	50	0,0	100,0	50,50	29,66	-0,040	-0,713
ÇELLO	50	0,0	100,0	52,50	28,12	-0,025	-0,818
KEMAN (KARCİĞAR)	50	0,0	100,0	73,50	24,95	-0,902	0,475
KEMAN (RAST)	50	0,0	100,0	75,50	22,30	-0,759	0,924
KEMAN	50	0,0	100,0	74,50	22,01	-0,965	1,220

UD (KARCİĞAR)	50	25,0	100,0	83,00	22,83	-1,196	0,494
UD (RAST)	50	50,0	100,0	87,00	16,93	-0,951	-0,238
UD	50	37,5	100,0	85,00	18,56	-1,162	0,345
KANUN (KARCİĞAR)	50	25,0	100,0	75,00	23,15	-0,643	-0,367
KANUN (RAST)	50	25,0	100,0	83,00	18,52	-0,913	0,585
KANUN	50	37,5	100,0	79,00	17,76	-0,508	-0,550
KARCİĞAR	50	29,2	100,0	68,67	19,75	-0,447	-0,532
RAST	50	25,0	100,0	69,33	18,87	-0,638	-0,009
Üflemeli (Karcığar)	50	12,5	100,0	63,00	23,95	-0,295	-0,746
Üflemeli (Rast)	50	12,5	100,0	60,00	24,48	-0,268	-0,509
Üflemeli	50	12,5	100,0	61,50	23,19	-0,280	-0,520
Yaylı (Karcığar)	50	12,5	100,0	64,00	23,78	-0,346	-0,718
Yaylı (Rast)	50	0,0	100,0	63,00	23,14	-0,423	-0,186
Yaylı	50	6,3	100,0	63,50	22,39	-0,383	-0,328
Mızraplı (Karcığar)	50	37,5	100,0	79,00	19,14	-0,533	-0,641
Mızraplı (Rast)	50	37,5	100,0	85,00	16,37	-0,921	0,198
Mızraplı	50	43,8	100,0	82,00	16,54	-0,761	-0,137

Değerler incelendiğinde her bir puanın basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Puanların normal dağılım göstermesi nedeni ile çalışmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Çalışmada aynı enstrümanın iki farklı makamının ve genel olarak makamların karşılaştırılması bağımlı gruplar t testi ile analiz edilirken makam ayrımı olmaksızın enstrümanların karşılaştırılması tekrarlı ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

BULGULAR

Her bir enstrüman için makamların karşılaştırılması için yapılan “t” testi analizi sonucuna göre Klarnet, Çello, Keman ve Ud ile çalınan karcığar ve rast makamlarından alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kanun ile çalınan karcığar ve rast makamlarından alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p<0,05$) ve ortalama puanlara göre rast makamında puan daha yüksektir.

Mızraplı enstrümanlarda çalınan Karcığar ve Rast makamlarından alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ($p<0,05$) ve ortalama puanlara göre karcığar makamında puan daha yüksektir.

Tablo 2. Her Bir Enstrüman ve Enstrüman Grubu İçin Makamların Karşılaştırılması

	Ort.	ss	t	p
NEY (KARCİĞAR)	75,50	24,99		
NEY (RAST)	74,50	31,34	0,299	0,766
KLARNET (KARCİĞAR)	50,50	28,79		
KLARNET (RAST)	45,50	26,58	1,807	0,077
ÇELLO (KARCİĞAR)	54,50	31,01		
ÇELLO (RAST)	50,50	29,66	1,241	0,220
KEMAN (KARCİĞAR)	73,50	24,95		
KEMAN (RAST)	75,50	22,30	-0,814	0,420
UD (KARCİĞAR)	83,00	22,83		
UD (RAST)	87,00	16,93	-1,830	0,073
KANUN (KARCİĞAR)	75,00	23,15		
KANUN (RAST)	83,00	18,52	-2,540	0,014*
KARCİĞAR	68,67	19,75		
RAST	69,33	18,87	-0,603	0,550
Üflemeli (Karcığar)	63,00	23,95		
Üflemeli (Rast)	60,00	24,48	1,520	0,135
Yaylı (Karcığar)	64,00	23,78		
Yaylı (Rast)	63,00	23,14	0,504	0,616
Mızraplı (Karcığar)	79,00	19,14		
Mızraplı (Rast)	85,00	16,37	-3,219	0,002*

*p<0,05: Anlamlı fark var

Makam ayrımı olmaksızın her bir enstrümanın karşılaştırılması amacıyla yapılan tekrarlı ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre farklı enstrümanlar ile alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Klarnet ve Çello ile alınan puanlar en düşük iken Kanun ve Ud ile alınan puanlar en yüksektir.

Tablo 3. Makam Ayrımı Olmaksızın Her Bir Enstrümanın Karşılaştırılması

	Ort.	ss	F	p
NEY	75,00	25,75		
KLARNET	48,00	25,92		
ÇELLO	52,50	28,12	50,537	0,000
KEMAN	74,50	22,01		
UD	85,00	18,56		
KANUN	79,00	17,76		

*p<0,05: Anlamlı fark var

Makam ayrımı olmaksızın her bir enstrüman grubunun karşılaştırılması amacıyla yapılan tekrarlı ANOVA testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre makam ayrımı olmadan farklı enstrüman grupları ile alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). Mızraplı enstrümanlar ile alınan puanlar en yüksek iken üflemeli enstrümanlar ile alınan puanlar en düşüktür.

Tablo 4. Makam Ayrımı Olmaksızın Her Bir Enstrüman Grubunun Karşılaştırılması

	Ort.	ss	F	p
Üflemeli	61,50	23,19		
Yaylı	63,50	22,39	53,364	0,000
Mızraplı	82,00	16,54		

*p<0,05: Anlamlı fark var

Enstrüman ayrımı olmaksızın her bir makamın karşılaştırılması amacıyla yapılan “t” testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre farklı makamlar ile alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır (p>0,05).

Tablo 5. Enstrüman Ayrımı Olmaksızın Her Bir Makamın Karşılaştırılması

	Ort.	ss	t	p
KARCIĞAR	67,30	19,57	-0,759	0,451
RAST	68,30	18,26		

*p<0,05: Anlamlı fark var

SONUÇ

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin iki makam dikteden aldıkları puanlar arasında enstrümanlar açısından anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat kanun enstrümanında iki makam arasında rast makamında yazılan dikteden alınan puanların daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin makal dikte (makam dikte 1-makam dikte 2) yazma becerileri enstrüman değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmaktadır. İstatistiksel sonuçlara göre Klarnet ve Çello ile alınan puanlar en düşük iken Kanun ve Ud ile alınan puanlar en yüksektir.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin makam dikte yazma becerileri üflemeli, yaylı ve mızraplı olarak enstrüman gruplarına göre, anlamlı bir fark bulunmaktadır. Mızraplı enstrümanlardan alınan puanlar yüksek iken, üflemeli enstrümanlardan alınan puanlar düşüktür.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin makam dikte (makam dikte 1-makam dikte 2) yazma becerileri enstrüman ayrımı olmaksızın makama göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Yapılan istatistiksel ve betimsel analiz sonuçlarına göre; Ud enstrümanı ile yazılan diktelere her iki makamda da en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. En düşük puan ise Klarnet olarak görülmektedir. En yüksek puanı alan ikinci enstrüman Kanun'dur. Enstrüman grupları arasında mızraplı çalgıların yaylı ve üflemeliler içerisinde en yüksek puana sahip olması, Ud ve Kanun enstrümanının aldığı yüksek puanları desteklemektedir. Yine Klarnetin en düşük puanı alması, enstrüman grubunda da üflemeli grubun en düşük puanı almasından dolayı, birbirini desteklemektedir. Mızraplı çalgıların, perdeleri duyurmada daha etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Müziksel işitme okuma ve yazma derslerinde enstrüman kullanımı ve hangi enstrümanın kullanılacağı öğretim sürecinin etkinliğini artırması bakımından önemli görülmektedir. Bu noktada seçilecek enstrümanların bu çalışmada yapılan veriler ışığında seçilmesi, öğrenme sürecine katkı sağlayacaktır.

Farklı ses kaynaklarından dikte performansının istatistiksel olarak anlamlı sonuçları vardır. Belirli bir enstrümana aşinalık, önemli değildir. Bu çalışmada farklı enstrümanlar çalan öğrenciler üzerinde ses kaynağının anlamlı bir etkisi vardır. Bu amaçla ses kaynağının algıya etkisi üzerinde daha kapsamlı çalışmalar yapılmalı ve öğretim müfredatlarına alınmalıdır.

KAYNAKÇA

De Carlo, L. T. (1997), "Educational and Psychological Measurement" 50:717-729., "On the Meaning and Use of Kurtosis", Psychological Methods, 292-307.

Foulkes-Levy, L. (1997). Tonal markers, melodic patterns, and musicianship training: Part I: Rhythm reduction. Journal of Music Theory Pedagogy, 11, 1-24.

Groeneveld, R.A. and Meeden, G.(1984), "Measuring Skewness and Kurtosis", The Statistician, 33-39 1-399

Hopkins, K.D. and Weeks, D.L. (1990), "Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research

Karadeniz, M., E.(1983) Türk Musikisinin Nazariye ve Esasları, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara

Lavignac, A. (1939). Musiki Terbiyesi. (Abdulhalik. Denker, çev. ed.). İstanbul: Kanaat Kitabevi,

Moors, J.J.A.(1986), “The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined”, The American Statistician, 40:283-284.

Özçelik, S. (2003). Müzikal Dikte ve Solfej. Ankara: Başkent Matbaacılık .arkadaş Yayınevi, 2006.

Özçelik, Sadık., Kazkayası, M. & Civitçi, D. (1998),Müzik Eğitiminin Müzikal İşitme ve Algılama Üzerine Etkisi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 67-76.

Özgür, Ü. & Aydoğan, S. (2006) Müziksel İşitme Okuma Eğitimi ve Kuram-1. Ankara: Arkadaş Yayınevi.

Smith, T. A. (1991). A comparison of pedagogical resources in solmization systems. Journal of Music Theory Pedagogy, 5(1), 1-23.

EKLER

KARCIĞAR DİKTE ÇELLO

AYÇİN ÖNER



KARCIĞAR KLARNET DİKTE

AYÇİN ÖNER



KARCIĞAR DİKTE KANUN

AYÇİN ÖNER



KARCIĞAR DİKTE KEMAN

AYÇİN ÖNER



KARCIĞAR DİKTE NEY

AYÇİN ÖNER



KARCIĞAR DİKTE UD

AYÇİN ÖNER



RAST DİKTE KEMAN

AYÇİN ÖNER



RAST DİKTE KANUN

AYÇİN ÖNER



RAST DİKTE KLARNET

AYÇİN ÖNER



Rast Dikte UD

AYÇİN ÖNER



RAST DİKTE NEY

AYÇİN ÖNER



RAST DİKTE ÇELLO

AYÇİN ÖNER



ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTE ZARAR VEREN DAVRANIŞLARA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ¹

Öğr. Gör. Özge ÜSTÜN²

Prof. Dr. Derviş BOZTOSUN³

Doç. Dr. Özgür DEMİRTAŞ⁴

Öğr. Gör. Elif Nisa YAYLA⁵

ÖZ

Bu çalışmanın amacı etik liderliğin örgütsel güven aracılığıyla örgüte zarar verici davranışlar üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma örneklemini Kayseri Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerdeki 388 çalışan oluşturmaktadır. Veriler online anket tekniği ile toplanmıştır. Çalışma bulguları; etik liderlik ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü, etik liderlik ve örgüte zarar verici davranışlar arasında negatif yönlü ve yine örgütsel güven ile örgüte zarar verici davranışlar arasında negatif yönlü korelasyon olduğunu göstermektedir. İlave olarak da etik liderliğin, örgüte zarar verici davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları, Türkçe literatürde etik liderlik, örgüte zarar verici davranışlar ve örgütsel güven ilişkileri üzerine sunduğu teorik altyapı ile alan yazınına ve yöneticilerin bu alandaki pratik uygulamalarına katkılar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik, Örgüte zarar verici davranışlar, Örgütsel güven

Jel Kodları: M10, D91

¹ Bu çalışma 16-18 Eylül 2021 tarihleri arasında Varna'da düzenlenen "6th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress" sunulmuştur.

² Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, ozgeustun@kayseri.edu.tr, orcid.org/0000-0001-9827-4808

³ Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, dboztosun@kayseri.edu.tr, orcid.org/0000-0002-2656-2701

⁴ Kayseri Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, ozgurdemirtas@kayseri.edu.tr, orcid.org/0000-0002-2495-2124

⁵ Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, elifnisayayla@kayseri.edu.tr, orcid.org/0000-0002-4343-0954

Geliş Tarihi / Received: 02.11.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 28.12.2021

THE EFFECT OF ETHICAL LEADERSHIP BEHAVIORS ON ORGANIZATIONAL DEVIANT BEHAVIORS: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effect of ethical leadership on Organizational Deviant Behavior through organizational trust. The sample of the study consists of 388 employees in enterprises operating in Kayseri Organized Industrial Zones. The data is collected online by the survey technique. The study results shows that there is a positive correlation between ethical leadership and organizational trust, a negative correlation between organizational trust and organizational deviant behavior. In addition, it is determined that organizational trust has a fully mediating role in the effect of ethical leadership on the organizational deviant behavior. The findings of the study contributes to the literature with the theoretical background of ethical leadership, organizational deviant behavior and organizational trust relationship in Turkish literature and the practical applications of managers in this field.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Deviant Behavior, Organizational Trust

JEL Codes: M10, D91

GİRİŞ

Yaşadığımız dönemde hizmet sektörünün yaygınlaşması ile kişilerin beklentileri artmakta ve sonucunda işletmeler açısından daha fazla rekabet ortamı oluşmuştur. Rekabetin yoğun olduğu bu ortamda işletmeler insan faktörü ile fark yaratıp avantajlı hale gelecektir. İnsan faktörüne önem veren işletmelerde çalışan ile yönetici uyumlu çalışma fırsatına sahip olabilecek ve çalışan özgürce fikirlerini beyan edebilecektir. Bununla birlikte görüşlerinin dikkate alındığını bilen çalışandan yaratıcı ve farklı fikirlerde ortaya çıkabilecektir. Bu bağlamda yöneticilere uygun ortamın sağlanması için daha fazla görev düşmektedir.

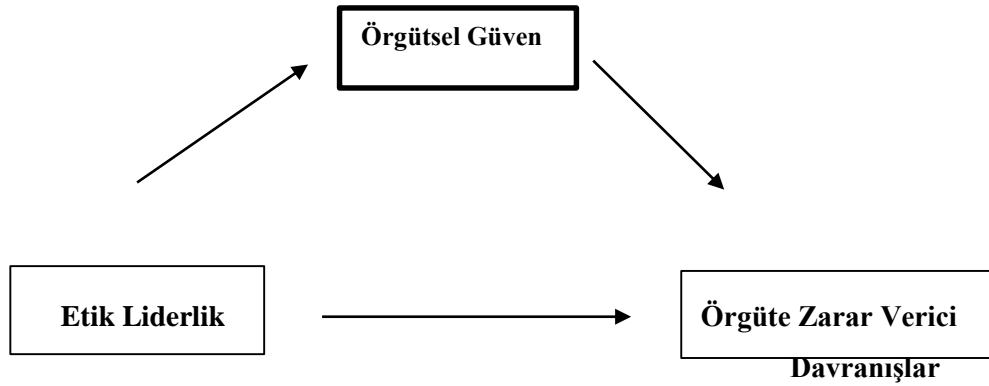
Etik liderlik, günümüzde ehemmiyeti gittikçe artan liderlik türlerinden birisidir. Etik lider, kurumdaki herhangi bir hataya reaksiyon gösteren ve oluşabilecek hataları engellemeye çalışan kişidir. Bu liderlik yaklaşımının amacı, yöneticiler tarafından alınan her türlü kararda mevcut olan etik kapsamı netleştirip oluşturmak ve örgütün karar sürecini şekillendiren ilkeleri belirlemektir (Yaman, 2010).

Günümüzde işletmelerde sergilenen birçok davranışın sonucu bireyleri, örgütleri ve hatta toplumu alakadar etmektedir. Bu davranışlar irdelendiğinde; istenen, beklenen davranışlar (örgütsel vatandaşlık davranışları gibi) ve istenmeyen davranışlardan oluştuğu görülmüştür. Araştırmacılar ise bu davranışları amaca zarar veren davranışlar, örgütsel sapma davranışları, vazifeyi kötüye kullanma, anti sosyal davranışlar gibi çeşitli başlıklar altında incelemiştir (Judge, Scott ve Ilies, 2006).

Hiç şüphesiz güven, hem işveren hem de çalışan açısından iş hayatının kalitesini belirleyen en önemli unsurlardan bir tanesidir. İş hayatı, kişinin yeteneklerini sergileyerek tatmin sağlamasına yol açan önemli sosyal alanlardan bir tanesi olarak da kabul edilebilir. Bu bakımdan, yönetime duyulan güven, çalışanın yaptığı işten tatmin olmasına ve işte kalma niyetini sürdürmesine katkı sağlayacaktır.

Örgüt içerisinde güvenin tesis edilmesinde ve örgüte zarar veren davranışları engellemede etkili olan lider yönetici tiplerinden birisi de etik liderdir. Bu çalışmada etik liderlik, örgüte zarar verici davranışlar ile örgütsel güven arasında var olduğu düşünülen ilişki araştırılmaktadır. Aşağıda araştırma modeli gösterilmiştir (Şekil 1).

Çalışma çeşitli açılardan literatüre katkı sağlamaktadır. Öncelikle, örgüte zarar verici davranışların etik liderlik ile ilişkisinde örgütsel güvenin aracı olduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda bu modelin ve analiz sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, çalışmanın direk olarak sahada ve uygulamalı analizler ile Kayseri ilinde yer alan 3 adet Organize Sanayi Bölgesinde yer alan işletmelerin çalışanlarında yüz yüze bir teknik ile gerçekleştirilmesi de verilerin güvenilirliği ve yorumlanmasındaki değeri yönünden önemlidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Etik Liderlik

Liderlik sözcüğü, insanlık tarihinin ortaya çıkışına dayanmaktadır. İnsanlığın var olduğu günden bugüne hem bireyler hem de toplumlar çeşitli şekillerde ve durumlarda liderlere ihtiyaç duyulmuştur. İçinde yaşanılan toplum ve o toplumun koşullarına göre liderlik vasıfları ve beklentileri de farklılık göstermektedir. İnsanlar kendilerini güvende hissedebilmek adına içinde bulunduğu toplumu veya örgütü yönlendirebilecek ona yön verebilecek kişiler aramışlardır. Lider olarak atfedilen ve bireyleri hatta toplumları peşlerinden sürüklemeye özelliğine sahip olan liderler dışadönüklük ve inovasyon açısından kendilerine yakınlık duydukları ve kişilik olarak benzer tutarlıklar gösteren bireyler ile uyumlu olması ve onlarla yakın çalışmak istemesi dolayısıyla gelişen dünyaya uygun insan ortamını da etkileyebileceği tartışılmaktadır (Derindağ, Demirtaş ve Bayram, 2021).

Bireyler, organizasyonlar ve toplumlar belirli amaç ve hedeflere sahiptir. Etik liderlik fikri de bu konusu geçen amaç ve hedeflere ulaşabilmek için etik davranışa sahip olunması ihtiyacını ifade etmektedir. Lider statüsündeki bireyler de onu takip edenleri yani çalışanlarını veya kamuda onları göreve getiren toplumu hedefe ulaştırabilmek adına yol gösteren, isteklendiren, ödüllendiren veya yaptırım uygulayan bireyler olarak kabul görmektedirler. Bu durumu ve etik düşüncüyü bir arada düşündüğümüzde etik davranışlar sergileyen liderlere gerek olduğu görülmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008).

Etik lider kavramı, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Teorisine dayanmaktadır. Etik liderliği, dengeli ve doğru kararlar alma, dürüst olma, ilkelerine göre davranma, işine özen göstermeye dayalı liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Özgen, 2003). Bu kapsamda çalışma modelimizde de Sosyal Öğrenme Kuramı çerçevesinde model oluşturularak insanların örgüte zarar verici davranışları ve

örgütsel güveni daha çok etkileşimde bulunduğu sosyal çevre kapsamında şekillendireceği varsayımıyla bu kuram temelinde hareket edilmiştir.

Brown, Trevino ve Harrison (2005) tarafından yapılan çalışmada, etik liderlik; “Kişilerarası ilişkilerinde ve davranışlarında belirlenmiş kalıplar içinde bir yönetim şekli sergileyen; iş görenlere iki yönlü iletişim sağlayan, karar almada ahlaki düşünce yapısını teşvik eden” bir liderlik yaklaşımı şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanım etik lideri, doğru ve adil davranışlar sergilemeyi amaçlayan, dürüst birey olarak tanımlamaktadır.

1.2. Örgüte Zarar Verici Davranışlar

Günümüz örgütlerinde çalışanların talepleri karşılanmayınca örgüte karşı cephe aldıkları, örgütün değil de kendi çıkarlarını gözettikleri, yöneticilerinin kararlarına uymadıkları, sonuç olarak ise örgüte zarar verdikleri görülmektedir. Örgütün yönetim şekli ile örgüte zarar verici davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemek işletmelerin nasıl yönetilmesi gerektiği konusunda bize yardımcı olacaktır.

Örgüte ve yöneticilerine yönelik olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlar gösteren çalışanların bu durumu hem yöneticilerin uygulamalarını hem de örgütsel uygulamaları adil algılamasından ya da algılamamasından kaynaklanır (Yürür, 2009).

Örgüte zarar verici davranışlar Kaplan (1976) tarafından şöyle tanımlanmıştır. Sosyal bağlamda normatif beklentileri yerine getirmesi beklenen örgüt üyelerinin bu beklentileri bilerek boşlaması ve/veya motivasyon noksanlığı sonucunda sergiledikleri davranışlardır (Kaplan, 1976).

Örgüte zarar verici davranışlar; örgüt çalışanları tarafından önemli örgütsel kurallara uyulmaması ve böylelikle örgütün ve/veya çalışanların refahının tehlikeye girmesinden dolayı yapılan bilinçli ve istekli davranışlardır (Vardi ve Wiener, 1996). Fox ve diğerleri (2001), saldırganlık, kişilerarası çatışma, sabotaj ve hırsızlık tanımları içerisinde, amaca zarar veren davranışlar olarak nitelendirdiği davranışları değerlendirmiştir.

Bu tanımlardan yola çıkarak örgüte zarar verici davranışları; örgüt içindeki çalışanların örgüte özgü kültürler sonucu oluşan formel-informel normlara, değerlere, örgüte ve diğer çalışanlara yönelik bilerek yaptıkları her çeşit olumsuz davranışlar olarak tanımlanabilir.

Etik liderlik ve örgüte zarar verici davranışlar arasındaki ilişkiler araştırılmıştır (Aryati vd. 2018; Bian, 2021). Bu kapsamda mevcut çalışmada da etik liderlik ve örgüte zarar verici davranışlar ilişkisi araştırılmıştır.

1.3. Örgütsel Güven

Güven liderlik etkinliğinde kritik bir faktörü oluşturmaktadır. Güven iletişimin verimliliğini ve etkinliğini artırmakta, insanların risk algısını azaltmakta ve istenen iş davranışlarını ise teşvik etmektedir (Rua ve Araújo, 2016).

Bir örgüt içerisinde güven ortamı oluşturmak ve bu güven ortamını korumak zor ve bir o kadar da önemlidir. Eğer çalışanlar birbirlerine ve liderlerine güvenirlerse, aralarında meydana gelebilecek herhangi bir sorunla daha kolay baş edebilirler. Bununla birlikte örgütü daha ileriye taşıyacak mantıklı riskler almaya başlayacaklar, daha disiplinli çalışmaya, çalıştığı kurumdan ayrılmamaya, daha iyi fikirler sunmaya çalışacaktır. Fakat, örgüte ve örgüt liderlerine güvenmezlerse işlerinden soğumaya, onun yerine dedikodulara, politikaya ve özgeçmişlerine yoğunlaşmaya başlayacaklardır (Galford ve Drapeau, 2003).

Cummings ve Bromiley (1995)'ye göre örgütsel güven, "Bireylerin veya örgütün açık veya anlaşılır bir şekilde her türlü çabayı sarf edeceğine, bağlılık doğrultusundaki iyi niyetli davranışa, bağlılığın sonucu olarak ilişkilerde sağlanacak dürüstlüğe ve fırsatları olsa bile başkalarından faydalanmaya çalışmayan kişilerin varlığına dair bütün olarak bir gruba ait veya bireysel inançtır."

Yapılan çalışmalarda etik liderlik ve güven arasında pozitif yönlü ilişkiler yer almaktadır (Sökmen, 2019; Taşlıyan vd. 2016; Direk, 2018). Bu kapsamda mevcut çalışmamızda da etik liderliğin örgütsel güveni pozitif olarak etkileyeceği varsayılmıştır. Yine yapılan bazı çalışmalarda da örgütsel güven ve örgüte zarar verici davranışlar arasındaki ilişkiler araştırılmıştır (Demir, 2011; Baghini vd., 2014).

İlave olarak, örgütsel güvenin çalışanlar tarafından yöneticilerini birer rol model olarak görmeleri ve davranışlarından etkilenecek bir güven iklimi algılamaları nedeniyle yine etik lider davranışlarının çalışanlarda güven algısını artırarak (Tan ve Tan, 2000) örgütlerine daha bağlı çalışanlar elde edileceği ve nihayetinde de örgütüne güvenen bireylerin daha az örgüte zarar verici davranışlarda bulunacağı varsayılmaktadır.

Bu teorik bulgular kapsamında araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

Hipotez (H1): Etik liderlik davranışları örgütsel güveni pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez (H2): Etik liderlik davranışları örgüte zarar verici davranışları negatif olarak etkilemektedir.

Hipotez (H3): Örgütsel güven etik liderlik davranışları ve örgüte zarar verici davranışlar arasındaki ilişkide aracı role sahiptir.

2. YÖNTEM

Mevcut çalışma kapsamında örgütsel güvenin, etik liderlik tarzının ve örgüte zarar verici davranışlar arasındaki ilişkide aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma örneklemini Kayseri Organize Sanayi bölgelerindeki işletmelerde çalışan 388 katılımcı oluşturmaktadır. Kayseri organize sanayi bölgelerinde yaklaşık 70.000 çalışan bulunmaktadır. Ana evren kapsamında örneklem oluşturulurken tesadüfi örnekleme yöntemlerinden katmanlı örnekleme kullanılarak öncelikle işletmeler kümelmiş ve ardından buldukları sektör ve çalışan sayılarına göre katmanlar oluşturularak, tesadüfi sayılar tablosu yardımıyla da nihai örneklem tespit edilmiştir. Örneklemin de ilgili ana kütle kapsamında

sosyal bilimlerde sıklıkla hedeflenen %5 hata düzeyi için yeterli olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2012). Veri toplama kapsamında Etik Liderlik Davranışlarının ölçümü için Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen Etik Liderlik Ölçeği (ELQ); Örgüte Zarar Verici Davranışların ölçümü için Bennett ve Robinson'nın (1995) geliştirdiği Örgüte Zarar Verici Davranışlar ölçeği; Örgütsel Güven için de Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik Cronbach's Alfa değerleri ise şu şekildedir:

- Etik Liderlik Davranışları: 0,89
- Örgüte Zarar Verici Davranışlar: 0,73
- Örgütsel Güven: 0,86 olarak saptanmıştır.

Bununla birlikte, ölçek puanları arasındaki ilişkide korelasyon analizi, nedensellik etkisinin belirlenmesinde regresyon analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Ön analizler kapsamında öncelikle verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İlgili sonuçların literatürde belirtildiği gibi (-1,1) aralığında yer alması verilerin normal dağıldığını işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2012). Yine ön analizler kapsamında yapılan demografik değişkenlere ait bilgiler aşağıdaki Tablo-1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bulguları

		N	%
Cinsiyet	Erkek	369	95,1
	Kadın	19	4,9
Yaş	<20	5	1,3
	21-30	189	48,7
	31-40	94	24,2
	41-50	92	23,7
	>50	8	2,1
Medeni Durum	Evli	232	59,8
	Bekar	156	40,2
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	49	12,6
	Lise	126	32,5
	Ön Lisans	121	31,2
	Lisans	81	20,9
	Lisansüstü	11	2,8
Aylık Gelir	2000-3000 TL	43	11,1
	3001-4000 TL	95	24,5
	4001- 5000 TL	52	13,4
	5000-6000 TL	42	10,8
	6000 TL ve üzeri	156	40,2

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların %95,1'si erkek, %48,7'si 21–30 yaş aralığında, %59,8'i evli, %32,5'i lise mezunu ve %40,2'si 6000 TL ve üzeri gelire sahiptir.

Araştırma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri de Tablo-2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	\bar{x}	SS	1	2	3
1. Etik Liderlik	3,4941	, 76343	1		
2. Örgüte Zarar Verici Davranışlar	3,5919	, 42862	-,130**	1	
3. Örgütsel Güven	3, 6486	, 68073	,719**	-,185**	1

** p<0,01

Tablo 2 sonuçlarına göre etik liderlik ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü ($r=.719$, $p<.01$); etik liderlik ve örgüte zarar verici davranışlar arasında negatif yönlü ($r=-.130$, $p<.01$) ve örgütsel güven ile örgüte zarar verici davranışlar arasında negatif yönlü ($r=-.185$, $p<.01$) korelasyonlar tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla da çalışmada regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar aşağıdaki Tablo-3' de sunulmuştur.

Tablo 3. Regresyon analizi

Değişkenler	Bağımlı Değişken: Örgüte Zarar Verici Davranışlar (ÖZVD)		
	Model 1 (β) EL - ÖG	Model 2 (β) EL - ÖZVD	Model 3 (β) EL\ÖG - ÖZVD
Etik Liderlik (EL)	0.719**	- 0. 130**	- 0.006
Örgütsel Güven (ÖG)			-0.189**
Adj R ²	0.515	0.014	0.029
Sig.	0.000	0.010	0.09
Durbin Watson	1.822	1.431	1.428
t	20.304	2.576	2.620

**p < 0.01

Tablo 3 regresyon analizi sonuçlarına göre öncelikle Durbin-Watson değerleri herhangi bir oto korelasyon sorunu olmadığını ifade etmek mümkündür. Regresyon sonuçlarına göre etik liderliğin örgüte zarar verici davranışları anlamlı düzeyde negatif etkilediği ($\beta= -.130$; $p<.01$) ve yine etik liderliğin örgütsel güveni pozitif olarak etkilediği ($\beta= .719$; $p<.01$) bulunmuştur. Bu kapsamda (H1) ve (H2) hipotezleri desteklenmektedir. İkinci aşamada ise etik liderlik ve örgütsel güven ile örgüte zarar verici davranışlar arasında çoklu regresyon analizine bakılmıştır. Örgütsel güvenin, etik liderlik ile

örgüte zarar verici davranışlar arasındaki ilişkide tam aracı role sahip olduğu ($\beta = -.189$; $p < .01$) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre de (H3) hipotezinin desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

SONUÇ

Çalışmada; etik liderliğin, örgüte zarar verici davranışlar ve örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Etik liderliğin, örgüte zarar verici davranışlar üzerindeki negatif ve anlamlı etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bulguları, Türk literatürüne etik liderlik, örgüte zarar verici davranışlar ve örgütsel güven üzerine sunduğu teorik altyapı ile alan yazınına ve çalışma hayatında yöneticilere katkılar sunmaktadır. Bulgular literatür sonuçları ile benzer nitelikler göstermektedir (Sökmen, 2019; Taşlıyan vd. 2016; Direk, 2018; Demir, 2011; Baghini vd., 2014; Aryati vd. 2018; Bian, 2021). Bu kapsamda mevcut bulgularımızın literatüre farklı bir örneklem ile anlamlı bir katkı sunduğu değerlendirilmektedir.

Etik liderler istenilen uygun davranışların gösterilmesi durumunda izleyenleri koruyan ve onlara güven veren bir yapıya sahiptirler. Güven insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yapılanmasını sağlayan önemli temellerden bir tanesidir. Örgütte çalışanların çalıştıkları örgüte, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına duydukları güven seviyelerinin yüksek olması, örgüt faaliyetlerinin sonucu olarak etkinlik ve verimliliğin artacağına göstergesidir. Özellikle etik skandallar ile birlikte artan bir ilgiye sahip olan etik liderliğin kapsamında yaptığımız bu çalışma ile hem uygulayıcı pozisyonda olan liderlere hem de modelin çıktılarında farklı bakış açıları ile daha farklı değişkenler ile çalışmalarını adına akademik dünyaya da çeşitli önerilerde bulunmak mümkündür. Öncelikle, uygulamada özellikle Z kuşağı ve bu kuşak ile birlikte artan ahlaki felsefe, işyerlerinde liderlerin etik konusunu daha ön planda tutmasını ve yönetim modellerinde etik bakış açısının mutlaka yer almasını gerektirmektedir. Çünkü, bu liderlik türü çalışanların herhangi bir şekilde sahip olduğu negatif algı ve tutumlar sonucu örgüte zarar verici davranışlar sergilemesinin de önünü kesmede önemli bir girdi sağlayacaktır. Ayrıca, güven tesisine yönelik bir iklim oluşturduklarında da nihai olarak azaltılması hatta yok edilmesi planlanan zarar verici davranışların da bu olumlu iklim ile en düşük düzeylere getirilebileceği değerlendirilmektedir. Akademik açıdan da değerlendirdiğimizde, çalışma modeli yeni ve özgün olmasına karşın farklı prososyal davranış değişkenleri ile modelin kullanılabilirliği ve düzenleyici/aracı etkiler ile bu mevcut modelin geliştirilerek literatüre farklı katkılar sağlanacağı ve yeni bakış açılarının araştırılabileceğini ifade edebiliriz.

Ayrıca liderlik davranışının çalışanların örgütsel güven üzerinde önemli etkilere sahip olduğu kanıtlanmış ve bu durumun örgüte zarar verici davranışları da olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu açıdan çalışmamızın Türk literatüründe sınırlı olan etik liderlik ve örgüte zarar verici davranışlara yönelik çalışmaları genişletilecek olması araştırmamızı özgün kılmaktadır.

KAYNAKÇA

Arslantaş, C. C., & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.

Baghini, B. Z. & Pourkiani, M., & Abbasi, F. B. (2014). The relationship between organizational trust and organizational deviant behavior of staff in Refaah bank branches in Kerman city. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(2544), 1-10.

Bian, Y. (2021). Can Ethical Leadership Reduce Workplace Deviant Behavior?--An Analysis Based on Localization Scale.

Bromiley, P. & Cummings, L. L. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI), ed.: Roderick M. Kramer and Tom R. Tyler, Trust in Organizations, Thousand Oaks, Sage.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.

Cummings, L.L. ve Bromiley, P. (1995). Organizational Trust Inventory Development and Validation. In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), Trust in organizations: Frontiers of theory and research. London, US: Sage.

Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204-221.

Derindağ, O. F., Demirtaş, O., & Bayram, A. (2021). The Leader-Member Exchange (LMX) Influence at Organizations: The Moderating Role of Person-Organization (PO) Fit. *Review of Business*, 41(2), 32-48.

Direk, H. (2018). Etik Liderlik Davranışının Etik İklim ve Örgütsel Güvene Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale Üniversitesi.

Fox, S., Spector, P.E., & Miller, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309.

Galford, R., & Drapeau, A. S. (2003). The enemies of trust. *Harvard Business Review*, 81(2), 88-95.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*, 271.

Judge, T. A., Scott, B. A & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model, *Journal of Applied Psychology*, 91 (1), 126- 138.

Kaplan, H. B. (1976). Self-attitude change and deviant behavior. *Social psychiatry*, 11(2), 59-67.

Özgen, E. (2003). İletişim ve Liderlik, *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 18, s.10- 12

Robinson, S., & Bennet, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Sökmen, A. (2019). Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Hastane İşletmesinde Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2), 917-934

Martins Marques De Lima Rua, O. M., & Costa Araújo, J. M. (2016). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it?.

Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2), 241.

Taşlıyan, M.& Hırlak, B. & Çiftçi, G.B. & Fidan, E. (2016). Etik Liderliğin Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi. 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu 13-14-15 Ekim 2016, Elazığ.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization science*, 7(2), 151-165.

Yaman, A. (2010). İç denetçinin yeni rolü; Etik liderlik. *Denetim*, (5), 9-16.

Yürür, S. (2009). Örgütsel adalet., A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Editörler). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*. Birinci Basım. Kocaeli: Umut Yayınları, ss: 167-207.

GASTRONOMİDE TRENDLER: RESTORANLARDA YEREL ÜRÜN KULLANIMI, YENİLİKÇİ VE HİKÂYESİ OLAN YEMEKLER YARATMA

Şef Mehmet ŞAHİN¹

Dr. Öğretim Üyesi Esra MANKAN²

ÖZ

Gastronomide trendler gün geçtikçe değişmekte, yenilenmektedir. Bu eğilimler çerçevesinde yerel ürün kullanımı ile birlikte tabaklarda yenilikçi yaklaşımlarda gün geçtikçe artmaktadır. Şefler bu doğrultuda buldukları yörenin coğrafyasında yetişen gıdaları kendi tabaklarına taşıma ve yenilikçi bir sunumla sunma gayreti içindedirler. Bu şekilde bir yaklaşım eski ile yeniyi bağdaştırarak gastronomi kültürümüze bir değer olarak ön sırada yer almakta aynı zamanda dünya literatüründe de estetik sunumlarla hak ettiği yeri almaktadır. Doğru teknikleri kullanarak, tabakta sanatsal ve yaratıcı tasarımlarla eski ile yeni teknikler birleştirilip Türk mutfağında adı duyulmamış, bilinmeyen ya da unutulmaya yüz tutmuş lezzetler ön plana çıkarılabilir.

Gastronomi literatüründe Türk Mutfağının hakettiği yeri alması ve gastronomi kimliğinin oluşturulması ve en iyi şekilde gastro diplomaside kendini gösterebilmesi için günümüz mutfak akım ve anlayışlarını kendi içinde adapte ederek Türk Mutfağı öz kültürüne, geleneğine, anlayışına sahip çıkarak modern tutumların kazandırılması gerekmektedir. Bu çalışmada farklı restoranlarda farklı şeflerle yaratıcı sunumlarla ve coğrafi işaretli ürünler kullanılarak 34 ürün tasarlanmış ve tabaklanmıştır.

Bu çalışma coğrafi ürünler kullanılarak öz kültürü yansıtan lezzetlerimizin farklı ve yaratıcı tabak sunumları ile gastronomi kimliğini ön plana çıkarmasında rolünü değerlendirme amacıyla tasarlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Trendler, Yenilikçi Mutfak Akımları, Lokal Ürün, Hikayesi Olan Yemekler

Jel Kodları: L66, J11, Q18

¹ job.msahin@gmail.com, (ORCID: 0000-0001-7956-6821)

² Dr. Öğretim Üyesi, Alanya HEP Üniversitesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, E posta: esramankan@gmail.com 0000-0003-1735-8511)

TRENDS IN GASTRONOMY: THE USE OF LOCAL PRODUCTS IN RESTAURANTS, TO CREATE INNOVATIVE AND STORY BEHIND THE DISHES

ABSTRACT

Gastronomy trends are changing and renewing day by day. Within this framework of these trends, with the use of local food products, innovative approaches in plates are increasing day by day. In this direction, the chefs strive to bring the foods grown in the geography of the region they are in to their plates and present them with an innovative presentation. Such an approach, by reconciling the old with the new technics takes the lead in our gastronomy culture as a value, and also takes its deserved place in the world literature with its aesthetic presentations. By using the techniques, artistic and creative designs and old and new techniques can be combined on the plate, and flavors that are unknown, unknown or forgotten in Turkish cuisine can be brought to the fore.

In order for Turkish Cuisine to take the place it deserves in the gastronomy literature, to create a gastronomic identity and to show itself in the best way in gastrodiploamacy, it is necessary to adapt today's culinary trends and understandings, and to gain modern attitudes by protecting the core culture, tradition and understanding of Turkish Cuisine. In this study, 34 dishes were designed with different chefs in different restaurants, with creative presentations and using geographically marked products.

The aim of this study is to bring gastronomic culture to the forefront by combining our tastes reflecting culture with different and creative presentations, primarily by using geographical products.

Keywords: Trends, Innovative Culinary Trends, Local Products, Story Behind the Dishes

JEL Codes: L66, J11, Q18

GİRİŞ

Hızla değişen dünyada gastronomi adına değişimlerin ve yeniliklerin olması kaçınılmazdır. Bu yenilikler, mutfak tasarımları, teknolojik yenilikler, mutfakta robotların kullanılmaya başlanması gibi birçok yenilikleri barındırmaktadır. Örneğin Gastronomi 4.0, yiyecek-içecek sektöründe görülen yenilikçi teknolojik gelişmeler olarak ifade edilmektedir. 4.0'ın geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi günümüz teknoloji çağındaki ilerlemelere öncü olmuştur. (Keskin ve Sezen, 2021). Gastronomi sektöründeki önemli yeniliklerden bir diğeri ise yenilikçi ve yaratıcı tabak sunumlarıdır.

Bu çalışmada coğrafi ürünler kullanılarak kültürü yansıtan lezzetlerimizin farklı ve yaratıcı sunumlarla birleştirilmesi amaçlanmıştır. Türkiye’de gastronomi kültürünü ön plana çıkarma amacıyla yapılan bu çalışmada; UNESCO tarafından da somut olmayan kültürel miras değerleri kategorisine alınmış gıda ürünleri ele alınıp saha çalışması yapılmıştır.

Aksoy ve Üner’in yaptığı çalışmada; restoran işletmelerinin “yenilikçi” olarak rekabet etmeleri mutfaktaki akımın mutfakta bilimsel ve sanatsal bakış açılarının dünyadaki gelişmelere paralel yürütülmesi için hem şeflere hem de işletmelere cesaret vermiştir (Aksoy vd., 2016). Bu kapsamda akla moleküler ve füzyon mutfak çalışmaları gelmektedir. Yapılan bir çalışmada "jelleştirme", "tozlaştırma", "köpükleştirme", "tat ve koku transferi teknikleri" kullanarak bu tekniklere dair standart reçeteler oluşturulmuş yeni tarifler ortaya çıkarılmıştır (Aksoy ve Sezgi, 2017). Gastronomi sektöründe sıra dışı ve yaratıcı sunumlar gastrodiplomasi içinde imkân sağlamaktadır.(Bulut, S. H. 2020). Gastrodiplomasi ülkenin kimliğinin korunmasında ve öne çıkmasında önemli bir rol oynarken aynı zamanda kültürün mutfak yoluyla tanıtılması diğer ülkelerin dikkatini gastronomi yoluyla çekebilmesine imkân sağlamaktadır. (Yavuz, 2021) yaptığı çalışmada şeflerin Türk gastronomisine, yerel ürünlerin lezzet, çeşit ve kapsamının rekabetçi gücüne inandığı anlaşılmaktadır. İnovasyon konusunda çabalar ve ciddi çalışmalar olmakla birlikte, doğru ve etkin uygulamalar için eğitim, destek ve teşviklerle birlikte bu alanda yapılacak kapsamlı araştırmalara ihtiyaç bulunduğu saptanmıştır (Yavuz, 2021). Ayrıca temel sanat eğitimi alan uzmanların ve gastronomi uzmanlarının birlikte hareket etmesi önerilebilir (Çağlayan, 2019). Saçılık, M.Y’nin 2020 yılında yaptığı çalışmada; katılımcıların yenilikçi mutfak akımlarının yerel mutfak kültüründe olumlu gelişmelere neden olabileceği belirtilmektedir. Günümüzde yemekle birlikte sunumda gittikçe önem kazanmaktadır. Yemeğin ilk önce göze hitap etmesi yemeğin estetik kaygı gözetilerek hazırlanması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir (Uçuk, C. 2017).

Yapılmış çalışmalar tarandığında; gastronomide tabak sunumu konusunda yapılan çalışmaların yeterli olmadığı anlaşılmaktadır (Uçuk ve Özkanlı, 2017).

YÖNTEM

Bu araştırmada ilk olarak literatür taraması yapılmış daha sonra şeflerin uzman görüşleri alınmıştır. Araştırmada Karma Yöntem Deseni kullanılmıştır. Karma yöntem deseni nitel ve nicel verilerin toplanarak her iki desenin birlikte kullanıldığı yöntem olup; araştırma deseni olarak “Doğrulama ve Keşfetme” kullanılmıştır. Yaklaşık 4 aylık bir çalışma sonucunda 34 çeşit reçete incelenmiş olup; farklı şef ve restoranlara ait tabaklar ve araştırmacının kendisine ait tabaklar değerlendirilmiştir. Mikla, Tulum, OdUrla, Neolokal gibi restoranlarda şeflerle görüşmeler sağlanıp tabaklama çalışmaları fotoğraflanmıştır. Tabaklarda öne çıkan olgu coğrafi işaretli ürünler kullanılarak hikâyesi olan tabakların oluşturulmasıdır. Coğrafi işaretler, belirgin bir niteliği, ünü veya diğer özellikleri yönünden bulunduğu yöre, alan, bölge ya da ülke ile özdeşleşmiş bir ürünü gösteren işaretlerdir (Şahin ve Meral, 2012). Tabakalarda; Antakya tel kadayıfı, Trabzon fasulyesi, Ödemiş patlıcanı, Iğdır’ın ayran aşısı, Antakya’nın çıtır kabak tatlısı coğrafi işaretli olarak kullanılan ürünlerden bazılarıdır.

Hikâyede kullanılan ürünler aşağıda sıralanmıştır. Bu sayede şeflere yenilikçi bir bakış açısı kazandırılmasının gastronominin sanat yönünü de ortaya koyulması hedeflenmiştir. Bu bağlamda aşağıda hikâyesi olan ve yazar tarafından yenilikçi şekilde ele alınan toplam 34 nihai ürün ve bunlara ait sunumlar yer almaktadır

1. Haytalı, Narçiçeği

Haytalı ismi; tatlıyı ortaya çıkaran köyün adından geldiği düşünülmektedir. Ürün hazırlanırken geleneksel tadı bozulmadan revize edilip modern teknikler kullanılmıştır.

Resim 1’de Tabağın üst kısmında bulunan tatlı çıtır tarhana içerisinde fermente edilmiş narçiçeği kadını temsil ederken gül ise aşkın sembolü olarak kullanılmıştır. Narçiçeği ve gül yapraklarından tatlı ve ekşi dokuda çıtır bir tarhana elde edilmiştir. Gül likörü ile birlikte harmanlanmış karlar geleneksel tadını değiştirmeden hazırlanırken sıcak mevsimlerin çiçeği gül ile soğuk ayların temsilcisi karın yaz ve kış olmak üzere her mevsimi zorluklara karşı üstesinden gelinebileceğini ifade etmiştir. Orta kısımda bulunan sütlü kaymak peltesi tamamen beyaz renkte olup, kadının kalbinin beyazlığını ifade etmiştir. Orta kısımda bulunan sarı limon kreması ise güzel günlerin habercisi misali yeni doğan güneşi temsil ederken, tabana yayılmış kızıl tatlı gül yağı ise acıları ve hüznü temsil etmektedir. Tabakta anlatılmak istenen hikaye; tabağa yansıtılan iki insanın yollarının ayrılması sonrasında kadının Antakyalı olmasından dolayı en sevdiği tatlı ile kendisine hitap ettiği “narçiçeğim” sözünden kaynaklı işlenmiş bir üründür.



Resim 1. Haytalı, Narçiçeği (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

2. Buzlu Karpuz, Peynir Kreması, Anason

Buzlu karpuz, peynir kreması ve anason ile hazırlanan bu yiyecek bir meze olarak sunulmuştur. Yapılan bir araştırma sonucuna göre rakı sofrasındaki (çilingir sofrası) mezelere önem verildiği ve meze olarak çoğunlukla beyaz peynir, yoğurt ve türevlerinin tercih edildiği belirtilmiştir (Şimşek, A.2021). Resim 2’de Rakının yanında en çok tercih edilen ürünler düşünüldüğünde, karpuz ve peynir baz alınarak aşağıdaki şekilde yeni bir form kazandırılmıştır.



Resim 2. Buzlu Karpuz, Peynir Kreması, Anason (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

3. Kireçte Çıtır Domates, Beyaz Peynir, Anason

Rakı ve meze birbirinin tamamlayıcı olup çilingir sofralarının vazgeçilmezidir. Tabakta kireçte çıtır domates, beyaz peynir, anason sunulmuştur. Kireçte bekletilmiş çeri domatese Ezine krem peyniri enjekte edilmiştir (Resim 3).



Resim 3. Kireçte Çıtır Domates, Beyaz Peynir, Anason (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) “Tulum”

4.Boza, Leblebi

Dünya gastronomisinde önemli bir yeri olan Türk Mutfağı; yiyecekleri ile olduğu kadar içecek çeşitleriyle de zengin bir kültüre sahiptir. Türk Kahvesi, çay, ayran, boza, salep, şerbet çeşitleri, şalgam suyu gibi farklı lezzetlere sahip, besin değeri yüksek, kendine özgü hazırlama teknikleri ve sunum ritüeli tarihi ve kültürü olan bu içecekler Türk kültürünün önemli öğelerindedir (Süren ve Kızıleli, 2021). Resim 4’te kış aylarında yoğun olarak tüketilen bozanın sıcak leblebi ile yenilmesi ritüeli yansıtılmıştır.



Resim 4. Boza, Leblebi (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) “Neo lokal”

5.Köfte, Patates

Resim 5’te İzmir’de ev yemeklerinin klasik bir örneği olan patates ve köfte ele alınmıştır. İzmir köfte figürünün formu değiştirilerek patates 4 farklı şekilde tabağa işlenmiştir. Resim 5’te Patates tarhanası, patates konsome, patates cipsi ve püresi tabakta aynı tabakta sunulurken yeni bir anlam kazandırılmaya çalışılmıştır.



Resim 5. Köfte, Patates (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

6. Peynir Helvası, Şambali

Çanakkale'nin peynir helvasından esinlenilmiş olup helvanın yoğun peynir ve süt tadını dengelemek amacıyla ekşi sos ve tahinli sos ile servis edilmiştir. Resim 6'da Şambali (şam tatlısı) şerbetsiz ve çıtır bir yapıda hazırlanarak tatlıya farklı bir form kazandırılmıştır.



Resim 6. Peynir Helvası, Siyah Bal Peteği, Şambali, Ekşi Tahin Sos (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

7. Abdigör Köftesi

Abdigör köftesi, midesindeki rahatsızlık nedeniyle çok sevdiği halde et yemekleri yiyemeyen Çolak Abdi Paşa için yaklaşık 400 yıl önce ilk kez pişirilmiştir. Bu yönüyle Anadolu'nun en eski diyet yemeği olarak bilinmektedir (Eşitti, 2019).

Resim 7'de küp şeklinde olan köftenin formu Ağrı'nın Küp Gölü'nden esinlenip oluşturulmuştur. Köfteler yüzeyden bulanık gözükken kayaları, pirinç patlakları göldeki kumları temsil etmektedir. Pırasa ise göl üzerinde bir tekne izlenimi sağlamaktadır.



Resim 7. Abdigör Köftesi (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

8. Leblebi Tozu, Ayran Aşı

Ayran aşı Anadolu kültüründe önemli bir yer tutmaktadır. Bozkoyun ve Baytar'ın (2000) yaptığı bir araştırmada; Van ilinin yemek kültüründe ayran aşının önemli bir yer tuttuğu ancak tanıtımının yetersiz olduğu ve gastronomi turizm potansiyeli açısından değerlendirilmediği belirtilmiştir (Bozkoyun ve Baytar, 2020).

Aynı zamanda Iğdır'ın da yöresel bir ürünü olarak kabul edilen ayran aşına, topraktan masaya aroma verici öğeler eklenmiştir. Resim 8'de; leblebi aromalı yoğurt içerisinde pembe renk pancar tarlası, yeşil renk salatalık bahçesi, turuncu renk ise havuç bahçesini temsil etmektedir.



Resim 8. Leblebi Tozu, Ayran Aşı (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

9. Vişneli Çiğ Köfte Tartar

Çiğköfte; günümüzde hazır yemek olarak sokaklarda ve marketlerde satışı yapılmakla birlikte yapımından yenmesine kadar her aşamada birlik ve beraberliğin simgesi olarak geçmişten günümüze Türk kültürüne katkı sunan önemli değerlerimizdendir (Yeşilyurt, 2019).

Resim 9’da Türkiye’ den Çiğ Köfte Fransa’dan Steak Tartar birleştirilerek Türkiye’nin geleneksel ürünü yorumlanmıştır. Bonfile parçaları vişne, limon ve çiğ köfte ile birleştirilmiştir. Vişne suyu, isot ve sumaktan oluşan bir sos ile daha rahat yenmesine yönelik bir tamamlayıcı olarak kullanılmıştır. Bu tabak iki ülke arası göç etmiş vatandaşların öyküsünü anlatmaktadır.



Resim 9. Vişneli Çiğ Köfte Tartar

10. Çılbır

Resim 10’da Artvin çılbırına yumurtanın farklı teknikleri kullanılmıştır. Poşe bir yumurtadan öte, fazla kavrulmuş ve kurutulmuş yumurta sarısı kullanılmıştır. Kekik ile islenmiş bir yoğurt hazırlanıp üzerine eklenmiş olup yumurtanın tavuk ile özleştirilmesi için tavuk derisi dehidre edilip kurutularak çıtır bir doku elde edilmiştir.



Resim 10. Çılbır (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) ‘‘Tulum’’

11. Kapuska

Rusçada sıkça kullanılan ‘‘+ka’’ ekine benzetme çabası sonucu oluşan bir değişimdir. İç seste görülen değişim: ğapısğa ‘‘kapuska; lahana pancarı da denir’’ (Rus. kapusta): Erzurum; ğapısğa ‘‘kapuska yemeği’’ Rus topraklarından ülkemize girmiş olup Karadeniz Bölgesinde çoğunlukta tüketilmekte olan bir yemektir. Bu üründe bir tabak içerisinde lahananın farklı pişirme tekniklerini sergilenmektedir (Özeren, 2014).

Resim 11’de haşlanmış lahana, ızgara lahana, kızartılmış çıtır lahana tabak içerisinde kullanılmıştır. Tabakta ki yeşil ağırlıklı renk dokusu Karadeniz Bölgesi ormanlarını çağrıştırmaktadır.



Resim 11. Kapuska (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

12.Höşmerim

Ege, Marmara ve İç Anadolu bölgelerinde sıklıkla üretilen höşmerim tatlısının farklı bir şekilde sunulması Resim 12’de gösterilmektedir.

Balıkesir içerisinde yaygın üretimi olan höşmerim; Balıkesir’de üretilen yerli bal ile harmanlanarak tabaklanmıştır. Ürün içerisinde yoğun kremamsı bir peynir oranına sahip tatlının üzerinde çıtır bal petekleri bulunmaktadır. Yerli üretime sahip ballardan hazırlanmış bal sosu ile servis edilmiştir. Ürün kompozisyonu açısından bal peteklerine benzemekte olup, tabak içerisinde yeşil pudralar ise bal çiçeklerini temsil etmektedir.



Resim 12. Höşmerim (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

13. Mütebbel

Antakya ve Adana’da yaygın olarak bilinen ayrıca Suriye ve Lübnan başta olmak üzere tüm Orta Doğu’da yapılan bir meze türüdür (Ünalın, 2016).

Resim 13'te Hatay sınırlarından gelmiş bir ürünün Ege kıyılarına kadar uzanmasını ele almıştır. Mütebbel (Tahinli patlıcan) yapılan salata anlayışının aksine farklı aromalarla sürülebilir bir form kazandırılmıştır. Bölgenin çeşitli renk veren gıdaları olan pancar, ıspanak, safran, pekmez ve sumak ile aroma dengesi sağlanmıştır. Tabaktaki en önemli özellik ise Isparta Kuyucak Köyüne hitaben içerisinde lavanta aroması bulunması dolayısıyla ağırlıklı renk dokusu lavanta bahçesini anımsatmasıdır. Komşu şehir olan Afyonkarahisar'ın haşhaş taneleri ile tamamlanmıştır (Resim 13).



Resim 13. Mütebbel (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

14.Tirit

Tirit yemeği kuruyan ekmeklerin değerlendirilmesi amacıyla yönelik olarak; doğranan ekmeklerin üzerine sulu bütün et konulması ile hazırlanmaktadır. Günümüzde tiridin çok çeşitli şehirlerde kendine özgü yapım teknikleri vardır (Yakıcı, A.2020). Bu illerden biride Şanlı Urfa'dır. Tabakta anlatılmak istenen hikaye ise, su çökmüş bir zemini aktarmaktadır, dağılmış etler yerde bulunan yıkık parçaları, dik duran ekmekler hala ayakta duran sütunları temsil etmektedir. Resim 14'te fotoğraflanan bu tabak Şanlıurfa Göbekli Tepe için tasarlanmıştır.



Resim 14. Tirit (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

15. Üveyik, Keşkek

Özellikle tören, birlik ve beraberlik anlamı taşıyan birçok merasimde; doğum, ölüm, asker uğurlama, düğün gibi farklı amaçlarla yapılan ve insanları bir araya getiren geleneksel tören keşkeği

yemeği kültürel bir olgu halini alarak 2011 yılında UNESCO tarafından Somut Olmayan Kültürel Miras Listesi'nde yerini almıştır (Teyin, G.2020).

Keşkek yemeği yapılan illerden biride Kırklareli'dir. Kırklareli'nin üveyik tariflerine dayanarak hazırlanmış, üveyik etinin keşkek ile birleşmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Ülkenin birçok farklı bölgesinde yapılan keşkek yemeğinin sınır tanımaksızın geliştirilebilir olduğunun göstergesidir (Resim 15).



Resim 15. veyik, Keşkek (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) "Tulum"

16. Yaprak Sarma

Egenin asma yapraklarından yapılan zeytinyağlı yaprak sarmasını, farklı bir sunumla tabaklanmıştır (Resim 16). Kızarmış asma yaprağı, zeytinyağlı pilav ve ttsl yoğurt ile tabaklanıp doğal formuna yakınlaştırılmıştır.



Resim 16. Yaprak Sarma(Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) "OdUrla"

17.Pathıcan Kumpir

Ülkemizde patıcan; dolması, yemeği, kızartma olmak üzere çok farklı şekillerde sunulmaktadır. Resim 16'da bu tekniklerin dışına çıkılarak közlenmiş patıcan, dil peyniri ve Gaziantep peyniriyle doldurup ikinci bir pişirme sağlanmıştır. Bu rn aslında kumpirin sadece bir ürün değil, aynı zamanda bir teknik olarak kullanılabilereği anlamına gelmektedir.



Resim 17. Patlıcan Kumpir (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

18. Humus

Humus ülkemizde sevilen bir meze olup, farklı teknikler ve aroma vericiler ile çeşitlendirilmiştir. Standart humus çekme işleminin aksine kabukları soyulmuş nohutlar, ince delikli ahşap eleklerden geçirilip yoğurup peynir ile karıştırılmıştır. Resim 18’de sunulan tabak, ülkemizin çeşitliliği vurgulanmak istendiğinden; farklı sebzeler kurutulup baharat haline getirilerek renklendirilmesi sağlanmıştır.



Resim 18. Humus (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) “Neolokal”

19. Ktır Revani

Genellikle şerbetle hazırlanan revani tatlısı Resim 19’da ktır formda hazırlanmıştır. Bütünlük kazandırmak ve lezzet dokusunu arttırmak adına nane püresi, portakal ve kabak çekirdekleri ile tamamlanmıştır.



Resim 19. Kıtır Revani (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

20.Kuru Cacık

Tabağın içinde barındırdığı hikâye ülkenin her bölgesinde tüketilmeye elverişli bir ürün olmasıdır. Resim 20'deki tabak Ege bölgesinden arapsaçı, salatalık ve yanık yoğurt, İç Anadolu Bölgesinden leblebi, Güneydoğu Mardin'den Acur ile tamamlanmıştır.



Resim 20. Kuru Cacık (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

21. Sebastian Eleştirisi (Sütlaç)

Ülkemizde popüler hale gelen Sebastian Cheesecake'in aroması geleneksel tatlımız olan sütlaç içerisine eklenmiştir (Resim 21). Sütlaç yapım aşaması yoğunluk kazanmadan önce istenilen derecede kullanacağımız peynirler ile scald edilmiş olup daha sonra fırında pişirme evresinden sonra 24 saatlik dinlenmeye tabi tutulmuştur. Scald etmek sulu yiyecekleri kaynama noktasına getirme işlemi olup bu sayede gıdanın lezzetini artırma işlemidir. Tadı tamamlamak ve hem peynir hem sütlaç aromasını baskınlığını dengede tutmak için şekersiz Zerde tatlısı taban kısmına yerleştirilmiştir.



Resim 21. Sebastian Eleştirisi (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

22. Nohut

Mevlevi mutfağının genel yiyecekleri, deniz ürünleri hariç genellikle badem, bulgur, nohut, bal, et ten oluşmaktadır (Ertaş, M ve diğerleri 2017). Resim 21’de nohut farklı bir sunumla tabakta yerini almıştır.



Resim 22. Nohut (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

23. Yanık Salep, Çöven Köpüğü, Kadayıf

Türkiye’nin bitki örtüsü çeşitliliği salep orkidesi türlerine de yansımıştır. Ayrıca Türkiye orta kuşak salep orkideleri bakımından Avrupa ve Ortadoğu’nun en zengin bölgesi olarak gösterilmekte olup Türkiye’nin her köşesinde salep türleri ile karşılaşmak mümkündür (Çalışkan, Ö. ve Kurt, D. 2019)

Sahlep; içecek olarak bilinmesinin yanında tatlı olarak kullanılmaya elverişli bir üründür. Resim 23’te Afyonkarahisar’dan köpük helva, Antakya’dan tel kadayıf ile hazırlanarak salep tatlısına farklı bir bakış açısı kazandırılmaya çalışılmıştır.



Resim 23. Yanık Salep, Çöven Köpüğü, Kadayıf (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

24. Pastırmalı Kuru Fasulye

Resim 24'te kuru fasulye yemeği sanki bir atıştırmalık őrünmüř gibi tasarlanmıştır. Kayseri pastırması, Gaziantep yufkası, Trabzon fasulyesi ile őrkenin farkı bۆlgelerinden tatları bir araya getirilip Tőrkiye'nin kőrltürel bir sembolü olduğu ifade edilmiştir.



Resim 24. Pastırmalı Kuru Fasulye(Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

25. Katık

Tőrkiye'de belki de hiç vazgeçmeyeceğimiz őrünlerin başında peynir, ekmek gibi katıklar gelmektedir. Resim 25'te anlatılmak istenen hikaye; siyah zeytin lavaşının, peynir ve ekmek ile yenmesine atıfta bulunmuştur.



Resim 25. Katık (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) "Tulum"

26. Manti

Geleneksel mantı anlayışı yeni teknik ve sunumlarla sőrrekli değişmektedir. Resim 26'da, şevketi bostan, ıspanak, peynir ve adaçayı ile tatlandırılmış, acılı vişne pestili ve tősülenmiř yoğurt ile sunulmuştur.



Resim 26. Manti(Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

27. Manti

Dana kaburga etinin fırınlanmış bir mantı içerisinde olması istenmiştir. Orta Asya Türk'lerinin Anadolu'ya taşıdığı bir göç hikâyesi resim 27'de anlatılmaya çalışılmıştır.



Resim 27. Manti(Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) "Mikla"

28. Manti

Resim 28'de mantı farklı bir sunumla fotoğraflanmıştır. Mantının standart hamur işi olmasının yanında, çeşitlendirilebilmesinin güzel bir örneği Resim 28'de gösterilmiştir.



Resim 28. Manti (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)



Resim 31. Kabak Mücver(Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) “Mikla”
32. İçli Köfte

Yağlı koyun kıymasından hazırlanan “kıyma” adı verilen Adana Kebabı ve içli köfte özel günlerin ve Kurban Bayramının önemli yemeğidir (Artun, 2008; Akçaözöglü ve Koday, 2019). Resim 29’da içli köfte; isli yoğurt ve reyhan aroması ile birlikte sunulmuştur.



Resim 32. İçli Köfte (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)

33. Balık Ekmek

Resim 33’te Balık ekmek, çıtır ekmek üzerine preslenmiş hamsi ile servis edilmiştir.



Resim 33. Balık Ekmek(Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır) “Mikla”

34. Adaçaylı Su Böreği

Preslenmiş baklava yufkası arasında taze açılmış su böreği hamuru; Ege peynirleri ve yanık yoğurt ve kavrulmuş adaçayı ile tamamlanmıştır. Resim 34’te anlatılmak istenen hikaye; Anadolu’nun verimli topraklarında yetişen verimli ürünleridir.



Resim 34. Adaçaylı Su Böreği (Araştırmacı tarafından fotoğraflanmıştır)
SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma dünyanın en önemli mutfaklarından biri olan Türk Mutfağının tabakta yaratıcı bir bakış açısıyla farklı formlar kazandırarak yeni oluşumlarla birlikte sunulabilirliğinin önemini göstermek amacıyla tasarlanmıştır. Bu çalışma ile yeni yetişecek şeflere yeni bir bakış açısı kazandırmak amaçlanmaktadır. Çalışmanın diğer amacı gastronomide tarih, bilim ve estetiğin tabaklara yansımalarının etkilerini görmektir. Estetik sunumlarla hikayesi olan bir ürünü yeni bir hikaye ve teknikle o gıdanın duyulabilirliğini ve tüketilebilirliğini yaygınlaştırılabilir. Bu sayede Türk mutfağında unutulmaya yüz tutmuş lezzetler farklı teknik ve sunumlarla zenginleştirilip dünya mutfakları arasında hak ettiği yeri alması sağlanabilir.

İçeriklerin sağladığı kaynaklardan yola çıkarak:

Devlet desteği ile Türk Mutfağının araştırılması ve Türk Mutfağına marka ve prestij kazandırmak adına projeler tasarlanmalıdır. Ülke içerisindeki restoran ve işletme menülerinde Türkiye coğrafyası içerisinde bulunan lokal gıdaların ağırlıklı olarak kullanılması sağlanmalıdır. Bu kapsamda ülkedeki şefler, uzmanlar, akademisyenler, diyetisyenler ve sağlık uzmanları ortak girişim projeleri hazırlamalıdır.

Gastronomi turizm potansiyelinin değerlendirilmesinde de gastronomi alanında yapılan festivaller önemli bir husustur. Festivaller çok sayıda ziyaretçiyi yöreye çekmekle kalmayıp aynı zamanda turistik bir ivmelenme hareketi yaratmakta ve gastronomi turizmi için getiri sağladığı bilinmektedir (Polat v.d. 2018). Coğrafi işaretli ürünlerin kullanımı artırılmalı ve önemi vurgulanmalıdır.

Bölge kültürü, üretim ve tüketim analizi yapılmalı, yerel ürünler ve toplum gelenekleri araştırılmalı, hammadde ulaşım kaynakları belirlenmeli, kullanılan gıdalar yenilikçi teknikler ile birleştirilmeli mutfak tekniklerinin geliştirilmesi için taze ürünler kullanılmalı, kullanılan gıdanın geçmişi incelenmeli, uygun ürün eşleşmeleri tespit edilip yorumlanmalıdır.

Sonuç olarak; farklı tabak sunumları ve estetik bakış açılarının unutulmaya yüz tutmuş tatları dünya platformunda sunmaya hazır hale getirmesinde aracı bir rol üstleneceği varsayılmaktadır. Bu kapsamda gastronominin bilim ve aynı zamanda sanat olduğu gerçeğinden yol çıkarak

üniversitelerimizde sanat derslerinin müfredata eklenmesi yeni bakış açıları kazandırması açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akçaözoğlu, E. Y. Koday, S. (2019). Kültürel Coğrafya Bakımından Osmaniye İlinin Mutfak Kültürü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 537-552.

Aksoy, M. ve Üner, H.E. (2016). "Rafine mutfağın doğuşu ve rafine mutfağı şekillendiren yenilikçi mutfak akımlarının yiyecek içecek işletmelerine etkileri." *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3.6 1-17.

Aksoy, M. ve Sezgi, G. (2017). Moleküler mutfak tekniklerinin duyu analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4), 546-565.

Artun, E. (2008). "Adana Mutfak Kültürü ve Adana Yemeklerinden Örnekler" Çukurova Üniversitesi Türkoloji Araştırmaları Merkezi (ÇÜTAM), Makale Bilgi Sistemi, 141-171.

Bozkoyun, M., & Baytar, İ. (2020). Tuzlu balık ve ayran aşının Van ilinin gastronomi turizmindeki yeri. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 41-58.

Bulut, S. H. (2020) Gastronomide Modernist Tutum Geliştirmenin Turistik Getirisi Nedir?. *Sivas Interdisipliner Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 13-25.

Çağlayan, E. (2019). Temel Sanat Eğitimi Dersinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimindeki Yeri ve Önemi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 8(4).

Çalışkan, Ö. ve Kurt, D. (2019). Tarihi kayıtlar ile geçmişten günümüze salep orkideleri. *Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 349-355.

Ertaş, M. , Solak, M. ve Solak, B.B ve Kılınç, C.C. Ç.(2017). Konya’da Mevlevi Mutfağı Yiyeceklerin Gastronomi Turizminde Canlandırılması. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (1), 52-70.

Eşitti, B. (2019). Editörler: Saçılık, Y. M. ve Samet, Ç.S. Ağrı.Doğubeyazıt Abdigör Köftesi.Bir Yerin Tabaktaki Kimliği, 51.514 sayfa. Detay Yayıncılık Ankara. ISBN: 978-605-254-179-1

Keskin,T. E. Sezen, N. (2021). Gastronomi 4.0 üzerine kavramsal bir araştırma. Gastroia: Journal of Gastronomy And Travel Research, 5(2), 177-198.

Saçılık, M. Y. (2020). Yenilikçi Mutfak Akımlarının Türk Mutfağı Kapsamında Uygulanabilirliği ve Yerel Mutfağın Menülerde Kullanılması İle İlgili Görüşlerin Belirlenmesi. Journal of Tourism and Management, 1(1), 21-39.

Özeren, M. (2014). Türkiye Türkçesi Ağzlarındaki Rusça Sözcükler. Electronic Turkish Studies, 9(3).

Polat, E. Diken, B. Kılıç, S.N. (2018). Festival Kalitesi ,Algılanan Değer, Festival Tatminive Festival Sadakati arasındaki İlişkilerin Tespiti Üzerine Bir Araştırma :Uluslararası Manisa Mesir Macunu Uluslararası Manisa Mesir Macunu.*Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(4), 23-44.*

Süren, T. Kızıleli, M. (2021). Geleneksel Türk İçecekleri. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi, 24(1), 46-71.

Şahin, A., ve MERAL, Y. (2012). Türkiye’de coğrafi işaretleme ve yöresel ürünler. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi, 5(2), 88-92.*

Şimşek, A (2021) akı ve Türk Rakı Sofrasındaki Yemek Kültürü. Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (12), 76-95.

Teyin, G. (2020). Kültürel Bir Miras; Tören Keşkeği Geleneği. Gastroia: Journal Of Gastronomy And Travel Research, 4(2), 313-321.

Uçuk, C. (2017). Gastronomide tabak tasarım teknikleri ve yenilikçi sunum anlayışları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Uçuk, C. ve Özkanlı, O. (2017)."Gastronomi turizmi: tabak prezentasyonunun gastronomi turizmindeki yeri." *Uluslararası Kırsal Turizm ve Kalkınma Dergisi (IRTAD) E-ISSN: 2602-4462 1.1 51-54.*

Ünalın, İ. (2016). Editör: Seda Özsoy.Kültürlerarası İlişki Bağlamında Türk ve Arap Kültürü .Kültürlerarası İletişim ÖğrenciSempozyumu Kitabı, s:58. 414 s. Gümüşhane Üniversitesi Yayınları. No: 34 Gümüşhane

Yakıcı, A.(2020) Geleneksel Yörük Mutfağı ve Yemek Kültürünün Modern Mutfağa AKICI, A. 2020 Geleneksel Yörük Mutfağı ve Yemek Kültürünün Modern Mutfağa Etkisi. Yörük Araştırmaları-2, 133. ISBN: 978-625-7057-86-8.Konya. 204 s.

Yavuz, G. (2021). Tanınmış Türk Şeflerin Bakış Açısıyla Türk Mutfağında İnovasyon (Innovation in. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 9(1), 426-447.

Yeşilyurt, H. (2019).Adıyaman: Adıyaman Etsiz Çigköfte. Bir yerin Tabaktaki Kimliği s: 39. 514 sayfa. Detay Yayıncılık, Ankara. ISBN: 978-605-254-179-1

YAYIN ŞARTLARI PUBLICATION REQUIREMENTS

Dergide yayınlanması talebiyle editöre gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz. Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

1. Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden (<http://dergipark.gov.tr/ijemi>) sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dâhil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.

2. Gönderilen makalelerin ilk ve ikinci sayfası özet ve abstract bölümü şeklinde olmalı, makalenin yabancı dildeki adı, en fazla 300 kelimelik Türkçe ve yabancı dilde özetlerinin ve en az 3 adet anahtar kelimenin (Key Words) eklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonunda Kaynaklar yer almalıdır.

3. Sayfa yapısı: Üst ve alttan 2,5 cm; yanlardan 2,5 cm. olmalıdır. Bu şekilde hazırlanan yazılar kural olarak 25 sayfadan fazla olmamalıdır.

4. Metin yazıları: Times New Roman karakteri ile 11 punto 1,5 satır aralığı, ilk satırı özel 1,25 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 0 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır. Ana başlık 14 punto, ikinci ana başlık 10 punto, özet ve abstract 9 punto kullanılmalıdır. Yazar adı, ana başlığın altına sola dayalı olarak akademik unvan olmadan “adı SOYADI” biçiminde yazılmalı, unvan, eposta adresi ve kurum bilgileri dipnot şeklinde ana başlık bölümünde verilmelidir.

5. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

6. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Journal EMI Editörlüğü’nün, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler.

BU ŞARTLARI TAŞIMAYAN BAŞVURULAR KABUL EDİLMEMEYECEKTİR.

Haberleşme Adresi:

Dilkur Akademi Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye 0506 466 00 77

İnternet Adresi:

<http://dergipark.gov.tr/asstudies>, <https://asstudies.com/>

