ISSN: 1302-1842

DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

31.SAYI
ARALIK 2011

DUMLUPINAR UNIVERSITY
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES
VOL.31 DECEMBER 2011

DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Sayı: 31
Aralık 2011

Sahibi
Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN
Dumlupınar Üniversitesi Rektörü

Editörler
Doç. Dr. Fatih ÇELEBİOĞLU
Yrd. Doç. Dr. Fatih ÖZBAY

Yayın Kurulu
Prof. Dr. Mustafa ARSLAN
Prof. Dr. Hasan Basri KARADENİZ
Doç. Dr. Abdullah YILMAZ

Dergi Sekretaryası
Arş. Grv. İlker YAMAN
Arş. Grv. Arif KARAKUŞ
Arş. Grv. Güner TUNCER

Yazışma Adresi:
Sosyal Bilimler Dergisi
Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya-Türkiye
Tel: 0 274 265 20 31
sbe@mail.dumlupinar.edu.tr

ISSN
1302–1842

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 31.Sayısındaki Makaleleri Değerlendiren Hakem Listesi

Prof. Dr. A. Akın Aksu	Akdeniz Üniv.	Doç. Dr. Elif Ekin Akşit Vural	Ankara Üniv.
Prof. Dr. Abdullah İlgazi	Dumlupınar Üniv.	Doç. Dr. Feride Öztürk Subaşı	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. Ali Sarıkoyuncu	Dumlupınar Üniv.	Doç. Dr. Gülten Gümüştekin	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. Fahrettin Tızlak	Isparta Süleyman Demirel Üniv.	Doç. Dr. Hilmi Uçan	Afyon Kocatepe Üniv.
Prof. Dr. Güven Alpay	Boğaziçi Üniv.	Doç. Dr. Hüsamettin İnaç	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. Güven Sevil	Anadolu Üniv.	Doç. Dr. Kemal Demirci	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. İsmail Yakıt	Isparta Süleyman Demirel Üniv.	Doç. Dr. Kürşad Yılmaz	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. Kadir Çüçen	Uludağ Üniv.	Doç. Dr. Lale Altınkurt	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. Kadriye Buldukoğlu	Akdeniz Üniv.	Doç. Dr. Levent Mercin	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. M. Bülent Tokat	Dumlupınar Üniv.	Doç. Dr. Macide Çiçek	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. M. Fuat Bozkurt	Akdeniz Üniv.	Doç. Dr. Mahmut Zortuk	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. Mahmut Sarı	Dokuz Eylül Üniv.	Doç. Dr. Mehmet Türkeri	Dokuz Eylül Üniv.
Prof. Dr. Mircan Tokatlıoğlu	Uludağ Üniv.	Doç. Dr. Mesut Kayalı	Dumlupınar Üniv.
Prof. Dr. Necdet Timur	Anadolu Üniv.	Doç. Dr. Musa Çiftçi	Uşak Üniv.
Prof. Dr. Nurdan Aslan	Marmara Üniv.	Doç. Dr. Müsevver Askeroğlu	Erciyes Üniv.
Prof. Dr. Özhan Tıngöy	Marmara Üniv.	Doç. Dr. Naciye Aksoy	Gazi Üniv.
Prof. Dr. Servet Özdemir	Gazi Üniv.	Doç. Dr. Nasuh Günay	Isparta Süleyman Demirel Üniv.
Doç. Dr. Ahmet Ağca	Dumlupınar Üniv.	Doç. Dr. Osman Köksal	Osmangazi Üniv.
Doç. Dr. Ahmet Ali Gazel	Afyon Kocatepe Üniv.	Doç. Dr. Özhan Çetinkaya	Uludağ Üniv.
Doç. Dr. Ahmet Yaramış	Afyon Kocatepe Üniv.	Doç. Dr. Petru Golban	Namık Kemal Üniv.
Doç. Dr. Ahmet Yatkın	Fırat Üniv.	Doç. Dr. Rabia Sarıkaya	Gazi Üniv.
Doç. Dr. Ali Özel	Dumlupınar Üniv.	Doç. Dr. Rezzan Silkü	Ege Üniv.
Doç. Dr. Ali Tilbe	Namık Kemal Üniv.	Doç. Dr. Selma Öncel	Akdeniz Üniv.
Doç. Dr. Ali Yaman	İzzet Baysal Üniv.	Doç. Dr. Şener Bağ	Namık Kemal Üniv.
Doç. Dr. Asuman Akay Ahmed	Marmara Üniv.	Doç. Dr. Sezgin Açıkalın	Anadolu Üniv.
Doç. Dr. Aytunga Oğuz	Dumlupınar Üniv.	Doç. Dr. Ülkü Gürsoy	Gazi Üniv.
Doç. Dr. Bilal Aktan	Dumlupınar Üniv.	Doç. Dr. Uysal Kerman	Süleyman Demirel Üniv.
Doç. Dr. Celal Demir	Afyon Kocatepe Üniv.	Doç. Dr. Vedat Demir	İstanbul Üniv.
Doç. Dr. Cemil Yücel	Uşak Üniv.	Doç. Dr. Veysel Ayhan	İzzet Baysal Üniv.
Doç. Dr. Coşkun Arslan	Selçuk Üniv.	**Liste sırası ünvana ve isme göre alfabetik düzenlenmiştir.**	

Her hakkı saklıdır. Sosyal Bilimler Dergisi Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında olmak üzere yılda üç kez yayınlanan, ULAKBİM/Sosyal Bilimler Veri Tabanında ve ASOS İndekste taranan ulusal hakemli bir dergidir. Sosyal Bilimler Dergisi'nde yayınlanan makalelerdeki görüş ve düşünceler yazarların kendi kişisel görüşleri olup, hiçbir şekilde Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün veya Dumlupınar Üniversitesi'nin görüşlerini ifade etmez. Makaleler sadece referans verilerek kullanılabilir.

T.C.

DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ 31. SAYI ARALIK 2011

İÇİNDEKİLER

1.Multicultural Society And Islamic Fundamentalism: "My Son The Fanatic" By Hanif Kureishi Hatice Elif Diler	1-12
2.Üniversite Öğrencilerinin Bilgilendirici Metinlerde Düşünceyi Geliştirme Yollarını Kullanma Durumları Mehmet Temizkan	13-32
3.İMKB Kurumsal Yönetim Endeksindeki Şirketlerin Yönetim Kurulu Yapısı Ve İşletme Performansının Değerlendirilmesi Evren Dilek Şengür, Seden Özbek Püskül	33-50
4.Spor Kulüplerinin Yönetim Modellerinin Değerlendirilmesi Sebahattin Devecioğlu, Bilal Çoban, Yunus Emre Karakaya	51-68
5.Chromium Mines In Köyceğiz And Mine Operation Grants In 19th And 20th Centuries Arzu Baykara Taşkaya	69-84
6.Piyano Eğitiminde Sosyal Durum Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması M. Kayhan Kurtuldu	85-96
7.Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sosyalleşme Çıktıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma Ercan Ergün, Yunus Emre Taşgit	97-112
8.Takipteki Kredilerin Özel Sektöre Verilen Krediler Ve Yatırımlar Üzerindeki Etkisi Cüneyt Koyuncu, Berrin Saka	113-124
9.Rengin Kültürel Çağrışımları Özge Mazlum	125-138

10.Türkiye'nin Afrika İle İlişkilerinde Proaktif Politikalarının Teorik Analizi: Konstrüktivist Teori, Eleştirel Teori Ve Uluslararası Toplum Teorisi Asena Boztaş	139-158
11.Ortaöğretimde Öğrencilerinin Sahip Oldukları İnsani Değerler İle Akademik Erteleme Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Ruhi Yiğit, Bülent Dilmaç	159-178
12.Food Or Love? Mothering, Feeding, Eating And Desire In Fay Weldon's Remember Me Tatiana Golban	179-190
13.James Joyce And The Condition Of Modern Man: Hunger, Food And Eating Revealing Self-Identity And Inter-Human Relationship In Lestrygonians Petru Golban	191-202
14.Karbon Piyasaları Ve Türkiye Perspektifi Hakan Çelikkol, Nasıf Özkan	203-222
15.Keynesyen İktisatta Ücretlerin Katılığı Sorunu Ali Tarhan, Muhammed Veysel Kaya	223-236
16.İçsel Ve Dışsal Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eskişehir Üretim Sektörü Örneği Cemile Açıkalın	237-254
17.Cumhuriyet Döneminde Yapılan Sözlük Çalışmaları Ve Türkçe Sözlükler Üzerine Bir Kaynakça Denemesi Halit Dursunoğlu	255-272
18.Irak Türkmenleri Mehmet Kayıran, Selami Saygın	273-292
19.Kütahya'da H. 1317/ M. 1899 Tarihli Hacı Ömer Ağa Vakfiyesi Şakir Turan	293-302
20.Demokrasilerin Ticari İlişkiler Arasındaki Çekim Etkisi:Türkiye Üzerine Panel Çekim Modeli Hüseyin Altay	303-318
21.İlköğretim 6. Sınıfta Bilgisayar Destekli Öğretimin Dil Bilgisi Başarısına Ve Kavram Yanılgılarına Etkisi Erhan Durukan	319-334
22.Avrupa'da Rasyonel-Ekonomik Bireyciliğin Yükselişi Ve Max Weber'in Protestan Ahlakı Yorumu Kürşat Haldun Akalın	335-356

23.Öğretmen Ve Velilerin Kayıt Bölgeleri Uygulamasına Yönelik Tutumlarının İncelenmesi Gürbüz Ocak, Ahmet Yamaç	357-374
24.Mobil İletişimin Yayıncılık Ve Pazarlama İletişimine Etkisi Osman Köroğlu	375-390
25.Bankacılık Sektöründe Katılmalı Yönetim Uygulamaları: Özel Ve Kamu Bankaları Üzerine Araştırma Taha Coşkun, Aydın Kayabaşı	391-410
26.Öğrenci Maliyetlerinin Belirlenmesinde Faaliyet Tabanlı Maliyet Sistemi: Yapraklı Çok Programlı Lisesi Örneği İbrahim Bozkurt, Rıfat Karakuş, Sezer Öksüz	411-428
27.Ovalık Kilikya'da M.Ö. I. Yüzyıl Roma Yönetim Olgusu Ve Tarkondimotos Krallığı Mehmet Kurt	429-446
28.Etik Karar Verme Ve Cinsiyet Farklılıkları Üzerine Bir Araştırma Atilla Akbaba, Esra Erenler	447-464
29. Aday Sınıf Öğretmenlerinin Uyum Ve Sosyalleşme Sürecinin İncelenmesi Erol Duran, Feridun Sezgin, Okan Çoban	465-478
Makale Yazım Kuralları	479-480

MULTICULTURAL SOCIETY AND ISLAMIC FUNDAMENTALISM: "MY SON THE FANATIC" BY HANIF KUREISHI

Hatice Elif DİLER
Öğr. Grv, Dumlupınar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Batı Dilleri ve Edebiyatı Bölümü

ÖZET: Çokkültürlülük, birden fazla kültürün eşit şekilde tanınmasını, saygı gösterilmesini ve teşvik edilmesini öngören sosyopolitik bir akımdır. Çokkültürlülük politikalarını benimsemiş çokkültürlü bir toplumda, birbirinden farklı etnik, dini ve kültürel gruplar birbirlerine eşit kabul edilmek zorundadırlar. Günümüze dek, pek çok Batı ülkesinde çokkültürlülük uygulamaları bazı problemler yaratmıştır. Siyasi bir doktrin olarak çokkültürlülük, İslami köktendinciliğe yol açmakla suçlanmıştır. Bu çalışmanın amacı, Pakistan asıllı İngiliz yazar Hanif Kureishi'nin 1994 yılında kaleme aldığı "Fanatik Oğlum" isimli kısa hikâyesinde yansıttığı İslami köktendincilik ve çokkültürlü toplum ilişkisini araştırmaktır.

Anahtar Kelimeler: Çokkültürlülük, Çokkültürlü Toplum, Köktendincilik, Hanif Kureishi, "Fanatik Oğlum".

ABSTRACT: Multiculturalism can be defined as a sociopolitical movement which equally appreciates and promotes multiple cultures. In a multicultural country adopting multiculturalist policies, distinct ethnic, religious and cultural groups must be considered 'equal'. So far, the practices of multiculturalism in various Western countries have caused many problems. As a political doctrine, multiculturalism has been accused of causing Islamic fundamentalism. The aim of this study is to examine the relationship between a multicultural society and fundamentalism reflected in "My Son the Fanatic" (1994), a short story written by Hanif Kureishi, a famous Pakistani-British author.

Key Words: Multiculturalism, Multicultural Society, Fundamentalism, Hanif Kureishi, "My Son the Fanatic".

INTRODUCTION

The second half of the twentieth century witnessed the emergence of various sociopolitical movements led by groups, such as "the indigenous peoples, national minorities, ethno-cultural nations, old and new immigrants, feminists, gay men and lesbians, and the greens" (Parekh, 2006: 1), all of which have their own ways and views of life and their own culture. As each of these diverse groups wants society to recognize and respect its identity-related differences, from the 1970s onward, many countries in Europe and America have had to produce and practice the theories of multiculturalism, as a current sociopolitical movement which "sees all cultures, their mores and institutions, as essentially equal" (Schmidt, 1997: 3). Multiculturalism can be defined as a sociopolitical movement which equally appreciates and promotes multiple cultures. In a multicultural country adopting multiculturalist policies, distinct ethnic, religious and cultural groups are considered to be 'equal'. So far, the practices of multiculturalism in various Western countries have caused many problems. As indicated by Tariq Modood in his 2007 article entitled "Multiculturalism, Citizenship and National Identity", the idea of

multiculturalism has faced "intense criticism from voices who blame it for accentuating social division, reinforcing Muslim separateness and undermining national identity" (Modood, 2007). As indicated by Tariq Modood, multiculturalism has most particularly been accused of causing Islamic fundamentalism, a militant ideology of contemporary Islamic movements (Modood, 2007).

Britain is one of the Western countries that have faced similar multicultural problems for the last forty years. During the last decades, a large number of immigrants from the former British colonies such as Pakistan, India, and the Caribbean have become British citizens, and the British government - especially the Labour Government of Tony Blair, who served as the Prime Minister of the UK from 2 May 1997 to 27 June 2007 - had to adopt multiculturalist policies from the 1970s and 1980s onwards. As a multicultural country, Britain has faced many cultural and moral disagreements and conflicts between its different cultural communities. Most of these disagreements have been so much related with Islamic religion that many politicians and authors started to wonder "if Britain had not made a 'mistake' in letting in 'too many' Muslims" (Parekh, 2006: 301). Because of these disagreements and conflicts which are mostly related with Islam, multiculturalism has been considered to be a dangerous doctrine.

In contemporary British literature, one of the most prolific writers, who successfully depicts the problems of Britain as a multicultural country, is Hanif Kureishi (born on December 5, 1954), who is the son of a Pakistani father and an English mother. In most of his works, Kureishi explores what is to be a 'half-caste' in Britain and focuses on the issues such as home, homelands, belonging, inbetweenness, alienation, identity, hybridity, nationalism, racism, sexuality, fundamentalism, migration, ethnicity, and the historical and cultural conflict between East and West. One of Hanif Kureishi's famous works is "My Son the Fanatic", a short story which was first published in *The New Yorker* on March 28, 1994. In "My Son the Fanatic", through a father-son relationship, Hanif Kureishi explores the themes of fundamentalism and the confluence of Islam and identity politics in a multicultural community. In this short story, the conflict between European and Muslim values results in intolerance and violence, and a family whose roots are in two distinct cultures is torn apart.

The aim of this paper is to explore the relationship between fundamentalism and a multicultural society reflected in "My Son the Fanatic" by the Pakistani-British author, Hanif Kureishi. This paper attempts to investigate the way in which immigrant identities are constructed in Britain, and to search for the reason why young Muslims are being radicalized and are adopting a hate-filled ideology critical of the West.

"MY SON THE FANATIC"

"My Son the Fanatic" is one of the most celebrated works by the Anglo-Pakistani author, Hanif Kureishi. It was first published in *The New Yorker* on March 28, 1994, the screenplay for the movie version of the story was published in 1997, and the picture was released in 1998. Telling the story of the conflict between the Asian (Pakistani) father, Parvez, and his son, Ali, "My Son the Fanatic" analyzes the father-son relationship. Hanif Kureishi claims that he wrote the story "to understand what it is to be a son, what it is to be a father. What it is to live in a world where there is radical Islam" (Kureishi, 2006). Since its publication, this story has strongly attracted the attention of ethnic and Islamic groups in Britain and has been discussed in terms of its forethought about the alienation of young, radicalized Muslim

men. The movie version of "My Son the Fanatic" has also been attacked by Islamic leaders who consider it as a negative and opprobrious portrayal of Muslim beliefs and behavior.

According to Milan Kundera, "human life is bounded by two chasms: fanaticism on one side, absolute skepticism on the other" (Kundera, cited in Saynor, 2001). Hanif Kureishi successfully make these two chasms close together in his "My Son the Fanatic". In this story, Hanif Kureishi exploits the conventional East-West theme. This theme is viewed in a family whose members are all 'Pakis'. The character Parvez, who has migrated to England, which is perceived as a dreamland and as a country of opportunities, starts to realize some changes in the behaviors of his son, Ali: Parvez's only child Ali has rejected acculturation, embraced his Pakistani roots and become a Muslim fundamentalist. In a short time, Ali's tendency to the Eastern way of living and his disregarding the West turn into assaults towards Parvez. Although Parvez tries to tolerate his son's behaviors at the beginning, at the end, he loses his temper and hits his son for having adopted the radical position of returning to their ancient religious traditions. At the very end of the story, Ali's question, "So who's the fanatic now?" (Kureishi, 2009a: 298), creates a paradoxical conclusion questioning the defects not only within Islamic groups but also within multicultural British society.

In his article "The Road Exactly", an introduction to the screenplay of "My Son the Fanatic", Hanif Kureishi indicates that "the idea for *My Son the Fanatic* was provided by my thinking about the fatwa against Salman Rushdie, announced in February 1989" (Kureishi, 2005: 53). A British Indian author, Salman Rushdie's fourth novel, *The Satanic Verses*, which is inspired in part by the life of the Prophet Mohammad, was published on 26 September 1988. The novel caused great controversy in the Islamic world. Soon after the publication of *The Satanic Verses*, British Muslims began to campaign against it as, for Muslims, the novel was full of blasphemous references to Islamic religion and its prophet. The novel was banned in India, and a copy of the book was burned in demonstrations in Britain on 2 December 1988. The leader of Iran, Ayatollah Khomeini "pronounced a death sentence on Rushdie on 14 February 1989, and called on Muslims all over the world to execute it" (Parekh, 2006: 300). This intellectual terror was much argued by various politicians, thinkers and men of letters at that time. Kureishi claims that:

> Few commentators noticed that the objections to *The Satanic Verses* represented another kind of protest. In Britain many young Asians were turning to Islam, and some to a particularly extreme form, often called fundamentalism. Most of these young people were from Muslim families, of course, but usually families in which the practice of religion, in a country to which their families had come to make a new life, had fallen into disuse. (Kureishi, 2005: 53)

In "My Son the Fanatic", Hanif Kureishi focuses his attention on this gap between two generations of immigrants living in Britain. He works over shifting values between a father and son whose struggle was between assimilation and separatist fundamentalism. The differences between two generations of Pakistani immigrants to Britain are well depicted in the story through two different characters: one is a liberal and secular, and the other is a 'fundamentalist', "a word newly minted to mean a fanatical

Muslim" (Kureishi, 2005: 55). Parvez is depicted as enterprising and degenerate whereas his son Ali is rebellious and zealous. Through these characters, Kureishi criticizes both conservatism and liberalism.

In his 2001 article entitled "Hanif Kureishi", Linden Peach claims that Kureishi's works reflect that "values have to be worked out through negotiation of the conflicts created by love and desire and by the clash and fusion of cultural and religious traditions" (Peach, 2001). It is easily seen that Kureishi's works reflect his ethnic background and suburban upbringing, and this ethnic background has been "the subject of controversy, with his mother and sister disputing his versions of it" (Peach, 2001). Kureishi was born in London on 5 December 1954 and raised in Bromley, a suburb of England. His mother was English; his father, the son of a doctor, was a lieutenant colonel in the Indian army who immigrated to England after the partition of the Subcontinent in 1947. The father also wanted to be an author but failed to obtain a publisher for any of his works. His father, who was a Pakistani immigrant, was one of those who could be well assimilated into the British society:

> […] my father was much more liberal and he liked the Pink Floyd. And he liked England and he wanted to be English. And he liked English people. And he was very curious about England. And he liked all the neighbours. He really liked being here. And was determined to fit in and join in. And he didn't feel that being an Indian somehow excluded him from knowing about England. (Kureishi, 1999)

In "My Son the Fanatic", Hanif Kureishi portrays the character Parvez similar to his own father. This character is introduced as a liberal immigrant and a symbol of the first generation of immigrants in Britain. Bhikhu Parekh, in his *Rethinking Multiculturalism* (2006), indicates that a multicultural society including two or more cultural communities may respond to its cultural diversity in one of two ways:

> It might welcome and cherish it, make it central to its self-understanding, and respect the cultural demands of its constituent communities; or it might seek to assimilate these communities into its mainstream culture either wholly or substantially. (Parekh, 2006: 6)

As a multicultural country with the ethnic minorities comprising over 6 percent of its population, Britain seems to have followed the second way to respond to its cultural diversity. It has tried to assimilate its diverse cultural communities into its British culture although the concept of multiculturalism is contrasted with the idea of multiculturalism, as a promotion of differences. Through Parvez character, Kureishi explores the effects of this assimilation on the first, and then the second generation of immigrants in Britain. As a member of the first generation, Parvez has immigrated to Britain from Pakistan and works as a taxi driver in a northern England city: "Parvez had been a taxi driver for twenty years. Half that time he'd worked for the same firm. Like him, most of the drivers were Punjabis" (Kureishi, 2009a: 288). For Parvez's generation, England has been a dreamland: "His dreams of doing well in England would have come true" (Kureishi, 2009a: 288). Although he is a Muslim, Parvez doesn't follow a traditional Islamic way of life. He doesn't pray, instead, he has broken countless rules of the Koran: he drinks alcohol, eats pork pies and has an adulterous affair with Bettina, who is a white prostitute. Parvez seems to be well integrated and assimilated into British society, completely

disaffiliating from his ethnic origin. He thinks that they have to fit in England as immigrants: "You're not in the village now, this is England. We have to fit in!" (Kureishi, 2009a: 293). He cannot understand why his son has converted to Islamic fundamentalism, and why he rejects Western civilization. Parvez has always worked for his family, especially for his son, to provide him a good future: "for Ali, he had worked long hours and spent a lot of money paying for his education as an accountant. He had bought him good suits, all the books he required, and a computer" (Kureishi, 2009a: 287). He wants his son "to get a good job, marry the right girl, and start a family" (Kureishi, 2009a: 288). For Parvez, there has always been a strong bond between himself and his son: "We were not father and son - we were brothers! Where has he gone? Why is he torturing me!" (Kureishi, 2009a: 288). The use of the word 'brothers' is particularly painful, given that young Ali now sees as his brothers the "millions of others [who] will gladly give our lives for the cause" (Kureishi, 2009a: 294).

While examining the roots of the conflict between Islam and the West in his *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order* (2002), the famous American political scientist, Samuel P. Huntington claims that:

> [Muslims] stress the differences between their civilization and Western civilization, the superiority of their culture, and the need to maintain the integrity of that culture against Western onslaught. Muslims fear and resent Western power and the threat which this poses to their society and beliefs. They see Western culture as materialistic, corrupt, decadent, and immoral. They also see it as seductive, and hence stress all the more the need to resist its impact of their way of life. Increasingly, Muslims attack the West not for adhering to an imperfect, erroneous religion, which is nonetheless a "religion of the book", but for not adhering to any religion at all. In Muslim eyes Western secularism, irreligiosity, and hence immorality are worse evils than the Western Christianity that produced them. (Huntington, 2002: 213)

Samuel Huntington's ideas are strengthened by Kureishi in "My Son the Fanatic" through the character Ali. As opposed to Parvez, his son Ali, a member of the second generation of immigrants in Britain, turns to a form of belief that denies him the pleasures of the society in which he lives. Although he has been brought up in secular Britain, he now supports "a new theocratic age" in which "repression is returning. Religion has come back to the West – with a vengeance" (Kureishi, 2009b: 302). Reflecting completely anti-multiculturalist ideas, Ali hates Western civilization, and he accuses his father of being "too implicated in Western civilization" (Kureishi, 2009a: 293). For Ali, "the Western materialists hate us [the Muslim immigrants]" (Kureishi, 2009a: 293), "Western education cultivates an anti-religious attitude" (Kureishi, 2009a: 295), and "the West was a sink of hypocrites, adulterers, homosexuals, drug takers, and prostitutes" (Kureishi, 2009a: 293-294).

> "Is there a particular event which influenced you?"
> "Living in this country."
> "But I love England," Parvez said, watching his boy in the mirror. "They let you do almost anything here."
> "That is the problem," he replied. (Kureishi, 2009a: 294)

The character Ali considers the Western culture as materialistic, corrupt and immoral. The West is a place full of things he hates, and the freedom the West has provided for him makes him feel insecure because "if there was too much freedom you had to make less of it" (Kureishi, 2005: 55).

Ali's hate-filled ideology critical of the West leads him to Islamic fundamentalism, whose roots are in the fourteen-hundred-year-struggle between Islam and West and in Western colonization. As indicated by an Egyptian journalist, Muhammed Sid-Ahmed, "colonialism tried to deform all the cultural traditions of Islam" (Sid-Ahmed, cited in Huntington, 2002: 213), creating a conflict not between religions but between civilizations. Samuel P. Huntington states that "some Westerners… have argued that the West doesn't have problems with Islam but only with violent Islamist extremists" (Huntington, 2002: 209). But, according to Huntington, fourteen hundred years of history has demonstrated that this idea of Westerners is wrong. There has always been a struggle between Islam and the West, as two different cultures with natures wholly alien to each other:

> The underlying problem for the West is not Islamic fundamentalism. It is Islam, a different civilization whose people are convinced of the superiority of their culture and are obsessed with the inferiority of their power. The problem for Islam is not the CIA or the U.S. Department of Defense. It is the West, a different civilization whose people are convinced of the universality of their culture and believe that their superior, if declining, power imposes on them the obligation to extend that culture throughout the world. These are the basic ingredients that fuel conflict between Islam and the West. (Huntington, 2002: 218)

The character Ali is depicted as a symbol of the young generation of immigrants in Britain, and his ideas mostly reflect the colonial background of these immigrants. Kureishi argues that "it mustn't be forgotten that the backgrounds to the lives of these young people includes colonialism – being made to feel inferior in your own country" (Kureishi, 2005: 57). As indicated by Kureishi, Ali's problems seem to be more related with Western colonization rather than Britain, as a multicultural country. The following quotations prove that, in the Western countries, the roots of the problems related with fundamentalism should be searched in the colonial past of the Western countries:

> On one occasion Ali accused Parvez of "groveling" to the whites; in contrast, he explained, he was not "inferior"; there was more to the world than the West, though the West always thought it was best. (Kureishi, 2009a: 295-296)

Or in another example:

> My people have taken enough. If the persecution doesn't stop there will be jihad. I, and millions of others, will gladly give our lives for the cause. (Kureishi, 2009a: 294)

As understood from the quotations above, Ali blames the West for its colonial past. These quotations must be examined in terms of postcolonial discourse. In his famous *Orientalism* (1979), Edward Said discusses that "the major component in European culture is precisely what made that culture hegemonic both in and outside Europe: the idea of European identity as a superior one in comparison with all the non-European peoples and cultures" (Said, 1979: 7). This idea of Said is also strengthened by Frantz Fanon when he maintains "white men consider themselves superior to black men" (Fanon, 2008: 3). In "My Son the Fanatic", Ali still feels the effects of the colonial past of the West in a postcolonial, multicultural country: "All over the world our people are oppressed" (Kureishi, 2009a: 297). He cannot accept the idea of the 'superior' European versus the 'inferior' non-European, and he feels insecure in a country which makes him feel inferior.

While introducing the new era in world politics and discussing on today's multipolar and multicivilizational world, Samuel P. Huntington claims that:

> In the post-Cold War world, the most important distinctions among peoples are not ideological, political or economical. They are cultural. Peoples and nations are attempting to answer the most basic question humans can face: Who are we? And they are answering that question in the traditional way human beings have answered it, by reference to the things that mean most to them. People define themselves in terms of ancestry, religion, language, history, values, customs, and institutions. They identify with cultural groups: tribes, ethnic groups, religious communities, nations, and, at the broadest level, civilizations. People use politics not just to advance their interest but also to define their identity. We know who we are only when we know who we are not and often when we know whom we are against. (Huntington, 2002: 21)

As indicated by Samuel P. Huntington, in the second half of the twentieth century, peoples have started to define themselves mostly in terms of religion and religious communities. This tendency has increased the tension between Islam and the West, causing lots of conflicts which seem to give rise to Islamic fundamentalism. In "My Son the Fanatic," Ali attempts to identify himself in terms of his ethnic origin and religion, but to construct his identity and to provide recognition of this identity in a postcolonial country he chooses to follow a radical way: he converts to Islamic fundamentalism. Kureishi represents Asian culture both as a separate culture or as part of the process in which all cultures are mixed together: "the separation and this mixture. And in this separation, there's mixture too. And that's why fundamentalism is interesting" (Kureishi, 1999). For Kureishi, the young generation of immigrants are choosing fundamentalism because:

> It [fundamentalism] is an attempt to create a purity. It's to say we're not really living in England at all. We're going to keep everything that's English, everything that's capitalist, everything that's white, everything that's corrupt, it's going to be outside. And everything that's good and pure and Islamic, you know, it's going to be in here, with these people. And you can see that mixing, you know, was terrifying, just as racists find mixing terrifying. (Kureishi, 1999)

As understood from the quotation above, fundamentalism seems to provide the security that young people need. But Hanif Kureishi claims that he doesn't consider the events from a Muslim point of view because he doesn't believe in Islam. He claims that "fundamentalism is dictatorship of the mind" (Kureishi, 2009b: 308) as it kills man's power of imagination considering God as the only imaginer. He considers not only Islamic fundamentalism but also all forms of religious omnipotence extremely dangerous:

> I would say the concept of truth is very dangerous. And the idea that the truth is contained in the Koran—being the word of God—is very dangerous. Subservience is very dangerous, because it stops thinking. There's always a moral authority who's greater than you, whose ideas oppress you. But I don't think it's only Islam that's dangerous. All forms of religious omnipotence are. In that sense Marxism and Fascism are dangerous. (Kureishi, 2006)

Both quotations above suggest that fundamentalism should be considered as "an aberration, a desperate fantasy of worldwide black brotherhood; a symptom of extreme alienation" (Kureishi, 2005: 21) the young generations are exposed to. As young people feel inferior in the country where they were born and brought up, they are converted to fundamentalism as a form of extreme alienation. Their aim is to exclude the others who have excluded them: "If you feel excluded it might be tempting to exclude others" (Kureishi, 2009b: 305).

Through "My Son the Fanatic" Hanif Kureishi does not only criticize Islamic fundamentalism but also liberalism. At the end of the story, Parvez, the long-settled immigrant father, eventually loses his temper with his fundamentalist son, and hits him:

> Parvez kicked him over. Then he dragged the boy up by his shirt and hit him. The boy fell back. Parvez hit him again. The boy's face was bloody. Parvez was panting. He knew that the boy was unreachable, but he struck him nonetheless. The boy neither covered himself nor retaliated; there was no fear in his eyes. He only said, through his split lip: "So, who's the fanatic now? (Kureishi, 2009a: 298)

With the question "So, who's the fanatic now?" at the end of the story, Hanif Kureishi questions the father's own secular liberal tolerance. So, the end of the story indicates that all ideologies as politics can become a dogma. In an interview with Hanif Kureishi, made by Hirsh Sawhney in 2006, Kureishi expresses his ideas about liberalism as a dogma as follows:

> Liberalism can [become a dogma]. The story 'My Son the Fanatic' is about that. It's like Bush bombing Iraq and saying, "We're bringing you democracy," and you see thousands of bombs and people shooting at you. This is liberalism turned on its head. It's insane. This is liberalism as fascism. The end of 'My Son the Fanatic' was about these ironies. How systems of liberation turn into their opposite as we see with Marxism, Fascism, radical Islam—and liberalism too. (Kureishi, 2006)

While criticizing both liberalism and Islamic fundamentalism, Hanif Kureishi also shows ways to provide healthy multicultural communities. For Kureishi, there is no need for the struggle between Islam and the West because these two are connected:

> These seemingly opposed philosophies – one based on moral absolutes and the unshakable authority of one book, the other on skepticism, doubt, and flux – are not alien to one another in the way we might think. There is mutual fascination. These two groups have produced and require each other in some way. They both have fantasies about each other. We have fantasies about the order and strictness of fundamentalism. The fundamentalists have powerful fantasies about those dirty people in the West who are having sex all the time, stoned out of their heads, and living in toilets. Huge envy and love on both sides, for order and for disorder. (Kureishi, 2009b: 304)

Hanif Kureishi argues that, while these opposite forces reflect on each other, religion cannot be considered as the Achilles' heel of a multicultural country. He says that multiculturalism is much better than monoculturalism because a pure and unmixed world will lead to fascism. For Kureishi, "an effective multiculturalism is not a superficial exchange of festivals and food, but a robust and committed exchange of ideas" (Kureishi, 2009b: 304), and to provide 'a robust and committed exchange of ideas' in a multicultural community, "people have to treat one another with respect" (Kureishi, 2009a: 296). With these words, he proves the correctness of the ideas of Tariq Modood, who claims that "multiculturalism is not the cause of the present crisis but part of the solution" (Modood, 2008: 154).

CONCLUSION

In the second half of the twentieth century, the practices of multiculturalism have caused some problems in various Western countries. Because of these problems, multiculturalism, as a current sociopolitical movement, has faced intense criticism and has been accused of causing Islamic fundamentalism. In his short story "My Son the Fanatic" (1994), through a father-son relationship, Hanif Kureishi, one of the most prolific Pakistani - British authors, focuses his attention on one of the most troublesome issues of our day - the relationship between fundamentalism and multiculturalism - and proves that multiculturalism cannot be considered as a cause for the present crisis created by Islamic fundamentalism.

In "My Son the Fanatic", Hanif Kureishi, as a hybrid Englishman, a Pakistani-Briton, focuses on the changing attitudes of young people in a multicultural country, Britain, in the twenty-first century. He examines the reasons why young generations of immigrants in Britain are being converted to Islamic fundamentalism. Kureishi proves that fundamentalism is a form of extreme alienation of the young generation, and it is being used by the young as a way of excluding the other cultures who have excluded the culture of this young generation. Through successfully chosen characters, the father Parvez and his son Ali, Hanif Kureishi reflects the rising tension between Islam and the West, and also finds a chance to criticize both fundamentalism and liberalism. Kureishi, as a postcolonial author, tries to redefine English national identities in Britain. His story shows that the roots of today's problems related with Islamic fundamentalism can be found in the colonial history of the West, and it is not easy for the

colonized to forget what the colonizer did in the past. Kureishi not only criticizes the West for its colonial past but also warns the British Muslims about their religious practices. He attempts to attract the attention of the British Muslims on Islamic religion and its applications in the modern world. With "My Son the Fanatic", he shows that an old religion in the modern world may cause a great deal of problems. For this reason Islamic religion needs some revisions and it has to evolve.

In "My Son the Fanatic", Hanif Kureishi indicates the fact that multicultural societies have developed under colonial and imperial rule during the twentieth century, but in the twenty-first century they have to be ethnic and religious potpourris in the West. Today, none of the religions on the earth can be considered as the Achilles' heel for the problems of multicultural communities, and multiculturalism has nothing to do with the problems related to Islamic fundamentalism. Multiculturalism can thus be the only solution for these problems, rather than the cause of them.

REFERENCES

FANON, Frantz. (2008) Black Skin, White Masks, London: Pluto Press.

HUNTINGTON, Samuel P. (2002) The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order. London: Simon and Schuster.

KUREISHI, Hanif. (1999) "Hanif Kureishi on London." Critical Quarterly. By Colin MacCabe. 41.3 (Autumn 1999): 37-56. Rpt. in Contemporary Literary Criticism. Ed. Jeffrey W. Hunter. Vol. 135. Detroit: Gale Group, 2001. 37-56. Literature Resource Center. Gale. Dumlupinar Universitesi. 7 Oct. 2009 [Online] GALE|H1100033926 Available from: http://go.galegroup.com/ps/start.do?p=LitRC&u=dumlu. [Accessed 4th October 2010]

KUREISHI, Hanif. (2005). The Word and the Bomb. London: Faber and Faber.

KUREISHI, Hanif. (2006). Interview. "In Conversation: Hanif Kuresihi with Hirsh Sawhney". By Hirsh Sawhney. The Brooklyn Rail, USA, Brooklyn, July-August 2006. Available from: http://brooklynrail.org/2006/07/books/hanif-kureishi-with-hirsh-sawhney [Accessed 4th October 2010]

KUREISHI, Hanif. (2009a). "My Son the Fanatic". The Black Album with "My Son the Fanatic". New York: Scribner, pp.287-298.

KUREISHI, Hanif. (2009b). "An Interview with Hanif Kuresihi". By Deanna Kamiel. The Black Album with "My Son the Fanatic". New York: Scribner, pp.299-309.

MODOOD, Tariq. (2007) "Multiculturalism, Citizenship and National Identity". [Online] Available from: http://www.opendemocracy.net/faith-europe_islam/multiculturalism_4627.jsp [Accessed 10th October 2010]

MODOOD, Tariq. (2008) Multiculturalism. UK: Polity Pres.

PAREKH, Bhikhu. (2006) Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory. New York: Palgrave Macmillan.

PEACH, Linden. (2001) "Hanif Kureishi." British and Irish Dramatists Since World War II: Third Series. Ed. John Bull. Dictionary of Literary Biography Vol. 245. Detroit: Gale Group, 2001. Literature

Resource Center. Gale. Dumlupinar Universitesi. 7 Oct. 2009. [Online] GALE|H1200010471 Available from: http://go.galegroup.com/ps/start.do?p=LitRC&u=dumlu [Accessed 4th October 2010]

SAID, Edward. (1979) Orientalism, New York: Vintage Books.

SAYNOR, James. (2001) "Mirrorshades." New Statesman & Society. 40-41. Rpt. in Contemporary Literary Criticism. Ed. Jeffrey W. Hunter. Vol. 135. Detroit: Gale Group, 2001. 40-41. Literature Resource Center. Gale. Dumlupinar Universitesi. 7 Oct. 2009 [Online] GALE|H1100033907 Available from: http://go.galegroup.com/ps/start.do?p=LitRC&u=dumlu.[Accessed 4th October 2010]

SCHMIDT, Alvin J. (1997) The Menace of Multiculturalism: Trojan Horse in America. The United States of America: Greenwood Publishing.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BİLGİLENDİRİCİ METİNLERDE DÜŞÜNCEYİ GELİŞTİRME YOLLARINI KULLANMA DURUMLARI

Mehmet TEMİZKAN
Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe Eğitimi Bölümü

ÖZET: Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin bilgilendirici metinlerde düşünceyi geliştirme yollarını kullanma durumlarını belirlemektir. Araştırma genel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe Öğretmenliği, Sınıf Öğretmenliği, Özel Eğitim Öğretmenliği, Resim – İş Öğretmenliği ve Bilgisayar Öğretmenliği bölümlerinin 1. sınıflarına devam eden toplam 331 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak öğrencilere yazdırılan bilgilendirici metin türündeki kompozisyonlar kullanılmıştır. Bu kompozisyonlardan elde edilen bulgular yüzde, frekans ve aritmetik ortalama şeklinde verilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre öğrenciler düşünceyi geliştirme yollarından karşılaştırmayı her bir metinde 1,29, örneklemeyi 0,93, tanımlamayı 0,57, sayısal verileri 0,36, alıntı yapmayı 0,35, benzetmeyi 0,25 oranında kullanmışlardır.

Anahtar Kelimeler: Yazılı Anlatım, Düşünceyi Geliştirme Yolları, Metin, Kompozisyon.

THE USING LEVELS OF UNIVERSITY STUDENTS THE THINKING EXPANDING FORMS IN THE EXPOSITORY TEXTS

ABSTRACT: The aim of this research is determining university students's using level of thinking expanding forms in expository texts. This research is a descriptive study in survey model. The sampling group of research are 331 university students in first class who are Mustafa Kemal University Faculty of Education Department of Turkish Education, Department of Classroom Teacher, Department of Private Education, Department of Fine Arts Education and Department of Computer Teaching Education. Data gathering tool are expository compositions. The findings are presentinng frequency, percent and arithmetic average. According to the results university students are using the comparison 1,29 rate, the exemplification 0,93 rate, the definition 0,57 rate, numerical data 0,36 rate, testimony to a statement 0,35rate and analogy 0,25 rate.

Key Words: Writing Expression, Thinking Expanding Forms, Text, Composition.

GİRİŞ

Yazma, insanoğlunun doğuştan getirdiği kendini anlatma isteğinin ürünü olan bir eylemdir. İnsanlar birbirlerine duygularını, düşüncelerini, hayallerini, isteklerini, tasarılarını, şikâyet ve önerilerini vb. anlatmak isterler. Bundan dolayıdır ki yazı insana kendini çevresine açık, anlaşılır ve etkili bir biçimde anlatma imkânı vermektedir. Özbay'a göre (2006: 121) yazı insanların birbirleriyle iletişim kurmak için kullandıkları dil denen sistemi belli işaretlerle belirleyen ikinci bir sistemdir. Birinci sistem konuşmadır.

Buna göre yazı insanlar arasında kullanılan en önemli iletişim araçlarından biri olmuştur. Kavcar'a göre (1986: 79) yazma, diğer bir deyişle yazılı anlatım bir konuyu ve o konu ile ilgili fikirleri cümle ve paragraflara göre düzenlemek ve bir bütün meydana getirmektir. Demirel (1999: 59) yazma etkinliğini "düşünceyi, duyguyu, olayı yazı ile anlatmaya yazma denir" şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımların içerikleri dikkate alındığında yazılı anlatım, yazmak için bir konuyu seçme ve sınırlandırma işlemlerinden sonra konu ile ilgili bilgi toplama ve toplanan bilgileri konunun bütünlüğü içinde planlama aşamalarından oluşan, planı yazıya dönüştürmek için anlatmak istediğimize uygun kelimeler seçme, bunları doğru cümlelere dönüştürme, doğru cümlelerle sağlam paragraflar kurma, kelimeleri doğru yazma, noktalama işaretlerini yerinde kullanma, yazım kurallarına uyma, bilgileri plan dâhilinde yazıya dökme ve ortaya çıkan ürünü düzeltip değerlendirme süreçlerini içeren bir etkinlik olarak tanımlanabilir (Temizkan, 2003: 11).

Yazma eylemi tek başına ne bir öğretim ne de bir eğitim işidir. Bu eylem hem öğretimi hem de eğitimi kapsayan geniş ve karmaşık bir süreçten meydana gelir. Yazılı anlatım; bir dil öğrenimi ve öğretimi değil, yazılan dilin dünyasında sistemli düşünme yöntemi kazanma becerisi olarak değerlendirilir. Yazma, Türkçeyi geliştirme, güçlendirme, daha iyi öğrenme ve öğretme değil, Türkçe düşünülen her şeyi doğru, anlaşılır, etkili ve sistemli bir biçimde aktarma alanıdır (Gedizli, 2004: 22). Yazının kalıcı ve aktarıcı oluşu, toplumsal değişim açısından yazıya çok önemli üstünlükler sağlar. Toplumun yaşamsal, kültürel, sanatsal tüm varlığını taşıyan dili, sözü kalıcı kılan yazıdır.

Bir anlatma becerisi olarak yazma, insanoğlunun binlerce yıldır kullandığı en önemli iletişim araçlarındandır. Yazının icadı insanlığa konuşmanın yanında çok önemli yeni bir iletişim aracı kazandırmıştır. İnsanlar yazı sayesinde medeniyete çok önemli katkılar sağlamışlardır. Bu katkılardan en önemlisi yazı sayesinde bilgi ve kültür aktarımının çok daha kolay ve etkili hale gelmiş olmasıdır (Coşkun, 2007: 50). Binyazar ve Özdemir'e göre (1980: 17) yazılı anlatımın sözü ve düşünceyi uzaklara iletme, yaşadığımızı anlatma, bilgiyi ve düşünceyi saptama gibi üç temel amacı vardır. Göğüş'e göre (1978: 16) de yazma öğretiminin can damarı öğrencilerimizin yazma ve yaratma güçlerini harekete geçirmektir. Başka türlü söylersek onların yazma ve yaratma gücünü geliştirme, belirli bir amaç doğrultusunda yönlendirmedir.

Yazılı bir kompozisyon bazı dilsel birimlerin bir araya getirilmesinden oluşur. Bunlar kelimeler, cümleler ve paragraflardır. Kelimeler anlatım birimleri; cümleler yargı birimleri; paragraflar da düşünce birimleridir. Sözcük (kelime) tümce içinde belli bir görevi ve anlamı olan, başka bir deyişle tümcenin söz dizimsel-anlamsal işleyişine katılan dil ögesidir. Sözcükler bir dili oluşturan en önemli öğelerdendir. İnsanlar arasındaki anlaşma, iletişim büyük ölçüde sözcüklerle sağlanır. Sözcükler kavramları yansıtan birimlerdir (Bilgin, 2002: 178). Bir duyguyu, bir düşünceyi, bir isteği, bir olayı vb. tam bir yargıya bağlayarak anlatan sözcüğe ya da sözcük dizisine tümce denir. Tümce bir yargı bildirir (Bilgin, 2002: 446). Konuşma ve yazıda düzenleme, diğer bir deyişle kompozisyon cümleyle başlar. Konuşma ve yazının birimi cümledir. Doğru, iyi ve güzel bir cümle kurmak için sözcüklerin dil içinde kazandıkları değerleri bilmek gerekir. Ancak bundan sonra cümleye geçilebilir. Cümlenin iyi, doğru ve güzel olması yazının veya konuşmanın etkisini belirler (Yakıcı vd. 2004: 43).

Yazılı anlatım etkinliğinin en önemli birimlerinden birisi de paragraftır. Paragraf şekil açısından genellikle bir satır başından diğer satır başına kadar olan birim olarak tanımlanmaktadır. İçerik açısından bakıldığında ise paragraf duygu, düşünce ve hayallerin bir konu etrafında toparlandığı anlamsal bir birimdir (Yakıcı vd. 2004: 44). Her paragrafta bir düşünce, duygu, olay veya durum birliği vardır.

Paragraflarda bir ana düşünce olur ve her paragraf bu düşüncenin birimi, yuvası sayılır. İşte bu ana fikri, ana duyguyu değişik yönlerden açıklayan cümle ya da cümle öbeklerine paragraf denir. Yazılı kompozisyon paragrafların bir zincir halkası gibi birbirine eklenmesinden meydana gelir (Temizkan, 2003: 22). Sarıca'ya göre (2000: 207) içerik yönünden paragraf bir düşünceyi, bir duyguyu, bir bilgiyi, bir yargıyı, dileği, isteği, öneriyi, olayın bir kesitini tam olarak, yalnız bir yönüyle açıklayan, betimleyen cümleler bütünüdür.

Sağlam bir paragraf yazının bütünü gibi bazı bölümlerden oluşur. Paragraf içerdiği ana duyguyu, ana düşünceyi açıklamaya bir giriş cümlesinden başlamalıdır. Daha sonra düşüncenin paragraf boyutunda ele alınacağı gelişme cümleleri gelir. Bunlar düşünce ya da duyguyu paragrafta ele alınması gereken tüm yönleriyle açıklar. Paragraf sonuç cümleleriyle biter. Bu cümleler de paragrafta ele alınan düşünce veya duyguları toparlayıcı nitelik taşır (Temizkan, 2003: 22).

Paragraf bir düşünce birimidir. İyi düzenlenmiş bir yazıda kaç paragraf varsa o kadar da düşünce var demektir. Paragrafı oluşturan cümlelerin çokluğu ya da azlığı öne sürülen düşüncelerin geliştirilmesine bağlıdır. Düşünceyi geliştirme onu okuyucunun kolayca kavrayabileceği bir duruma getirmek demektir (Özdemir, 1992: 84). Bir yazıda ileriye sürülen görüş ve düşüncenin inandırıcılığını sağlamak amacıyla yazar tanımlama, örnekleme, karşılaştırma, tanık gösterme/alıntı yapma, sayısal verilerden yararlanma, benzetme gibi düşünceyi geliştirme yollarına başvurabilir (Ardanacı, 2001; Bilgin, 2004; Özdemir, 1992; Özdemir ve Binyazar, 1975; Kıbrıs, 2010).

Tanımlama: Bir kavramın ya da olayın belirgin özellikleriyle tanıtılmasına tanımlama denir. Tanımlama bir düşünceyi karşımızdakine aktarmanın doğrudan bir yoludur. Daha çok açıklama ve tartışma anlatım biçimlerinde kullanılan bu yolla tanımlanan şeyin okurun zihninde daha kolay belirmesi amaçlanır. Tanımlamaların yazıdaki yeri sınırlıdır. Üzerinde yazı yazılan konunun bazı anahtar kavramları tanımlarla belirginleştirilir. Yazar, okuyucunun kafasında sınırları tam çizilemeyen bu kavramları tanımlayarak hem kavrama bakış açısını verir hem de okurun kavrama gücünü artırır (Bilgin, 2004; Özdemir, 1992: 69). Nesnel ve öznel olmak üzere iki biçimde yapılabilir. Tanımlama "Bu nedir?" sorusunun cevabıdır. Tanım cümleleri ya "... denir." ya da "...dir." şeklinde biter.

Karşılaştırma: Düşünceyi geliştirmenin bir başka yolu da iki varlık, iki kavram ya da iki şey arasındaki benzerlik ve karşıtlıklardan yararlanmadır. Karşılaştırma da somutlaştırmayı sağlayan bir yoldur. Bunda amaç kavramın başka kavramlardan farklı yönlerini ortaya koymak, böylece onun belirgin özelliklerinin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır. Ya da ortak yönler söylenerek bu özelliklerin daha iyi belirmesi amaçlanır (Ardanacı, 2001).

Tanık Gösterme: Bir düşünceyi savunmak, doğruluğunu kanıtlamak için aynı görüşü paylaşan, destekleyen bir kişinin yazılarından veya konuşmalarından alıntı yapmaktır. Tanık gösterme iki biçimde

olur. Birincisinde tanık gösterdiğimiz kişinin düşüncesini alır kendi görüşlerimizi buna bağlı olarak geliştiririz. İkincisinde ise önce kendi görüşümüzü ortaya koyar, bunu tanık gösterdiğimiz kişinin düşünceleriyle pekiştiririz (Özdemir, 1992: 87). Tanıklığına başvurulan kişinin sözü edilen konuda yetkin olması gerekir. Yazar, bu yetkin kişinin sözünü ya kendi sözü hâline getirir (dolaylı anlatım) ya da sözünün tamamını veya bir bölümünü tırnak içinde vererek kullanır (doğrudan anlatım).

Örnekleme: Düşünceyi geliştirmenin bir yolu da örneklemedir. Örnekleme soyut bir düşünceye somutluk ve görünürlük katar, söylemek istediğimizi okuyucumuzun gözünde canlandırır. Sözü edilen bir düşüncenin zihinlerde somut hâle getirilebilmesi için başvurulan bir düşünceyi geliştirme yoludur. Yerinde kullanılan bir örnek kimi durumlarda sayfalarca açıklamadan daha etkili olur (Özdemir ve Binyazar, 1975).

Sayısal verilerden yararlanma: Düşünceyi inandırıcı kılmanın yollarından biri de sayısal verilerden yararlanmadır. İnsanlar okuduklarının sayılarla desteklendiğini görürlerse yazıyı daha da inandırıcı bulurlar. Düşüncelerin kanıtlanması, inandırıcı kılınması için araştırma sonuçlarından yararlanma yoluna gidilir. Güvenilir kaynakların sunduğu verilerin kullanılması yazarın inandırıcılığını büyük ölçüde artırır (Bilgin, 2004).

Benzetme: Bir kavramı ya da varlığı başka kavram ya da varlığa ait özelliklerle anlatmadır. Çoğunlukla cümle düzeyinde kullanılan, anlamı zenginleştirmeyi amaçlayan bir düşünceyi geliştirme yoludur. Paragrafın içinde yer yer bulunur, anlatıma güç katar. Benzetme, aralarında benzerlik olan iki şeyden benzerlikçe zayıf olanı güçlü olanla anlatmaktır.

Yazma becerisi dinlemeyi, okumayı ve konuşmayı gerektiren; bu üç dil becerisinin bir sentezinden oluşan ve geliştirilmesi zor bir dil becerisidir. Bu noktada öğrencilerden beklenen profesyonel anlamda bir beceri sergilemeleri değildir. 2005 Türkçe Dersi Öğretim Programı bu konuya şöyle açıklık getirmektedir. Hikâye, roman, şiir gibi türlerde ürün vermek, bireysel yetenek ve yaratıcılık gerektirse de öğrencilerin duygu, düşünce, hayal ve izlenimlerini doğru, açık, anlaşılır ve yazma kurallarına uygun şekilde anlatmaları yazma tekniğine uygun bilgi ve beceriler kazandırılarak sağlanabilir (MEB, 2005: 7). Araştırmaya konu olan düşünceyi geliştirme yolları ise programda planlı yazma başlığı altında "Konunun özelliğine uygun düşünceyi geliştirme yollarını kullanır." maddesi ile dile getirilmektedir. Planlı yazmaya yönelik "Açıklamalar" başlığı altındaki "Tanımlama, betimleme, örnekleme, karşılaştırma, tanık gösterme, benzetme ve sayısal verilerden yararlanılarak ana fikir desteklenir." maddesi düşünceyi geliştirme yollarının yazılı anlatımdaki yerine dikkat çekmektedir (MEB, 2005: 30). Düşünceyi geliştirme yollarını amaç ve kurgu unsurları bakımından şu biçimde tablolaştırabiliriz:

	Amaç	Kurgu
Tanımlama	Yazılan konu hakkında bilinmeyen anahtar kavramların anlamlarını açıklığa kavuşturmaktır.	Nesnel ve öznel olarak yapılır. Cümleler …dır, dir / denir şeklinde biter.
Karşılaştırma	Kavramların başka kavramlardan farklı veya benzer yönlerini ortaya koyarak belirgin özelliklerinin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktır.	Kavramlar arasındaki benzerlik ve karşıtlıkları ön plana çıkararak yapılır.
Örnekleme	Soyut bir düşünceye somutluk ve görünürlük katmak ve böylece söylemek istediğimizi okuyucumuzun gözünde canlandırmaktır.	Konu hakkında bazı açıklamalar yaptıktan sonra konuya uygun örnek/ler verilerek yapılır.
Tanık Gösterme	Herhangi bir düşünceyi başkalarının düşüncelerinden ve sözlerinden yararlanarak güçlendirmektir.	Doğrudan ve dolaysız olarak iki şekilde yapılır.
Sayısal Veriler	İleri sürülen düşünceyi inandırıcı kılmaktır.	Araştırma sonuçlarından yararlanılarak yapılır.
Benzetme	Bir kavramı ya da varlığı başka kavram ya da varlığa ait özelliklerle anlatarak somutlaştırmaktır.	Aralarında benzerlik olan iki şeyden benzerlikçe zayıf olanı güçlü olanla anlatarak yapılır.

Düşünceyi geliştirme yollarının kullanılması yazıda ele alınan konunun çeşitli yönleriyle, ayrıntılı olarak işlenmesini ve ortaya konulmasını sağlar. Yazar neyi nasıl ifade edeceğini bildiğinden anlatım bozukluklarına düşme olasılığı azalır. Konu okuyucu tarafından daha anlaşılır ve daha ilgi çekici biçimde algılanır. Açık, anlaşılır ve etkili bir anlatım sağlandığından yazının kalıcılığı artar. Bu bilgiler ışığında aşağıda düşünceyi geliştirme yollarının kullanıldığı bir metinle kullanılmadığı bir metni incelemek yararlı olacaktır.

Örnek Metin 1

Hoşgörülü olmak herkesin hoşuna gider. Herkese hoşgörülü olmak, insanlara güzel davranmak herkesin hoşuna gidendir. Herkes anne babaya saygı sevgili olmalıdır. Bunu herkes yapsa saygı ve sevgi herkesin hoşuna gider. Hoşgörü demek herkesin büyüğüne küçüğüne saygılı olmazsa kimse birbirine saygı göstermez. Herkes birbirine hoşgörülü olursa hoşgörülük herkesin hoşuna gider. Her zaman hoşgörülü ol, herkes gibi ol.

Örnek Metin 2

Hoşgörü her şeyi anlayışla karşılayabilmektir. Bir insan hoşgörülü olursa ona kimse yalan
Tanımlama
söylemez. İnsanlar onunla her şeyini paylaşır. Hoşgörü insana güzel bir davranış kazandırır. Toplum içinde hoşgörülü insanın yeri ayrıdır. Örneğin çocuğunuz kendi kendini yetiştirmek amacıyla bir
Örnekleme
etkinlikte bulundu ve siz ona karşı hoşgörülü olmadınız. O çocuğun kendine güveni azalır.

Toplum da hoşgörülü olursa herkesin size karşı bir sayınlığı olur. Hoşgörü sadece eğitimle değil, ailede de kazanılır. Ailede hoşgörü olmazsa o bir aile olmaz zaten. Çünkü ailede huzur olmaz, fikir anlayışı olmaz.

Hoşgörülü insan ayrıdır, hoşgörüsüz ayrıdır. Hoşgörülü insana biz her şeyimizi açar, her
Karşılaştırma
şeyimizi paylaşırız. Hoşgörüsüz insan bizi anlamayacağı için onunla paylaşamayız. Hoşgörülü bir toplum, hoşgörülü bir aile, hoşgörülü bir ortamın insanlarıyla vakit geçmek bilmez. Hoşgörülü insanlar çok sabırlıdırlar.

Ailede hoşgörü olursa sıkıntı yaşanmaz. Örneğin çocuğunuz sizinle bir şey paylaşmak istiyor.
Örnekleme
Ama siz onu anlamazsanız çocuğunuz korkar ve sizinle paylaşmaz. Hoşgörülü olursanız sizinle paylaşır ve siz de çocuğunuzun her şeyini bilmiş olursunuz. Böylece çocuğunuzu tanımış olursunuz. Kısaca hoşgörülü insanlar hayatta mutlu, huzurlu, rahat bir yaşam sürerler.

Birinci metinde düşünceyi geliştirme yolları kullanılmamıştır. Bu metinde yazar hemen her cümlede anlatım bozukluğuna düşmüştür. Ele aldığı konu hakkında bilgisi olmadığı anlaşılmaktadır. Konu ayrıntılarıyla işlenmemiş, sık sık kelime tekrarına düşülmüştür. Okuyucu açısından çok sıkıcı, ne anlatmak istediği anlaşılmayan, ilgi çekicilikten uzak bir metindir. İkinci metinde ise yazar her paragrafta düşünceyi geliştirme yollarından yararlanmıştır. Birinci paragrafta hoşgörü kavramını tanımlamış, ikinci paragrafta bu kavrama örnek vermiş, üçüncü paragrafta hoşgörülü olan ve olmayan insanları karşılaştırmış, son paragrafta ise bir örnekle yazıyı tamamlamıştır. Metne bakıldığında anlatım bozuklukları çok azdır. Metin okuyucu tarafından ilgiyle okunabilmekte, metinde ele alınan konu çeşitli yönleriyle anlatılmakta, konu belli bir plan ve mantık doğrultusunda geliştirilmektedir. Bu iki örnekten yola çıkarak düşünceyi geliştirme yollarının kullanılmasının metinde önemli işlevleri yerine getirdiği görülmektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi "Üniversite öğrencilerinin bilgilendirici metinlerde düşünceyi geliştirme yollarını kullanma düzeyleri nedir?" şeklinde oluşturulmuştur.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilen betimsel bir nitelik taşımaktadır. Tarama modelleri geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan onu uygun bir biçimde gözleyip belirtmektir (Karasar, 2000: 77). Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin bilgilendirici metinlerde düşünceyi geliştirme yollarını kullanma durumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma tarama modellerinden genel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Bu araştırmada çok sayıda elemandan oluşan üniversite öğrencilerinden 331 kişilik bir örneklem belirlenmiş ve bu örneklemin bilgilendirici metinlerde düşünceyi geliştirme yollarını kullanma durumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma genel tarama modellerinden tekil tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tekil tarama modeli değişkenlerin tek tek, tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amacı ile yapılan araştırma modelidir. Bu tür bir yaklaşımda ilgilenilen olay, madde, birey, grup, kurum, konu vb. birim ve duruma ait değişkenler ayrı ayrı betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2000: 79). Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin bilgilendirici metinlerde düşünceyi geliştirme yollarını kullanma durumları araştırılırken, bu düşünceyi geliştirme yolları tanımlama, örnek verme, benzetme, karşılaştırma, sayısal verilerden yararlanma, tanık gösterme/alıntı yapma olarak ayrı ayrı ele alınmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırma Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1. sınıflarda eğitim öğretime devam eden I. ve II. Öğretim programlarındaki öğrencileri kapsamaktadır. Bu bağlamda Türkçe Öğretmenliği, Özel Eğitim Öğretmenliği, Bilgisayar Öğretmenliği, Resim İş Öğretmenliği ve Sınıf Öğretmenliği bölümlerinden toplam 331 öğrenci araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda bölümlere göre araştırmaya alınan öğrenci sayıları verilmektedir.

Bölümler	**Öğrenci Sayıları**
Türkçe Öğretmenliği	82
Özel Eğitim Öğretmenliği	31
Bilgisayar Öğretmenliği ve Teknoloji Eğitimi	79
Resim İş Öğretmenliği	23
Sınıf Öğretmenliği	116
Toplam	331

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla öğrencilere yazdırılan kompozisyon kâğıtları kullanılmıştır. Bu amaçla öğrencilere kendilerince belirledikleri herhangi bir konuda bilgilendirici metinlerden deneme türünde bir yazı yazmaları istenmiştir. Bu yazıyı yazarken sınav veya not kaygısı taşımamaları gerektiği söylenmiş ve istedikleri kadar zaman kullanabilecekleri belirtilmiştir. Öğrencilerden alınan deneme yazıları aşağıdaki maddeler doğrultusunda fişlenmiştir:

Öğrenciler	Tanımlama			Karşılaştırma			Örnek Verme			Benzetme			Sayısal Veriler			Alıntı Yapma		
1	+																	
2																		
3																		
…																		

Verilerin Analizi

Öğrenciler tarafından bilgilendirici metinlerden deneme türünde oluşturulan yazılı kompozisyonlar düşünmeyi geliştirme yolları doğrultusunda fişlendikten sonra veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 11.5 istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Böylece araştırmada hem nitel hem de nicel veri analizinden yararlanılmıştır.

Verilerin analizinde frekans, yüzde ve aritmetik ortalama işlemlerinden yararlanılmıştır. Yazılı kompozisyonlar öncelikle düşünceyi geliştirme yolları açısından toplu olarak analiz edilmiştir. Bu

işlemden sonra araştırmaya konu olan her bir düşünceyi geliştirme yolu (tanımlama, karşılaştırma, örnek verme, benzetme, sayısal verilerden yararlanma, alıntı yapma) kendi içinde teker teker ele alınmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular yer almaktadır. Veriliş sırasına göre önce düşünceyi geliştirme yollarının toplam kullanımına ilişkin bulgular, sonra her bir düşünceyi geliştirme yolunun kullanım düzeyine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Düşünceyi Geliştirme Yollarının Kullanımına İlişkin Toplam Bulgular

Düşünceyi geliştirme yollarının kullanımına ilişkin toplam sayısal bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çizelge 1. Düşünceyi Geliştirme Yollarının Kullanımına İlişkin Toplam Sayısal Veriler

Düşünceyi Geliştirme Yolları	f	%	Ort.	Toplam
Karşılaştırma	428	34,25	1,29	1251
Örnek Verme	310	24,34	0,93	
Tanımlama	191	14,06	0,57	
Benzetme	84	7,0	0,25	
Sayısal Veriler	120	10,65	0,36	
Alıntı Yapma/Tanık Gösterme	118	10,59	0,35	

Çizelge 1'e göre araştırma grubunda yer alan 331 öğrenci yazdıkları metinlerde toplam 1251 yerde düşünceyi geliştirme yollarından herhangi birisini kullanmışlardır. Buna göre düşünceyi geliştirme yollarından karşılaştırma % 34,25; örnek verme % 24,34; tanımlama % 14,06; benzetme % 7; sayısal veriler % 10,65; alıntı yapma/tanık gösterme % 10,59 oranında kullanılmıştır. Ortalama verilere göre karşılaştırma % 1,29; örnek verme % 0,93; tanımlama % 0,57; benzetme % 0,25; sayısal veriler % 0,36; alıntı yapma/tanık gösterme 0,35 oranında kullanılmıştır.

Düşünceyi Geliştirme Yollarından Karşılaştırmanın Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi geliştirme yollarından karşılaştırmanın kullanımına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çizelge 2. Düşünceyi Geliştirme Yollarından Karşılaştırmanın Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi Geliştirme Yolu	Bilgisayar Öğretmenliği		Özel Eğitim Öğretmenliği		Resim-İş Öğretmenliği		Sınıf Öğretmenliği		Türkçe Öğretmenliği		Toplam	
Karşılaştırma	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	91	19,25	27	8	23	5	204	45,8	83	24,75	428	100
Toplam Öğrenci Sayısı	79		31		23		116		82		331	100
Ortalama	1,15		0,87		1,00		1,75		1,01			

Çizelge 2'de çalışma grubundaki öğrencilerin bölümlere göre düşünceyi geliştirme yollarından karşılaştırmayı kullanma düzeyleri verilmiştir. Buna göre Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencileri karşılaştırmayı % 19,25; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 8,0; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 5,0; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 45,8; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencileri % 24,75 oranında kullanmışlardır. Düşünceyi geliştirme yollarından karşılaştırmanın kullanılmasına ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,15; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,87; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,0; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,75; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencilerinin 1,01 oranında kullandıkları görülmektedir.

Örnekler

Her insanın kendini iyi hissettiği anlar farklıdır. Kişisel özelliklerle çok bağlantılıdır bu durum. İşkolik bir insan çalışırken mutlu olur. Popüler, neşeli insan tipleri sevildiklerini hissettiklerinde ya da konuştuklarında. Barışçıl, soğukkanlı insan tipleri huzur ve sakinlik durumlarında. Mükemmeliyetçi insan tipleri her şey olması gerektiği gibi olduğunda mutlu olurlar.

Kimi sanatçı ve aydınlar sanat yapıyor gibi görünürler. Yaptıkları sanatı bir sermaye olarak görürler. Vakit geçirmek için, getirisi olsun diye yaparlar sanatlarını. Oysa gerçek aydın ve sanatçılar tüm çabalarını çözüm arama, düzene koyma, aşama yapma, yüceltme, yaratma, toplumla ilişki kurma ve nihayetinde de saygınlık kazanmak için yaparlar sanatlarını.

Başarılı insanların hayatlarındaki engellerin sayısı başarısızlardan daha fazladır. Başarılılar o engellerin üzerinden atlar. Başarısızlar bir engel gördüklerinde, bu engel olmasaydı ben de başarılı olurdum der. Başarılılar engellere rağmen sonuca giderler. Başarısızlar engeller olmasaydı neler yapabileceklerini anlatmakla meşguldürler.

Şiir bir roman ya da hikâyeden farklıdır. Romanda ya da hikâyede kendi içinde kopan fırtınaları dindiremezsin. Yaşadığın duygu yoğunluğunu dışarı çıkaramaz, anlatmak istediklerini soyut bir biçimde yansıtamazsın. Romanda düz cümleler kurarsın ama şiirde kurduğun cümleler çok derin anlamlar ifade eden, her kelimesinden ayrı anlamlar çıkarabileceğin cümlelerdir.

İdealizmin kurucusu Eflatun gerçek bilginin zihinde yani idealar dünyasında olduğunu savunurken realizmin kurucusu Aristo gerçek bilginin zihin dışında nesneler dünyasında olduğunu savunur.

Otuz yıl öncesine kadar sadece TRT kanalları varmış. Haberler takip ediliyor, Türk sinemasının unutulmaz filmleri, yabancı bir iki dizi seyrediliyormuş. İnsanlar televizyonu boş vakitlerinde seyrederken, şimdilerde zamanlarını televizyona ayırır oldular. Evlenme programları, sabah programları, yemekteyiz programları çoğalır oldu.

Kitap okumanın verdiği zevk ne tiyatroda ne sinemada var. Dikkat edin onlara kötü demiyorum ama kitapta bambaşka bir şey var. İnsanı içine çeken, çoğu zaman hayal dünyasına sürükleyen.

Şimdilerde çok garantiliyiz nesil olarak. Bırakın inancı, kararlılığı, yalan söylüyor mu diye en yakınlarımızın bile lafına kuşkuyla bakar olduk. Çocukluğumun o gözü karalığı gitti yerine şüpheci, attığı adımdan korkan insanlar haline geldik.

Düşünceyi Geliştirme Yollarından Örnek Vermenin Kullanımına İlişkin Bulgular
Düşünceyi geliştirme yollarından örnek vermenin kullanımına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çizelge 3. Düşünceyi Geliştirme Yollarından Örnek Vermenin Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi Geliştirme Yolu	**Bilgisayar Öğretmenliği**		**Özel Eğitim Öğretmenliği**		**Resim-İş Öğretmenliği**		**Sınıf Öğretmenliği**		**Türkçe Öğretmenliği**		**Toplam**	
Örnek Verme	**F**	**%**	**F**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
	69	18,5	21	8,0	21	8,0	128	42,6	71	22,5	310	100
Toplam Öğrenci Sayısı	79		31		23		116		82		331	100
Ortalama	1,14		1,47		1,09		1,10		1,15			

Çizelge 3'te çalışma grubundaki öğrencilerin bölümlere göre düşünceyi geliştirme yollarından örnek vermeyi kullanma düzeyleri verilmiştir. Buna göre Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencileri örnek vermeyi % 18,5; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 8,0; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 8,0; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 42,6; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencileri % 22,5 oranında kullanmışlardır. Düşünceyi geliştirme yollarından örnek vermenin kullanılmasına ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,14; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,47; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,09; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,10; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencilerinin 1,15 oranında kullandıkları görülmektedir.

Örnekler
Mutlaka bir insanın başka bir insanla konuşmaya ihtiyacı vardır bence. Mesela sıkıntılı olduğum zamanlarda yanımda konuşacak birilerinin olmasını isterim. Bu dönemi atlatmak için birileriyle konuşmaya ihtiyacım vardır.

Şiir bazıları için bir hayat felsefesi, bazıları için musiki, bazıları için de bir yaşam biçimidir. Örneğin Paul Valery, Rimbaud ya da Baudaliere için bir hayat felsefesidir.

Yabancı oyunculara Türk oyunculardan daha fazla değer verilmesi, onlara kat kat maaşlar ödenmesi, hem onları şımartıyor hem de yetenekli Türk oyuncularımızı olumsuz etkiliyor. Lincoln, Delgado, Kezman, Guiza bu yabancı oyunculara örnek verilebilir.

Oyunlar ilk okulda bir başkadır değil mi? O zevk ve heyecan başka ne zaman bize gelir bilmem. O çocuksu oyunlardan birkaçını fısıldayayım mı? Simit, uzun eşek daha neler neler.

Nice beklentilerle kurulmuştur evlilikler. Mesela bir kadın evlendiği insandan iyi bir baba, romantik bir sevgili, aynı zamanda başarılı bir eş olmasını bekler.

Dil de biz insanlar gibi doğuyor, yaşıyor ve ölüyor. Şimdi bunu ıspatlayacak bir örnek sunalım. Bir zamanlar kadgu sözcüğü zamanla kaygu olmuş ve günümüzde kaygı olarak kullanılmaktadır. Bedük sözcüğü şimdi kullandığımız büyük sözcüğünün atasıdır.

Şu ana kadar yazdığım tüm güzel şiirleri, metinleri hep önce kendim karar vererek, kendim isteyerek yazdım. Ne de güzel sonuçlar aldım bu eserlerimden. Öyle ki öğretmen sevgisiyle dolup taştığım bir gün öylesine güzel bir şiir yazmıştım ki. Daha on üç yaşındaydım ve birkaç sene sonra o şiirimle birincilik almıştır.

Bence aile içinde büyük küçük her bireyin aileyle ilgili kararlarda söz sahibi olması gerekir. Örneğin bir karar verilirken çocuklara da sorulmalı, onların da görüşleri alınmalıdır. Bu davranış hem aile içindeki sevgiyi artırır hem de çocukların öz güven duygularının gelişmesini sağlar.

Düşünceyi Geliştirme Yollarından Tanımlamanın Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi geliştirme yollarından tanımlamanın kullanımına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çizelge 4. Düşünceyi Geliştirme Yollarından Tanımlamanın Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi Geliştirme Yolu	**Bilgisayar Öğrt.**		**Özel Eğitim Öğrt.**		**Resim-İş Öğrt.**		**Sınıf Öğrt.**		**Türkçe Öğrt.**		**Toplam**	
Tanımlama	**F**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
	35	18,5	12	6,0	13	6,25	64	34,0	67	36,25	191	100
Toplam Öğrenci Sayısı	79		31		23		116		82		331	100
Ortalama	0,44		0,38		0,56		0,55		0,81			

Çizelge 4'te çalışma grubundaki öğrencilerin bölümlere göre düşünceyi geliştirme yollarından tanımlamayı kullanma düzeyleri verilmiştir. Buna göre Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencileri tanımlamayı % 18,5; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 6,0; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 6,25; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 34,0; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencileri % 36,25 oranında kullanmışlardır. Düşünceyi geliştirme yollarından tanımlamanın kullanılmasına ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,44; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,38; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,56; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,55; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencilerinin 0,81 oranında kullandıkları görülmektedir.

Örnekler

Sizce yemek yemek nedir? Sadece karnınızı doyurmak mı? Tabii ki hayır. Bana göre yemek yemek bir sanattır.

Sevmek bir insanı bütünüyle sevmektir.

İnsanoğlu, yeryüzünde en karmaşık hislere sahip varlıktır.

Mutluluk, bir çocuğun bayram gecesi ayakkabılarına sarılıp uyurkenki resmidir.

Yalnızlık, bir insanın kendi kendisiyle kalması ve kendi kendisiyle vakit geçirmesidir.
Gerçek aydın evrensel ve yaygın olan ölüm dürtüsünü yaşama ve yaratıcılığa dönüştüren kişidir.

Başarı, insanın hayatında hedeflediği noktaya gelebilmesi, tüm zorluklara, engellere rağmen yılmamasıdır.

Şiir, bir insanın duygularını ifade etme biçimidir.

Adalet, ister maddi olsun ister manevi her türlü hakların eşit olarak dağıtılmasıdır.

İnsanlar arasında anlaşmayı sağlayan doğal araca dil denilmektedir.

Ölüm, insanoğlunun suskunluğa yelken açışıdır.

Güç, insanoğlunun var olan şartlara ve duruma göre çevresindeki canlılar üzerinde uyguladığı fiziksel ve duygusal baskıdır.

Felsefe insanı, evreni ve insanla ilgili değerleri anlama ve yorumlama çabasıdır.

Sevgi insanların yüreğinde anlatılması zor, hayata anlam veren bir duygudur.

Umut bir dilim mutluluktur.

Televizyon insanların boş vakitlerinde zaman geçirmek için kullandıkları bir araçtır.

Çocuk olmaktan vazgeçmek yaşama sarılmaktan, iddialı olmaktan, bazen de gemileri yakmaktan vazgeçmektir.

Dostluk bir kişiyi karşısındakine bağlayan sevgi ve saygı duygusudur.

Yazı yazmak bir ödev değil, bir rahatlama aracıdır.

Düşünceyi Geliştirme Yollarından Benzetmenin Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi geliştirme yollarından benzetmenin kullanımına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çizelge 5. Düşünceyi Geliştirme Yollarından Benzetmenin Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi Geliştirme Yolu	Bilgisayar Öğretmenliği		Özel Eğitim Öğretmenliği		Resim-İş Öğretmenliği		Sınıf Öğretmenliği		Türkçe Öğretmenliği		Toplam	
Benzetme	**F**	**%**	**F**	**%**	**f**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**f**	**%**
	21	24,0	5	5,25	2	3,0	24	29,5	32	39,0	84	100
Toplam Öğrenci Sayısı	79		31		23		116		82		331	100
Ortalama	0,26		0,16		0,08		0,20		0,39			

Çizelge 5'te çalışma grubundaki öğrencilerin bölümlere göre düşünceyi geliştirme yollarından benzetmeyi kullanma düzeyleri verilmiştir. Buna göre Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencileri benzetmeyi % 24,0; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 5,25; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 3,0; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 29,5; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencileri % 39,5 oranında kullanmışlardır. Düşünceyi geliştirme yollarından benzetmenin kullanılmasına ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,26; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,16; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,08; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,20; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencilerinin 0,39 oranında kullandıkları görülmektedir.

Örnekler

Nasıl ki bir ressam özenle çizer doğayı, kendine göre yorumlar. Bir şair nasıl yorumlarsa hayatı, onun her bir mısrasını, beyitini, bentini ya da kıtasını. En güzel kelimeleri kullanmaya çalışırsa aşçı da yemeğini yaparken sebzenin en doğalı ile baharatın en kalitelisi ile süsler yemeğini. Dünyanın değişik güzelliklerini bir motif misali yazısına işleyen yazar gibi.

Başarı başlangıçta hayal gibidir. Ona hiç ulaşamayacağız gibi gelir.

Şiir yazmak da hayal âlemine dalmaktır aslında. Bir çocuğun hayali gibidir şiir.

Sevgiden mahrum büyüyen bir çocuk, susuz büyüyen bir ağaca benzer.

Kitap okumak benim nazarımda arkadaşlarla edilen sohbete benzer.

Okul bize aileden sonra eğitimi öğretimi aşılayan, bunu davranış haline getirmemizi sağlayan bir devlet kurumudur. Sıcak bir yuva gibidir.

O küçücük çocukların tıpkı kocaman insanlar gibi hayatı omuzlarına aldıklarını görüyorum.

Sanki talan edilen bir şehrin gözyaşları gibi acı verici.

Bulutların arasından yeryüzüne doğru doğru yolculuk yapan bir kuş misali iner aşağıya usul usul.

Düşünceyi Geliştirme Yollarından Sayısal Verilerin Kullanımına İlişkin Bulgular
Düşünceyi geliştirme yollarından sayısal verilerin kullanımına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çizelge 6. Düşünceyi Geliştirme Yollarından Sayısal Verilerin Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi Geliştirme Yolu	**Bilgisayar Öğretmenliği**		**Özel Eğitim Öğretmenliği**		**Resim-İş Öğretmenliği**		**Sınıf Öğretmenliği**		**Türkçe Öğretmenliği**		**Toplam**	
Sayısal Veri	**F**	**%**	**F**	**%**	**f**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**f**	**%**
	26	20,30	1	1,15	0	0	52	44,5	41	32,9	120	100
Toplam Öğrenci Sayısı	79		31		23		116		82		331	100
Ortalama	0,32		0,03		0		0,44		0,5			

Çizelge 6'da çalışma grubundaki öğrencilerin bölümlere göre düşünceyi geliştirme yollarından sayısal verileri kullanma düzeyleri verilmiştir. Buna göre Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencileri sayısal verileri % 20,30; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 1,15; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 0; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 44,5; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencileri % 32,9 oranında kullanmışlardır. Düşünceyi geliştirme yollarından sayısal verilerin kullanılmasına ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,32; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,03; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,44; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencilerinin 0,5 oranında kullandıkları görülmektedir.

Örnekler
Bir düşünsenize Anadolu'nun ücra köşelerinde bir demirci, boyacı ya da çiftçi yıllık ortalama 7-8 bin lira gelirle ailesini geçindirebiliyor ve mutlu ediyorken, büyük şehirlerde aylık geliri 3-4 bin lira olan bir aile geçim sıkıntısından bahsediyor.

Belki de bu yüzden sevgi üzerine kurulmuş evliliklerin % 60'ı bitiyor maalesef.

Şekerli, karbonhidratlı maddeler % 73 oranında endorfin maddesinin salgılanmasını artırır.

İstatistiklere göre insanlar hayatlarındaki en büyük başarıları 1-35 yaşlar arasında gerçekleştirmektedirler.

Bu konudaki araştırmalar Türkçenin Yunancaya yaklaşık 3000; Macarcaya yaklaşık 2000 sözcük verdiğini ortaya koymuştur.

Dünya nüfusuna her dakikada yaklaşık 500 insan doğuyor.

Kadınların yaklaşık % 40'ı eşleri tarafından şiddet görmektedir.

Günümüzde hava kirliliği bakımından en fazla göze çarpan ülke Çin olarak görünüyor. Ülke 1 milyar nüfusuyla hava kirliliği açısından en ileri olan ülkedir.

Eski dönemlerdeki televizyonun insan yaşamında bulunma oranı % 20, 30'larda iken günümüzde bu oran % 90'ın altına düşmemektedir.

Ana sınıfına 6, ilkokula 7 yaşında başlayan o küçük afacanlar 30 kişilik sınıfların birer bireyi olmuşlardır.

Evet uyku gerekliydi ama yetişkinler için 6 saat yeterliydi.

Daha önce de söylediğim gibi sinema izleme oranı % 80 iken tiyatro oranı ise % 20'lere kadar düştüğünü söyleyebilirim.

Düşünceyi Geliştirme Yollarından Alıntı Yapma/Tanık Göstermenin Kullanımına İlişkin Bulgular
Düşünceyi geliştirme yollarından alıntı yapma/tanık göstermenin kullanımına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Çizelge 7. Düşünceyi Geliştirme Yollarından Alıntı Yapma/Tanık Göstermenin Kullanımına İlişkin Bulgular

Düşünceyi Geliştirme Yolu	**Bilgisayar Öğretmenliği**		**Özel Eğitim Öğretmenliği**		**Resim-İş Öğretmenliği**		**Sınıf Öğretmenliği**		**Türkçe Öğretmenliği**		**Toplam**	
Alıntı	**F**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**F**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Yapma/Tanık Gösterme	12	9,25	1	1,05	4	4,25	60	51,05	38	33,25	118	100
Toplam Öğrenci Sayısı	79		31		23		116		82		331	100
Ortalama	0,15		0,03		0,001		0,51		0,46			

Çizelge 7'de çalışma grubundaki öğrencilerin bölümlere göre düşünceyi geliştirme yollarından alıntı yapma/tanık göstermeyi kullanma düzeyleri verilmiştir. Buna göre Bilgisayar Öğretmenliği Bölümü öğrencileri yapma/tanık göstermeyi % 9,25; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 1,05; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 4,25; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencileri % 51,05; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencileri % 33,25 oranında kullanmışlardır. Düşünceyi geliştirme yollarından yapma/tanık göstermenin kullanılmasına ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise Bilgisayar

Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,15; Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 0,87; Resim-İş Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,00; Sınıf Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin 1,75; Türkçe Eğitimi Bölümü öğrencilerinin 1,01 oranında kullandıkları görülmektedir.

Örnekler
Ahmet Altan bir yazısında "Bazen sevdiğimiz insan kendi içine girip gözden kaybolur." der.

Atatürk "Adalet mülkün temelidir." demiştir.

Konfüçyüs "Bir ülkenin yönetimini ele alsaydım, yapacağım ilk iş hiç kuşkusuz dilini gözden geçirmek olurdu." der.
Lucretius'un dediği gibi: "İnsanlar yaşayarak yaşatır birbirlerini ve hayat meşalesini birbirlerine devrederler koşucular gibi."

Seneca da tam böyle düşünmüştür bu konuda: "En kudretli insan kendini idare edebilen insandır."

Mevlana'nın dediği gibi hiç ayrım yapmadan: "Ne olursan ol, yine gel."

Eski Amerikan devlet başkanı Abraham Lincoln: "Dürüst insanlar başa geçmedikçe dürüst olmayan insanlar tarafından devrilmeye mahkûmdurlar."

Ülkede hava sürekli dumanlı gibi görünüyor.

Bir söz geldi bu konuyla ilgili: "Mart kapıdan baktırır, kazma kürek yaktırır."

Atalarımız bu konu hakkındaki düşüncelerini şu sözle belirtmiştir: "Ağaç yaşken eğilir."

Ömrümüz kısa ve sevmek için kısıtlı ya da ters bir şekilde söylemek istersek Can Yücel'in dediği gibi: "Sevdiğin kadardır ömrün, gülebildiğin kadar mutlusun."

Bir söz vardır: "Dinsizin hakkından imansız gelir."

Atalarımız: "Erken kalkan yol alır demişler."

Atalarımızın dediği gibi, bugünün işini yarına bırakmamamız gerekir.

TARTIŞMA
Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre üniversite öğrencileri düşünceyi geliştirme yolları içinde en fazla karşılaştırmayı kullanmaktadırlar. Çalışma grubundaki öğrenciler her bir metinde 1,29 oranında karşılaştırma yapmışlardır. Buna karşın en az kullanılan düşünceyi geliştirme yolu benzetme olmuştur. Benzetme her metinde 0,25 oranında kullanılmıştır. Bu oran her dört metinde 1 benzetme kullanıldığı anlamına gelir ve yazıda ele alınan konunun geliştirilmesi açısından önemli bir eksikliktir.

Öğrenciler düşünceyi geliştirme yollarından örneklemeyi 0,93; tanımlamayı 0,57; sayısal verileri 0, 36 ve alıntı yapmayı 0,35 oranında kullanmışlardır. Bu oranların ortak noktası hepsinin ortalama 1 değerinin altında kalmış olmalarıdır. Yani bu düşünceyi geliştirme yollarının her biri metin başına 1 defa bile kullanılmamıştır.
Alanyazında doğrudan düşünceyi geliştirme yolları konusunu araştıran çalışmalar bulunmamaktadır. Bu konu genellikle yazılı anlatım becerisi üzerine yapılmış birkaç çalışmanın içinde dolaylı olarak bulunmaktadır. Tiryaki (2011: 69) çalışmasında Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi ve Eğitim Fakültesinin 1. sınıflarında öğrenim gören toplam 361 öğrencinin tartışmacı metin yazma düzeylerini incelemiş ve bu çalışma kapsamında tartışmacı metnin destek gerekçeleri olarak düşünceyi geliştirme yollarını da araştırmıştır. Buna göre söz konusu öğrenciler düşünceyi geliştirme yollarından tanımlamayı 0,16; tanık göstermeyi 0,02; karşılaştırmayı 0,05; örneklemeyi 0,43; benzetmeyi 0,03; sayısal verileri 0,02 oranında kullanmışlardır. Buna göre öğrenciler en fazla örneklemeyi (0,43), en az tanık gösterme (0,02) ve tanık göstermeyi (0,02) kullanmışlardır. Her iki çalışmanın ortak noktası örnekleme, tanımlama, sayısal veriler ve alıntı yapmanın ortalama 1 değerinin altında kullanıldığının belirlenmesidir. Bu durum beraberinde metinlerin çeşitli yönlerden geliştirilememesi, anlatım bozukluklarına düşülmesi, anlatılmak istenenin açık ve etkili bir biçimde ifade edilememesi gibi olumsuzluklara yol açmaktadır.

İlköğretim okullarında öğrencilerin dil becerilerinin geliştirilmesi noktasında en fazla sınıf öğretmenleri ile Türkçe öğretmenlerine görev düşmektedir. Bu yüzden sınıf öğretmenleri ile Türkçe öğretmenlerinin genel olarak dil becerilerinin, bu araştırmanın konusu olarak yazılı anlatım becerilerinin diğer öğretmen adaylarına göre daha fazla gelişmiş olması beklenir. Düşünceyi geliştirme yollarını kullanma durumları açısından bakıldığında sınıf öğretmeni adayları karşılaştırmayı 1,75; Türkçe öğretmeni adayları 1,01 oranında; örnek vermeyi sınıf öğretmeni adayları 1,10; Türkçe öğretmeni adayları 1,15 oranında; tanımlamayı sınıf öğretmeni adayları 0,55; Türkçe öğretmeni adayları 0,81 oranında; benzetmeyi sınıf öğretmeni adayları 0,20; Türkçe öğretmeni adayları 0,39 oranında; sayısal verileri sınıf öğretmeni adayları 0,44; Türkçe öğretmeni adayları 0,5 oranında; alıntı yapmayı sınıf öğretmeni adayları 0,51; Türkçe öğretmeni adayları 0,46 oranında kullanmışlardır. Her iki bölüm öğrencileri karşılaştırma ve örneklemeyi ortalama 1 değerinin üzerinde kullanmışlar, diğer düşünceyi geliştirme yollarını ise 1 değerinin altında kullanmışlardır. Bu durum öğrencilerin dil becerilerinin geliştirilmesinde en fazla sorumlu olan iki bölüm öğrencileri açısından olumsuz bir durumdur.

Temizkan (2003: 83) yazılı anlatım etkinliği çerçevesinde Türkçe öğretmenlerinin yaptırdıkları uygulamaları değerlendirdiği çalışmasında uyguladığı anket formunda öğretmenlere öğrencilerinin düşünceyi geliştirme yollarından hangilerini en çok kullandıklarını sormuştur. Buna göre öğretmenlerin % 13,3'ü öğrencilerin en çok tanımlamayı, % 10'u karşılaştırmayı, % 31,7'si örneklemeyi, % 5'i tanık göstermeyi kullandıklarını ifade etmişlerdir. Buradan anlaşıldığı kadarıyla öğrenciler en fazla örneklemeyi kullanmaktadırlar. Bizim araştırmamızda örnekleme 0,93 ortalama kullanım oranıyla karşılaştırmadan sonra en fazla kullanılan düşünceyi geliştirme yolu olarak belirlenmiştir. Bu iki araştırmanın sonuçlarının birbirini desteklediği söylenebilir.

Kırbaş (2006: 54) sekizinci sınıf öğrencilerinin yazılı anlatım becerileri üzerine yaptığı çalışmasında öğrencilerin kompozisyon metinlerinde gelişme bölümlerini de incelemiştir. Düşünceyi geliştirme yolları metnin genellikle gelişme bölümünde kullanılmaktadır. Bu nedenle gelişme bölümleri nitelikli

bir biçimde oluşturulmuş metinlerde düşünceyi geliştirme yollarından yararlanıldığını söylemek mümkündür. Bu araştırmada ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin metinlerindeki gelişme bölümleri için % 24,6 oranında "uygun değil", 75,4 oranında da "uygun" sonucuna varılmıştır. Buna göre öğrenciler düşünceyi geliştirme yollarından çoğunlukla yararlanmaktadırlar.

Ana dili eğitimi, amaçlı bir eğitim etkinliği silsilesinden oluşur. Ana dili olarak Türkçe öğretiminin temel amaçlarından biri öğrencilerin yazılı anlatım becerilerini geliştirmektir (Sever, 2004: 24). Düşünceleri, yaşantıları, gözlemleri kurgusal bir bütünlük içinde temellendirerek dile getirmek de yazmanın amaçları arasındadır. (İpşiroğlu, 2007: 23). Bir konu nasıl yazılırsa yazılsın güzel ve tesirli yazılması esas olmalıdır. Güzel yazı yazmak bir sanattır ve diğer sanatlarda olduğu gibi kabiliyet gerektirir. Yazmanın tekniğini öğrenerek yazılı ifadeyi geliştirmek ve eksikleri gidermek mümkündür (Korkmaz, 1988, 82).

Yazı ile verilen mesajın okuyucu tarafından doğru ve eksiksiz anlaşılması için, yazarın mesajını hangi sözcüklerle ifade edeceğini, nasıl düzenleyeceğini ve kurallara uygun bir şekilde nasıl yazması gerektiğini bilmelidir (Yangın, 2002: 116). Yazılı bir metin oluştururken düşünceleri geliştirme yollarının kullanılması öğrenciye konuyu geliştirme yönünü, duygu ve düşünceler arasında mantıklı ve tutarlı bağlantılar kurma şeklini gösterir. Göçer'e göre (2010: 273) öğretmenlerin yazma sırasında konuda üzerinde durulan noktaya farklı açılardan bakmalarını, düşünceyi geliştirme yollarından yararlanarak her paragrafta konunun bir yönüyle işlenmesi gerektiğini, yazıda duruma göre farklı anlatım biçimlerinin kullanılabileceğini, anlatılan konuyla ilgili önemli kişilerin sözlerinden alıntılar yapılabileceğini ve paragraflar arasında anlam bütünlüğünün önemli olduğunu öğrencileriyle paylaşması gerekmektedir

Düşünceyi geliştirme yollarının kullanılması yazıda birlik ve bütünlüğün bozulmamasını, bir düşünceden ötekine doğal ve mantıksal bir akış içinde geçmeyi, anlatılmak isteneni konu bütünlüğünü bozmadan paragraflara bölerek açıklamayı, konu dışı düşüncelere yer vermemeyi, gereksiz düşüncelerden kaçınmayı, ana düşünceyi yardımcı düşüncelerle desteklemeyi sağlar. Konuya farklı yaklaşımlar getirme, duygu ve düşünceleri düzgün ve sürükleyici biçimde anlatma, duygu, düşünce ya da olayların, amaca uygun olarak, doğru bir şekilde anlatıldığı mantıksal bir bütün oluşturma, anlatıma katkısı olmayan, gereksiz sözcük tekrarlarından kaçınma gibi özellikler de düşünceyi geliştirme yollarının kullanılmasıyla yakından ilgilidir.

Anlatımı zenginleştirici değişik yollar bulma, güçlendirme, destekleme, paragraf bütünlüğünü sağlayan cümleler arasında dil, düşünce ve anlatım bütünlüğü kurma konusunda katkı sağlayan düşünceyi geliştirme yollarının öğretimi ve eğitimine yer verilmelidir. Bunlar öncelikle uygun örnekler üzerinde gösterilmeli daha sonra bunlarla ilgili olarak öğrencilerin uygulama yapmaları sağlanmalıdır. Düşünceyi geliştirme yolları açısından uygun olan ve uygun olmayan örnekler öğrencilere inceletilmeli ve bu örnekler arasında yazılı anlatım becerisi açısından nasıl farklar olduğu kavratılmalıdır.

KAYNAKÇA

Akbayır, S. (2006). Yazılı Anlatım Biçimlerinin Yazma Becerisi Üzerindeki İşlevleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.

Ardanacı, E. (2001). İngilizcede Cümle Paragraf ve Kompozisyon Yazma Teknikleri. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Bilgin, M. (2002). Anlamdan Anlatıma Türkçemiz. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.

Binyazar, A., Özdemir, E. (1980). Yazılı Anlatım Bilgileri. İstanbul: Milliyet Yayınları.

Coşkun, E. (2007). Yazma Eğitimi. (Ahmet Kırkkılıç, Hayati Akyol). İlköğretimde Türkçe Öğretimi. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Gedizli, M. (2004). Yazabilmek. İstanbul: Şule Yayınları.

Göçer, A. (2010). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yazılı Anlatım Becerilerinin Süreç Yaklaşımı ve Metinsellik Ölçütleri Ekseninde Değerlendirilmesi. Niğde Üniversitesi Örneği." Kastamonu Eğitim Dergisi, 18, 271-290.

Göğüş, B. (1978). Orta Dereceli Okullarımızda Türkçe ve Yazın Eğitimi. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

İpşiroğlu, Z. (2007). "Türkçe Öğretiminde Yaratıcılık, Almanya'daki Yeni Öğretmenler: Göçmen Kökenli Üçüncü Kuşak.", Dil Dergisi, 135, 21-27.

Kavcar. C. (1986). Türk Dili. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Kıbrıs, İ. (2010). Türkçe I: Yazılı Anlatım. Ankara: Kök Yayıncılık.

Kırbaş, A. (2006). İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Yazılı Anlatım Becerilerinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Korkmaz, A. (1988). Tamamlayıcı Uygulama Metinleriyle Türkçe Kompozisyon. Ankara: Ecdâd Yayınları.

Maltepe, S. (2006). "Türkçe Öğretimindeki Yazılı Anlatım Uygulamaları İçin Bir Seçenek: Yaratıcı Yazma Yaklaşımı.", Dil Dergisi, 132, 56-66.

Meb. (2005). Türkçe Dersi Öğretim Programı. Ankara: Milli Eğitim Yayınevi.

Özbay, M. (2006). Türkçe Özel Öğretim Yöntemleri II. Ankara: Öncü Kitap.

Özdemir E., Binyazar, A. (1975). Yazmak Sanatı Kompozisyon. İstanbul: Varlık Yayınları.

Özdemir, E. (1992). Yazılı ve Sözlü Anlatım Sanatı. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Sallabaş, M. E. (2009). "İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Yazılı Anlatım Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi.", Milli Eğitim Dergisi, sayı 181, 94-107.

Sarıca, S. (2000). Güzel Konuşma ve Yazma Kompozisyon. İstanbul: Fil Yayınevi.

Sever, S. (2004). Türkçe Öğretimi ve Tam Öğrenme. Ankara: Yayıncılık.

Temizkan, M. (2003). Yazılı Anlatım Etkinliği Çerçevesinde Türkçe Öğretmenlerinin Yaptıkları Uygulamalara İlişkin Bir Değerlendirme. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Tiryaki, E. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Tartışmacı Metin Yazma Becerileri İle Yazma Kaygısı ve Eleştirel Düşünme Becerileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Yakıcı, A., Yücel, M., Doğan, M., Yelok, V. S. (2004). Üniversiteler İçin Türkçe I Yazılı Anlatım. Ankara: Bilge Yayınları.

Yangın, B. (2002). Kuramdan Uygulamaya Türkçe Öğretimi. Ankara: Dersal Yayıncılık.

İMKB KURUMSAL YÖNETİM ENDEKSİNDEKİ ŞİRKETLERİN YÖNETİM KURULU YAPISI VE İŞLETME PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Evren Dilek ŞENGÜR
Dr. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Muhasebe Anabilim Dalı

A.Seden ÖZBEK PÜSKÜL
Yrd. Doç. Dr. Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

ÖZET: Bu makalenin amacı, yönetim kurulu yapısı ile işletme performansı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla 2009 yılında İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Kurumsal Yönetim Endeksindeki 24 firma ile ilgili veriler toplanmış ve hipotez testi yapılmıştır. Analizde, Varlık Getiri Oranı (VGO), Özkaynak Getiri Oranı (ÖGO), Fiyat Kazanç Oranı (FKO), Hisse Başı Kazanç (HBK) ve Hisse Senedi Getirisi finansal performans göstergesi olarak ele alınmıştır. Yapılan inceleme sonucunda, denetim komitesi ve kurumsal yönetim komitesi olmak üzere iki komiteye sahip olan işletmelerin hisse senedi getirilerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, komite başkanlarının tümü bağımsız olan işletmelerin Varlık Getiri Oranlarının (VGO) ve Özkaynak Getiri Oranlarının (ÖGO) komite başkanlarından herhangi biri bağımsız olmayan işletmelerden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, yönetim kurulunda bağımsız üye olan işletmelerin Varlık Getiri Oranlarının (VGO) ve Özkaynak Getiri Oranlarının (ÖGO) yönetim kurulunda bağımsız üye olmayan işletmelerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kurumsal Yönetim Endeksi, Yönetim Kurulu Yapısı, İşletme Performansı, Kurumsal Yönetim, Kurumsal Yönetim İlkeleri

ANALYSIS OF BOARD OF DIRECTORS STRUCTURE AND COMPANY PERFORMANCE OF ISTANBUL STOCK EXCHANGE (ISE) CORPORATE GOVERNANCE INDEX COMPANIES

ABSTRACT: The purpose of this paper is to examine the link between board of directors structure and firm performance in Turkey. With the aim of this purpose, hypothesis testing were used for 24 firms quoted in Istanbul Stock Exchange Corporate Governance Index for the year of 2009. In analysis Return on Assets (ROA), Return on Equity (ROE), Price-Earning Ratio (PE), Earnings per Share (EPS), and Stock Return are used as firm performance indicators. The emprical investigations showed that companies which has established both audit committee and corporate governance committee have higher returns. Additionally, companies which have independent chairmen for all of its committee's have lower Return on Assets (ROA) and Return on Equity (ROE). Similarly, companies which have independent member in board have lower Return on Assets (ROA) and Return on Equity (ROE).

Keywords: Corporate Governance Index, Board of Directors Structure, Firm Performance, Corporate Governance, Corporate Governance Principles.

GİRİŞ

Günümüzde gerek ekonomik hayatta yaşanan gelişmeler, gerekse de globalleşme neticesinde işletmeler yoğun bir rekabet ortamında kalmışlardır. Ayrıca son dönemlerde yaşanan finansal kriz ve skandallar da işletme yönetimlerini zor durumda bırakarak piyasalarda işletmelere duyulan güveni sarsmıştır. Tüm bu yaşananlar bir bilgi sistemi ve haberleşme yaklaşımı olarak kurumsal yönetim anlayışını ön plana çıkarmıştır.

Kurumsal yönetim bir anlamda yönetim faaliyetlerinin bir ekip tarafından yerine getirilmesidir. Kurumsal yönetim bir örgütün misyon, vizyon, strateji, yapı, kültür ve liderlik biçimi gibi örgütsel beyne ve bedene ait unsurların kim tarafından belirleneceği ve düzenleneceği sorularına cevap arayan bir yönetim tekniği olarak görülebilir (İşcan ve Naktiyok: 2005:127-135).

Yapılan ampirik çalışmalar, uluslararası yatırımcıların, şirketlerdeki kurumsal yönetim uygulamalarını en az finansal performansları kadar önemli bulduklarını göstermiştir (Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005). İyi bir kurumsal yönetim işletmelerin performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada 2009 yılında İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan işletmelerin yönetim kurulu yapıları ile finansal performansları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada öncelikle kurumsal yönetim kavramı ve gelişimi teorik olarak ele alınmış, daha sonra endekste yer alan işletmelerin yönetim kurulu yapıları ile finansal performansları arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlar açıklanmıştır.

KURUMSAL YÖNETİM KAVRAMI VE GELİŞİMİ

Ekonomik hayatta yaşanan sürekli gelişme ve değişim, işletmeleri yoğun bir rekabet ve belirsizlik ortamında bırakmaktadır. Ayrıca globalleşme ile işletmelerin büyümeleri, çok uluslu şekle gelmeleri de yöneticilerin işlerini verimli biçimde yapmalarını zorlaştırmaktadır. Günümüzde, işletmelerin sürekliliğinin bir güvencesi olarak kabul edilen kurumsal yönetim, işletmelerin kötü yönetimlerine son vermek üzere ortaya atılmış bir anlayıştır (Atamer, 2006: 9).

Türkçe literatürde, İngilizce "corporate governance" teriminin karşılığı olarak kullanılan kurumsal yönetim kavramı, işletmelerin faaliyetlerinin taraflara karşı sorumluluklarının bilincinde olarak, işletmenin değerini ve verimliliğini arttıran, işletmenin ortaklarına, hissedarlarına ve çalışanlarına karşı önceden planladığı hedefleri tutturan, bunu yaparken söz konusu taraflarla yasalara uygun, etik değerler çerçevesinde çalışmalarda bulunan bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Dinç ve Abdioğlu,2009: 157-184). Kurumsal yönetim, piyasa ekonomisi içerisinde işletme yöneticileri ile bir taraftan işletme sahiplerinin, diğer taraftan ise işletmeye yatırım yapanların arasındaki ilişkileri düzenleyen yasa, yönetmelik ve iş hayatındaki uygulamaları içeren özel ve kamusal düzenlemeler olarak da tanımlanabilir (Oman, 2001:13). TÜSİAD'a göre kurumsal yönetim, en geniş tanımıyla, insanların modern yaşamda bir amaca ulaşmak için oluşturduğu anonim şirketlerin, yönetiminin düzenlenmesidir. OECD tarafından yapılan tanıma göre ise kurumsal yönetim, işletmelerin yönlendirildiği ve kontrol edildiği bir sistemdir.

Bu tanımlamalar doğrultusunda, kurumsal yönetim, temel olarak, işletmenin yatırımcılarına, işletmenin iyi bir şekilde yönetildiğinin ve yatırımcılar tarafından sağlanan kaynakların etkin ve kâr sağlayacak biçimde kullanıldığının ifade edilmesidir. Kurumsal yönetim, dayandığı temel ilkelerle ve içerdiği kurallarla, anonim ortaklıkların nasıl yönetilmesi ve faaliyetlerinin nasıl yerine getirilmesi gerektiğine ilişkin bir sistemdir (Atamer, 2006: 9).

Ulusal ekonomilerin büyümesi, uluslararası ekonomik ilişkilerin gelişmesi, uluslararası sermaye akışkanlığının artması, şirket hissedarlarının işletme yönetimindeki etkinliklerinin azalması, işletme yönetim kurulları ve kurul içerisinde özellikle murahhas yönetici (Chief Executive Officer (CEO)-Genel Müdür) ünvanını taşıyan yöneticilerin verdikleri kararların öneminin artması gibi etkenler, kurumsal yönetim kavramının doğuşunda etkili olmuştur (Koçel, 2003). Kurumsal yönetiminin her geçen gün artmasında ise ortaklık yönetimlerindeki başarısızlıklar, suistimaller, finansal krizler, özel sektörün artan rolü, şirket skandalları, ülkelerin ekonomik olarak birbirlerine bağlılıklarının artması gibi nedenler etkili olmuştur (Dinç ve Abdioğlu,2009: 157-184).

Kurumsal yönetim ilkelerinin ortaya çıkışı konusunda ilk hazırlık çalışmaları 1991 yılında İngiltere'de, Londra Menkul Kıymetler Borsası tarafından oluşturulan ve Adrian Cadbury başkanlığında yürütülen komitenin çalışmaları ile başlamıştır. Komite çalışmaları sonucunda, şu an dünya genelinde geçerlilik kazanmış OECD Kurumsal Yönetim İlkelerinin belirlenmesine kaynak teşkil eden "Kurumsal Yönetimin Mali Görünümü" adlı raporu hazırlamıştır. Bu rapor daha sonra çalışma grubu başkanının adıyla, "Cadbury Raporu" olarak anılmaya başlanmıştır. Bu raporu takiben 1995 yılında, anonim şirket tepe yöneticilerinin ücretlendirilmesine ilişkin "Greenbury Raporu" ve 1998 yılında da yönetim kurulu üyelerinin sorumluluklarını genişleten "Hampel Raporu" yayımlanmıştır (Atamer, 2006: 9). Uluslararası düzeyde kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesini sağlamak amacı ile 1999 yılında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından Kurumsal Yönetim İlkeleri yayımlanmıştır. Bu ilkelerin oluşturulma sürecinde, İngiltere'de hazırlanan ve kurumsal yönetim konusunda bir milat kabul edilen, Cadbury Raporu esas alınmıştır (Atamer, 2006: 9).

SERMAYE PİYASASI KURULU (SPK) KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ

Kurumsal yönetim ilkeleri tüm dünyada her geçen gün daha önemli hale gelmekte ve bu ilkelerin uygulanması işletmelerin değerini arttırmaktadır. Kurumsal yönetim ilkeleri küresel çapta dört ana ilke etrafında şekillenmektedir. Bunlar; şeffaflık, hesap verilebilirlilik, adillik ve sorumluluktur (Dinç ve Abdioğlu,2009: 157-184).Kurumsal yönetim ilkeleri konusunda dünyada pek çok çalışma yapılmaktadır. Söz konusu çalışmalar ülkenin içinde bulunduğu şartlar, sermaye piyasasının gelişmişlik düzeyi ve şirket uygulamaları açısından farklılık arz etmektedir (Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005).

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), başta OECD tarafından yayınlan ilkeler olmak üzere bir çok ülkenin kurumsal yönetim ile ilgili düzenlemelerini incelemiş ve Türkiye'nin kendine özgü koşullarını da dikkate alarak 2003 yılında Kurumsal Yönetim İlkelerini yayınlamıştır (Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005). Değişen ekonomik koşullar ile birlikte OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri 2004 yılında revize edilerek yeniden yayımlanmıştır. Bu gelişmeleri takiben SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri de 2005 yılında güncellenerek yeniden yayımlanmıştır. SPK kurumsal yönetim

ilkelerini dört başlık altında toplamıştır. Bu ilkeler pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu ilkeleridir (Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005).

Pay sahipleri ilkesi ile hisse senedi sahiplerinin zamanında ve düzenli olarak işletme hakkında açıklayıcı bilgi elde etme, genel kurul toplantılarına etkin katılma ve oy kullanma, işletmenin kârlarından pay alma, işletme yapısındaki önemli değişikliklere ilişkin kararlara katılma, rüçhan hakkı, bedelsiz pay hakkı gibi hakları korunma altına alınır.

Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ilkesi, işletmenin finansal durumu, performansı, mülkiyeti, idaresi, amaçları ve muhtemel risk faktörleri gibi tüm maddi konularda doğru ve zamanında açıklama yapmasını gerektirir.

Menfaat sahipleri ilkesi ile yatırımcılar, çalışanlar, alacaklılar, devlet, müşteriler, kredi kuruluşları, tedarikçiler ve çeşitli sivil toplum örgütleri gibi çıkar grupları ile işletme yönetimi arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi sağlanır.

Yönetim kurulu ilkesi, yönetim kurulu bir şirketin stratejik karar alma, temsil ve en üst seviyede yürütme organıdır. Yönetim kurulu, genel kurulda pay sahiplerinin kendisine vermiş olduğu yetki doğrultusunda, mevzuat, esas sözleşme şirket içi düzenlemeler ve politikalar çerçevesinde yetki ve sorumluluklarını kullanır ve şirketi temsil eder. Bu ilke ile kurumsal yönetim, şirketin stratejik rehberliğini, yönetim kurulu tarafından yönetimin etkin denetimini ve yönetim kurulunun, şirkete ve hissedarlara karşı hesap verme yükümlülüğü taşıması sağlanır. Yönetim kurulu üyeleri, objektif bir şekilde iyi niyetle, gerekli dikkat ve özeni göstererek, şirketin ve hissedarların çıkarları doğrultusunda yönetim uygulamalarını yerine getirmek zorundadır.

Kurumsal yönetim ilkeleri öncelikle halka açık anonim şirketler için hazırlanmıştır ancak bu ilkeler diğer şirketler tarafından da uygulanabilmektedir. Kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmaması isteğe bağlıdır. Ancak şirketler bu prensiplere uyup uymadıklarını, uymadıkları takdirde bununla ilgili gerekli açıklamaları yıllık faaliyet raporunda ayrı bir bölüm olarak yayınlanan "kurumsal yönetim ilkeleri uyum raporu"nda belirtmelidir (Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005).

İSTANBUL MENKUL KIYMETLER BORSASI (İMKB) KURUMSAL YÖNETİM ENDEKSİ

İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'nin amacı, hisse senetleri İMKB'de işlem gören ve kurumsal yönetim ilkelerine uyum notu 10 üzerinden en az 6 olan şirketlerin fiyat ve getiri performansının ölçülmesidir. (İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 2010). Gözaltı pazarında olan şirketler kurumsal yönetim endeksine alınmamaktadır. Kurumsal yönetim endeksine alınma kriterlerini sağlayan beş şirketin İMKB'ye bildirilmesi ile 31.08.2007 tarihinde endeksin hesaplanmasına başlanmıştır. Bir bütün olarak kurumsal yönetim ilkelerine uyum notu 10 üzerinden en az 6 olan ve İMKB pazarlarında (Gözaltı Pazarı hariç) işlem gören şirketler kurumsal yönetim endeksine alınmaktadır (İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 2010). SPK tarafından yetkilendirilmiş olan kurumsal yönetim derecelendirme kuruluşları tarafından kurumsal yönetim ilkelerine uyum derecelendirmesi yapılmaktadır. SPK

tarafından yetki verilecek olan derecelendirme kuruluşlarına ilişkin ilke, usul ve esaslar "Sermaye Piyasasında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar" başlıklı tebliğ ile 12.07.2007 tarih ve 26580 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürülüğe girmiştir.

31.12.2009 tarihi itibari ile Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan şirketlerin listesi EK 1'de verilmiştir.

YÖNETİM KURULU VE KURUMSAL YÖNETİM İLİŞKİSİ

Pay sahibi sayısının artması sonucunda, her pay sahibi yönetimde bulunamayacağı için işletmeler, pay sahipleri tarafından vekalet ilişkisi ile görevlendirilen yönetim kurullarınca yönetilir (Ülgen ve Mirze, 2007 : 430-435). Yönetim kurulu bir şirketteki en üst seviyedeki stratejik karar alma, yürütme ve temsil organıdır (Sermaye Piyasası Kurulu, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005). Burada söz konusu olan, yönetim kurullarının bir vekil olarak, onları seçen ve görevlendiren asıl hak sahiplerine karşı sorumlu biçimde işletmeyi yönetmesidir (Ülgen ve Mirze, 2007 : 430-435). Pay sahibinin mülkiyetin yönetsel kontrolüne ilişkin olarak yetki verdiği profesyonel yöneticiler, işletme sahibinin menfaatlerini korumakla yükümlüdürler (Akın,2004:127-148). Hakim ortakların bulunduğu işletmelerde egemenlik ve kontrol, hakim grup olan pay sahiplerinindir. Yönetim kurulu onların kontrolü altında görev yapar. Pay sahipliğinin dağılmış olması, yani hâkim hissedar grubunun bulunmadığı durumlarda, yönetim kurulları işletmenin mutlak hâkimi olabilmektedirler. Yönetim kurulları, egemenlik ve kontrol yetkisini ele geçirdiklerinden, pay sahipleri ve diğer paydaş grupların çıkarlarına uygun olarak değil, kendi çıkarlarına ve amaçlarına göre işletmeyi yönetebilmektedirler (Ülgen ve Mirze, 2007 : 430-435).

Vekalet teorisi çerçevesinde kurumsal yönetim, tüm paydaş kesimler arasındaki çatışabilen çıkarları uyumlu hale getirmeye yönelik olarak geliştirilen mekanizmaların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal yönetim, işletmenin stratejik yönetimi ile görevli ve sorumlu üst yönetimin, görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirirken, pay sahipleri, çalışanlar, tedarikçiler ve müşteriler ile ilişkilerini kapsamaktadır (Ülgen ve Mirze, 2007 : 430-435).

YÖNETİM KURULU İLE İLGİLİ DAHA ÖNCE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Türkiye'de yönetim kurulu ile ilgili yapılan çalışmalar ve elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Ağca ve Önder tarafından İMKB'de yer alan işletmelerin gönüllü kamuyu aydınlatma düzeyleri ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada, işletmelerin zorunlu olanlar dışında bilgi açıklamama eğiliminde oldukları, en büyük 7 bağımsız denetim firması tarafından denetimi yapılan şirketlerin gönüllü kamuyu aydınlatma düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir (Ağca ve Önder, 2007:133-143). Toraman ve Abdioğlu tarafından yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'nde işlem gören şirketlerin derecelendirme raporlarının incelenmesi neticesinde; en zayıf kurumsal yönetim uygulamalarının SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin yönetim kurulu ile ilgili bölümünde olduğu tespit edilmiştir (Toraman ve Abdioğlu, 2008:96-109). Kurumsal yönetimin Türkiye'de faaliyet gösteren işletmelerde nasıl algılandığını göstermek ve yönetim kurulu ile ilişkisini ortaya koymak amacı ile Eskişehir ilinde 25 işletme yöneticisi ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, görüşme yapılan işletmelerde yönetim kurulu toplantısının formatı ve üyelerin davranışları konusunda çoğunlukla kurumsal yönetim için uygun bir ortam olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte işletmelerin %48'inde yönetim kurulunda aile dışı üye bulunmaması ve işletmelerin %41'inde yönetim kurulu toplantılarında genellikle yönetim kurulu başkanının görüşlerinin onaylanması kurumsal yönetim açısından olumsuz bir ortamı ifade etmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarında ayrıca işletmelerin %56'sı yönetim kurullarını yasa gereği var olan sembolik oluşum olduğunu ifade etmiştir (Baraz, 2004:763-771). Kula tarafından yapılan bir araştırmada, halka açık olmayan 386 şirkete gönderilen anket sonucunda, algılanan yönetim kurulu toplantısı etkinlik düzeyi, yönetim kurulu toplantı sayısı, yönetim kurulunun üst yönetimden daha etkin olması, hissedarlara hesap verilebilirlik düzeyi ile işletme performansı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca işletme genel müdürü ile yönetim kurulu başkanının farklı kişiler olmasının işletme performansı üzerine olumlu etkisi olduğu da belirlenmiştir. (Kula, 2005:265-276). Erzurum ilinde faaliyet gösteren işletmelerde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, araştırma kapsamındaki işletmelerin %67'sinde önemli kararların işletme sahibi tarafından verildiği tespit edilmiştir (İşcan ve Kayğın, 2009:213-224) Türkiye'de yapılan bir diğer çalışma ise Ege bölgesinde yer alan işletmelerin yönetim kurulu yapısı, süreci ve işletme performansı arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda 185 şirketin yönetim kurulu üyelerine anket yollanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre; icrada bulunan yönetim kurulu sayısı ile yönetim kurulunun denetim rolü arasında ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, yönetim kurulu üye sayısının, işletme performansı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilmemiştir. Bununla birlikte araştırmada, bağımsız yönetim kurulu üye sayısı ile işletme performansı arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Elitaş, Ağca ve Aydemir, 2009: 103-116). Aygün ve İç tarafından genel müdürün aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmasının (ikililik) firma performansı üzerinde etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada yönetim kurulu büyüklüğü ile firma performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları ayrıca bir firmada genel müdürün aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmasının firma performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Aygün ve İç, 2010:192-201). Bankalarda yönetim kurulu büyüklüğü ile firma performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma sonuçlarına göre ise, banka yönetim kurulu üye sayısında meydana gelen artış, bankanın aktif kârlılığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip iken, tobin Q üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Aygün, Taşdemir ve Çavdar: 2010, 192-201).

Meta analizi, belirli bir konuda yapılmış, birbirinden bağımsız, birden çok çalışmanın sonuçlarını birleştirme ve elde edilen araştırma bulgularının istatistiksel analizini yapma yöntemidir. 1998 yılında yapılan bir meta analizinde yönetim kurulu yapısı ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen 159 bağımsız araştırma sonuçları incelenmiş, araştırma sonuçlarının farklı bulgular tespit ettiği ve dolayısıyla yönetim kurulu yapısı ile işletme performansı arasında sistematik bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Dalton, Daily, Ellstran ve Johnson: 1998, 269-290). 1998 yılından sonra yurtdışında yönetim kurulu yapısı (kompozisyonu) ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda makale yayınlanmıştır. Bunlardan başlıcaları şöyle özetlenebilir: İngiltere'de 2.746 halka açık işletmede yapılan bir araştırmada yönetim kurulu üye sayısı ile Tobin Q arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiş iken (Guest, 2009:385-404), Hindistanda yapılan bir çalışmada ise yönetim kurulu üye sayısı ve işletme performansı (varlık getiri oranı ve tobin Q) arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Jackling ve Johl, 2009:492-509). Aynı şekilde, Kiel ve Nicholson 348 Avusturalya firmasında yaptıkları araştırmada

da yönetim kurulu üye sayısı ile işletme performansı arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Kiel ve Nicholson, 2003:189-205).Chamberlain tarafından Kanada'da yapılan bir araştırmada, yönetim kurulu içerisindeki bağımsız üye sayısı ile işletme performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Chamberlain, 2010:421-422). Benzer şekilde Nijerya'da yapılan bir araştırma sonuçlarında da yönetim kurulu üye sayısı ve yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı ile işletme performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Uadiale, 2010:155-166). Bu araştırmaların aksine, Bangladeş'te yapılan bir araştırmada, yönetim kurulu içerisindeki bağımsız üye sayısı ile işletme performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, yönetim kurulu üye sayısı ile varlık getiri oranı arasında ise ters bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Rashid, Zoysa, Lodh ve Rudkin, 2010:76-95).

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Yönetim kurulu ilkesi, kurumsal yönetimin dört temel ilkesinden bir tanesidir. Bu araştırmanın amacı; işletmelerin yönetim kurulu yapıları ile finansal performansları arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda SPK kurumsal Yönetim İlkeleri göz önünde bulundurularak yönetim kurulu yapısı ile ilgili bazı kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler; yönetim kurulu üye sayısı, yönetim kurulundaki bayan ve erkek üye sayısı, kuruldaki bağımsız üye sayısı, kuruldaki icracı üye sayısı, komite sayısı, komite başkanın/başkanlarının bağımsız olup olmaması ve yönetim kurulu başkanı ile icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olup olmamasıdır. Yapılan çalışmada Varlık Getiri Oranı, Özkaynak Getiri Oranı, Hisse Başı Kazanç, Fiyat/Kazaç Oranı ve Hisse Senedi Getirisi finansal performans göstergeleri olarak belirlenmiştir. Çalışmada 2009 yılı sonu itibari ile İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'nde yer alan işletmelerin kurumsal yönetim derecelendirme raporları ve faaliyet raporları incelenmiş, işletmelerin yönetim kurulu yapılarına ilişkin bilgiler ile finansal tablo bilgileri elde edilmiştir. Araştırma kapsamına dahil edilen şirketlerin listesi EK 1'de verilmiştir. Araştırmada, yönetim kurulu yapısı ile işletme performans göstergeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla t-testi uygulanmıştır. Analiz çalışmasında SPSS 17 paket programı kullanılmıştır.

Araştırma Bulguları

Araştırmada, yönetim kurulu yapısı açısından belirlenen kriterler ile finansal performans ölçütleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için t-testi yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki 24 işletmeden sadece bir tanesinde yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürün aynı kişi olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle bu kriter t-testine dahil edilmemiştir. Yönetim kurulu yapısı ile ilgili olarak belirlenen diğer kriterler çerçevesinde altı tane hipotez oluşturulmuştur. Aşağıda belirtilen araştırma hipotezleri, her bir finansal performans göstergesi için ayrı ayrı ele alınarak test edilmiştir.

Yönetim Kurulu Üye Sayısı: Araştırma kapsamındaki işletmelerin yönetim kurulu üye sayılarının medyanı 9, standart sapması ise 2,51'dir. Araştırma kapsamındaki 13 işletmenin yönetim kurulu üye sayısı 9 ve daha fazla, 11 işletmenin yönetim kurulu üye sayısı ise 9'dan azdır. Yönetim kurulu üye sayısı ile işletme performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H_0: Yönetim kurulu üye sayısı 9 ve daha fazla olan işletmelerin finansal performansları ile yönetim kurulu üye sayısı 9'dan az olan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yapılan t-testi sonuçlarına göre, her bir finansal performans göstergesi için oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Yönetim kurulu üye sayısı 9 ve daha fazla olan işletmelerin finansal performansları ile yönetim kurulu üye sayısı 9'dan az olan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur. (Tablo 1)

TABLO 1: Yönetim kurulu üye sayısı 9 ve daha fazla olan işletmelerin finansal performansları ile yönetim kurulu üye sayısı 9'dan az olan işletmelerin finansal performansları arasında fark olup olmadığının t-testi analizi

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Farksızlığı T-Testi		
Fin. Per.	**Varyansların Eşitliği**	**F**	**Anlamlılık**	**t**	**Serbestlik Derecesi**	**Anlamlılık (Çift Kuyruk)**
VGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,010	,919	,779	22	,444
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,776	20,966	,447
ÖGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,418	,525	,648	22	,524
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,662	21,839	,515
HBK	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	2,753	,111	,340	22	,737
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,364	15,212	,721
FKO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,540	,470	-,466	22	,646
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,446	15,492	,662
H.S. Getirisi	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,054	,818	,487	22	,631
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,491	21,801	,629

TABLO 2: Yönetim kurulu içerisinde 8 ve daha fazla sayıda erkek üye olan işletmelerin finansal performansları ile 8'den az erkek üye olan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı fark olup olmadığının t-testi analizi

		Levene'in Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Farksızlığı		T-Testi
Fin. Per.	**Varyansların Eşitliği**	**F**	**Anlamlılık**	**t**	**Serbestlik Derecesi**	**Anlamlılık (Çift Kuyruk)**
VGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,531	,474	1,594	22	,125
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,594	21,813	,125
ÖGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,284	,600	1,584	22	,127
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,584	21,562	,128
HBK	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	3,330	,082	,647	22	,524
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,647	13,495	,528
FKO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,412	,528	-,017	22	,986
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,017	18,139	,986
HS Getirisi	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,567	,459	,699	22	,492
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,699	21,753	,492

Yönetim Kurulu İçerisindeki Bayan ve Erkek Üye Sayısı: 24 işletmenin yönetim kurulunda görev alan bayan üye sayısının medyanı 0 (Standart Sapma:1,09), erkek üye sayısının medyanı ise 7,5'dir. (Standart sapma: 2,35). İşletmelerin yönetim kurulu üyeleri içerisinde erkek üye sayısı ile finansal performans arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur. Araştırma kapsamındaki işletmelerden 12 tanesinin yönetim kurulu içerisinde 8 ve daha fazla sayıda erkek üye bulunmakta, 12 tanesinde ise 8'den az sayıda erkek üye bulunmaktadır.

H_0: Yönetim kurulu içerisinde 8 ve daha fazla sayıda erkek üye olan işletmelerin finansal performansları ile 8'den az erkek üye olan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yapılan t-testi sonuçlarına göre, her bir finansal performans göstergesi için oluşturulan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Yönetim kurulu içerisinde 8 ve daha fazla sayıda erkek üye olan işletmelerin finansal performansları ile 8'den az erkek üye olan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur. (Tablo 2)

Yönetim Kurulundaki Bağımsız Üye Sayısı: SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne göre, ikiden az olmamak üzere, yönetim kurulunun en az üçte birinin bağımsız üye olması tavsiye edilmektedir. 24 işletmeden sadece beş tanesi bu kriterleri sağlamaktadır. 13 işletmenin yönetim kurulunda ise hiç bağımsız üye bulunmamaktadır. Araştırma kapsamındaki işletmelerin yönetim kurullarında bulunan bağımsız üye sayısının medyanı 0'dır (Standart sapma: 1,26). Bu nedenle analizimiz yönetim kurulu içerisinde bağımsız üye olup olmamasına göre yapılmıştır.

H_0: Yönetim kurulunda bağımsız üye olan işletmelerin finansal performansları ile bağımsız üye olmayan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yapılan t-testi sonuçlarına göre, α=0,05 anlamlılık düzeyinde yönetim kurulunda bağımsız üye bulunan işletmelerin Varlık Getiri Oranları (Ortalama: - 0,0030), yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmayan işletmelerin Varlık Getiri Oranlarından (Ortalama: 0,0513) anlamlı şekilde daha düşüktür. Bununla birlikte α=0,10 anlamlılık düzeyinde yönetim kurulunda bağımsız üye bulunan işletmelerin Özkaynak Getiri Oranları (Ortalama: 0,0452), yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmayan işletmelerin Özkaynak Getiri Oranlarından (Ortalama: 0,1562) anlamlı şekilde daha düşüktür. Diğer performans göstergeleri için ise anlamlı bir fark tespit edilememiştir. (Tablo 3)

TABLO 3: Yönetim kurulunda bağımsız üye olan işletmelerin finansal performansları ile bağımsız üye olmayan işletmelerin finansal performansları arasında fark olup olmadığının t-testi analizi

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Farksızlığı Testi T-		
Fin. Per.	**Varyansların Eşitliği**	**F**	**Anlamlılık**	**t**	**Serbestlik Derecesi**	**Anlamlılık (Çift Kuyruk)**
VGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	3,079	,093	-2,330	22	,029
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-2,249	16,640	,038
ÖGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,656	,212	-1,884	22	,073
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-1,836	18,150	,083
HBK	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	12,648	,002	1,380	22	,182
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,265	10,071	,234
FKO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,148	,704	-,930	22	,363
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,958	21,373	,349
H.S. Getirisi	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,113	,740	,560	22	,581
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,572	21,867	,573

Tablo 4: Yönetim kurulunda icracı üye olan işletmelerin finansal performansları ile icracı üye olmayan işletmelerin finansal performansları arasında fark olup olmadığının t-testi analizi.

		Levene'nin Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Farksızlığı T-Testi		
Fin. Per.	**Varyansların Eşitliği**	**F**	**Anlamlılık**	**t**	**Serbestlik Derecesi**	**Anlamlılık (Çift Kuyruk)**
VGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,498	,234	-1,432	22	,166
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-2,258	9,298	,049
ÖGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,221	,281	-1,322	22	,200
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-1,802	6,573	,117
HBK	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	8,648	,008	-1,730	22	,098
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,943	3,166	,412
FKO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,489	,235	,486	22	,632
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,972	20,288	,343
H.S. Getirisi	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	2,718	,113	,460	22	,650
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,888	18,277	,386

İcracı Üye Sayısı: SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde yönetim kurulunun yarısından fazlasının icrada görev almamasının sağlanması tavsiye edilmektedir. Araştırmada işletmelerin büyük çoğunluğunun bu kriteri sağladıkları belirlenmiştir. Ancak, işletmelerin yönetim kurullarındaki icracı üye sayısının medyanı 1'dir. (Standart Sapma: 1,46). Bu nedenle analiz, yönetim kurulunda icracı üye bulunup bulunmadığına göre yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki işletmelerden 20 tanesinin yönetim kurulu içerisinde icracı üye bulunurken, 4 tanesinde icracı üye bulunmamaktadır.

H_0: Yönetim kurulunda icracı üye olan işletmelerin finansal performansları ile icracı üye olmayan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Her bir finansal performans göstergesi için oluşturulmuş olan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. T-testi sonuçlarına göre yönetim kurulunda icracı üye olan işletmelerin finansal performansları ile yönetim kurulunda icracı üye olmayan işletmlerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. (Tablo 4)

Komite Sayısı: SPK kurumsal yönetim ilkeleri, şirketlerin içinde bulundukları koşulları göz önünde bulundurarak, yönetim kurulunun görev ve sorunluluklarını sağlıklı bir biçimde yerine getirmesini teminen yeterli sayıda komite oluşturmalarını tavsiye etmiştir. Bu bağlamda, işletmeler kendi ihtiyaçları doğrultusunda diledikleri sayıda komite oluşturabileceklerdir. Ancak, bu araştırma kapsamında incelenen komiteler Denetim Komitesi ve Kurumsal Yönetim Komitesi ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma kapsamındaki 24 şirketten 15 tanesi hem denetim komitesine hem de kurumsal yönetim komitesi oluşturmuştur.

H_0: Bir komiteye sahip olan işletmelerin finansal performansları ile iki komiteye sahip olan işletmelerin finansal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yapılan t-testi sonuçlarına göre, α=0,10 anlamlılık düzeyinde iki komiteye sahip olan işletmelerin 2009 yılı hisse senedi getirilerinin (Ortalama:1,28), bir komiteye sahip olan işletmelerin hisse senedi getirilerinden (Ortalama: 0,74) anlamlı bir şekilde fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer performans göstergeleri için ise anlamlı bir fark tespit edilememiştir. (Tablo 5)

TABLO 5: Bir komiteye sahip olan işletmelerin finansal performansları ile iki komiteye sahip olan işletmelerin finansal performansları arasında fark olup olmadığının t-testi

		Levene'in Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Farksızlığı T-Testi		
Fin. Per.	**Varyansların Eşitliği**	**F**	**Anlamlılık**	**t**	**Serbestlik Derecesi**	**Anlamlılık (Çift Kuyruk)**
VGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,328	,572	-,117	22	,908
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,113	15,138	,911
ÖGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,080	,780	-,189	22	,852
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,191	17,635	,850
HBK	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	6,301	,020	-1,079	22	,292
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-1,400	14,295	,183
FKO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,397	,250	1,069	22	,297
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,919	10,693	,378
HS Getirisi	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,096	,759	-1,762	22	,092
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-1,829	18,970	,083

TABLO 6: Komite başkanının/başkanlarının tümü bağımsız olan işletmelerin finansal performansları ile herhangi bir komite başkanı bağımsız olmayan işletmelerin finansal performansları arasında fark olup olmadığının t-testi.

		Levene'in Varyansların Eşitliği Testi		Ortalamaların Farksızlığı T-Testi		
Fin. Per.	**Varyansların Eşitliği**	**F**	**Anlamlılık**	**T**	**Serbestlik Derecesi**	**Anlamlılık (Çift Kuyruk)**
VGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	1,869	,185	2,164	22	,042
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,676	4,926	,155
ÖGO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,034	,855	1,770	22	,091
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,874	6,793	,104
HBK	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	5,932	,023	-1,151	22	,262
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,712	4,350	,513
FKO	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,722	,405	,920	22	,367
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			1,373	14,487	,191
HS Getirisi	Varyansların Eşit Olduğu Varsayımı	,394	,537	-,237	22	,815
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,216	5,671	,836

Komite Başkanının/Başkanlarının Bağımsız Olması: Kurumsal yönetim ilkelerine göre komite başkanları bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmelidir. Araştırmada, işletme içerisinde oluşturulan komite veya komitelerin başkan veya başkanlarının tümünün bağımsız olup olmamasına göre analiz yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki işletmelerden 5 tanesinde oluşturulan komite veya komitelerin başkanı bağımsız, 19 işletme içerisinde oluşturulan komite veya komitelerden en az bir tanesinin başkanı ise bağımsız değildir.

H_0:Komite başkanının/başkanlarının tümü bağımsız olan işletmelerin finansal performansları ile herhangi bir komite başkanı bağımsız olmayan işletmelerin finansal performansları arasında fark yoktur.

Analiz sonuçlarına göre, α=0,05 anlamlılık düzeyinde komite başkanının veya başkanlarının tümü bağımsız olan işletmelerin Varlık Getiri Oranı'nın (Ortalama: -0,02) herhangi bir komite başkanı bağımsız olmayan işletmelerin Varlık Getiri Oranından (Ortalama 0,04) anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, α=0,10 anlamlılık düzeyinde komite başkanının veya başkanlarının tümü bağımsız olan işletmelerin Özkaynak Getiri Oranının (Ortalama: 0,00), herhangi bir komite başkanı bağımsız olmayan işletmelerin Özkaynak Getiri Oranından (Ortalama: 0,13) anlamlı bir şekilde

daha düşük olduğu belirlenmiştir. Diğer performans göstergeleri için ise anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Tablo 6).

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletme içerisinde etkin kurumsal yönetim uygulamalarının oluşturulması, işletmelerin düşük sermaye maliyeti ile kaynak temin etmelerini, finansman imkânlarını arttırmalarını ve gerek ulusal gerekse ulsulararası alanda sermaye piyasalarında yer almalarını sağlamaktadır. Dolayısı ile işletmelerde oluşturulan kurumsal yönetim mekanizmaları işletmelerin performanslarını da etkilemektedir.

SPK tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri içerisinde yönetim kurulu yapısı önemli bir yer almaktadır. Bu makalede İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'ndeki şirketlerin yönetim kurulu yapılarının işletme performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler sonucunda; yönetim kurulunda bağımsız üye bulunan işletmelerin Varlık Getiri Oranlarının ve Özkaynak Getiri Oranlarının yönetim kurulunda bağımsız üye bulunmayan işletmelerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, komite başkanının veya başkanlarının tümü bağımsız olan işletmelerin Varlık Getiri Oranları ve Özkaynak Getiri Oranlarının, herhangi bir komite başkanı bağımsız olmayan işletmelerin Varlık Getiri Oranından ve Özkaynak Getiri Oranından daha düşük olduğu belirlenmiştir. İMKB Kurumsal Yönetim Endeksindeki şirketlerde, yönetim kurulunda bağımsız üye olması ve komite başkanlarının tamamının bağımsız üye olması işletmelerin Varlık Getiri Oranını ve Özkaynak Getiri Oranını ters yönde etkilemektedir. Analiz sonucunda elde edilen bir diğer sonuç ise, denetim komitesi ve kurumsal yönetim komitesi olmak üzere iki komiteye sahip olan işletmelerin 2009 yılı hisse senedi getirilerinin, bu komitelerden herhangi bir tanesine sahip olan işletmelerin hisse senedi getirilerinden daha yüksek olmasıdır. Bununla birlikte yapılan çalışma sonucunda, yönetim kurulu üye sayısının, yönetim kurulu içerisindeki erkek üye sayısının, yönetim kurulunda icracı üye olup olmamasının işletme performansını etkilediğine dair anlamlı bir sonuç elde edilememiştir.

Daha sonra yapılacak olan çalışmalar için, İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi'ndeki işletmelerin yönetim kurulu yapıları ile İMKB'de işlem görmekte olup Kurumsal Yönetim Endeksi'nde bulunmayan şirketlerin yönetim kurulu yapılarının karşılaştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

AKIN,A. (2004). "Mülkiyet Sahipliğinden Kaynaklanan Yönetim Hakkının Devri Açısından Post-Modern Yönetsel Kontrol Yaklaşımları ve Stratejileri" Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı:22, 127-148.

AĞCA, A. ve ÖNDER Ş. (2007). "Türkiye'de Gönüllü Kamuyu Aydınlatma: İMKB'de Yer Alan İşletmeler Üzerine Bir Araştırma", Muhasebe ve Finansman, 34, p.133-143.

ATAMER, M. (2006). Halka Açık Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Açısından Değerlendirilmesi. Uzmanlık Tezi, T.C. Hazine Müsteşarlığı, p. 9.

AYGÜN, M.ve İÇ S. (2010). "Genel Müdürün Aynı Zamanda Yönetim Kurulu Üyesi Olması Firma Performansını Etkiler mi?", Muhasebe ve Finansman, S.47, 192-201.

AYGÜN, M., TAŞDEMİR, A. ve ÇAVDAR E. (2010). "Banka Performansı Üzerinde Yönetim Kurulu Büyüklüğünün Etkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.24 S.3,67-78.

BARAZ, B. (2004). "Yönetim Kurullarının Kurumsal Yönetişim Açısından Kritik Önemi : Eskişehir'de Bir Araştırma", 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, p.763-771.

CHAMBERLAIN, T.W. (2010). "Board Composition and Firm Performance:Some Canadian Evidence", International Advance Economical Research, (16) 421-422.

DALTON, D. R., DAİLY, C. M., ELLSTRAND, A. E. ve JOHNSON J. L..(1998). "Meta-Analytic Reviews of Board Composition, Leadership Structure, and Financial Performance", Strategic Management Journal, Vol 19, 269-290

DİNÇ, E. ve ABDİOĞLU,H. (2009) "İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 12, S.21, 157-184.

ELİTAŞ, C., AĞCA V. VE AYDEMİR, O. (2009) "Yönetim Kurulu Yapısı, İşleyişi ve Performans İlişkisi: Ege Bölgesi Örneği", Muhasebe ve Finansman, 42, 103-116.

GUEST, P. M.(2009). "The Impact of Board Size on Firm Performance: Evidence From the UK", The European Journal of Finance. Vol.15 No 4, 385-404.

İSTANBUL MENKUL KIYMETLER BORSASI, http://www.imkb.gov.tr/Indexes/StockIndexesHome/CorporateGovernanceIndex.aspx, (Erişim: 02.09.2010)

İSTANBUL MENKUL KIYMETLER BORSASI,

http://www.imkb.gov.tr/data/Genelge/gn2008292.pdf, (Erişim:02.09.2010)

İŞCAN, Ö.F. VE NAKTİYOK, A. Dijital Çağ Örgütleri. İstanbul:Beta, 127.

İŞCAN, Ö. F. VE KAYĞIN, E. (2009). "Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi Üzerine Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 13 (2), 213-224 .

JACKLING B. VE JOHL, S. (2009)."Board Structure and Firm Performance: Evidence From India's Top Companies", Corporate Governance: An International Review, 17 (4) 492-509.

KIEL, G.C., NICHOLSON G. J. (2003). "Board Composition and Corporate Performance How to Australian Experience Informs Contrasting Theories of Corporate Governance",Corporate Governance, 11 (3)p.189-205.

KOÇEL,T.(2003). İşletme Yöneticiliği, İstanbul:Beta, 2003.

KULA, V. (2005)."The Impact of the Roles, Structure and Process of Boards on Firm Performance: Evidence from Turkey", Corporate Governance, 13 (2), 265-276.

OMAN, C.P. (2001). "Corporate Governance and National Development" OECD Technical Papers, No. 180, p. 13.

RASHID, A. DE ZOYSA, LODH, A. S., VE RUDKİN, K. (2010) "Board Composition and Firm Performance: Evidence From Bangladesh" Australasian Accounting Business & Finance Journal. Vol.4 No 1 2010,76-95.

SERMAYE PİYASASI KURULU, Kurumsal Yönetim İlkeleri, 2005.

TORAMAN,C. VE ABDİOĞLU, H. (2008). "İMKB Kurumsal Yönetim Endeksinde Yer Alan Şirketlerin Uygulamalarında Zayıf ve Güçlü Yanları: Derecelendirme Raporlarının İncelenmesi" Muhasebe ve Finansman. No:40, 96-109.

UADIALE, O. M.(2010). "The Impact of Board Structure on Corproate Financial Performance in Nigeria", International Journal of Business and Management, 5 (10), p.155-166.

ÜLGEN, H. VE MİRZE S. K. (2007). İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul: Arıkan, 430-435.

EK 1: 31.12.2009 Tarihi İtibari ile Kurumsal Yönetim Endeksi'ndeki Şirketlerin Listesi

	Kurumsal Yönetim Endeksi'ndeki Şirketler (11.10.2010)
1	Doğan Yayın Holding A.Ş.
2	Hürriyet Gazetecilik Ve Matbaacılık A.Ş.
3	Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.
4	Türk Traktör Ve Ziraat Makineleri A.Ş.
5	Türkiye Petrol Rafinerileri Anonim Şirketi (Tüpraş)
6	Vestel Elektronik Sanayi Ve Ticaret A.Ş.
7	Y Ve Y Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı A.Ş.
8	Anadolu Efes Biracılık Ve Malt Sanayii Anonim Şirketi
9	Asya Katılım Bankası A.Ş.
10	Dentaş Ambalaj Ve Kağıt Sanayi Anonim Şirketi
11	Otokar Otomotiv Ve Savunma Sanayi Anonim Şirketi
12	Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.
13	Arçelik Anonim Şirketi
14	Coca-Cola İçecek A.Ş.
15	Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş.
16	İş Finansal Kiralama A.Ş.
17	Logo Yazılım Sanayi Ve Ticaret Anonim Şirketi.
18	Petkim Petrokimya Holding. A.Ş.
19	Türk Prysmian Kablo Ve Sistemleri A.Ş.
20	Şekerbank Türk Anonim Şirketi
21	Tav Havalimanları Holding A.Ş.
22	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.
23	Türk Telekomünikasyon A.Ş.
24	Vakıf Menkul Kıymetler Yatırım Ortaklığı A.Ş.

SPOR KULÜPLERİNİN YÖNETİM MODELLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sebahattin DEVECİOĞLU
Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, BESYO

Bilal ÇOBAN
Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, BESYO

Yunus Emre KARAKAYA
Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı

Özet: Toplumsal yaşantıda insanların sportif etkinlik ve hizmet beklentileri önemli ölçüde spordaki temel örgütlenme birimleri olan spor kulüplerinden karşılanmaktadır. Spor kulüpleri, toplumsal çevreden bir takım girdileri alıp işleyerek enerjiye dönüştüren ve sonuçta yine çevreye veren açık sistemlerdir. İnsanların bir amaç ve hedef etrafında toplandığı, toplumun sosyal kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikler taşıyan, insanların toplumsallaşmasında ve sosyalleşmesinde çok önemli bir yere sahip olan özellikler taşımaktadır. Sporun toplumsal hayatta sosyal rolünün ön plana çıkmasında, toplumla bütünleşmesinde ve esnek bir yapıya sahip olmasında spor kulüplerinin işlevi sivil toplum örgütleri kadar önemlidir. Bu çalışmada, Avrupa'da ve Türkiye'de farklı yapılara sahip spor kulüplerinin yönetim modelleri, yasal mevzuatlar çerçevesinde betimsel olarak değerlendirilerek, Türkiye'deki spor kulüpleri için öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, Spor Yönetimi, Spor Kulübü, Yönetim Modelleri

ASSESSMENT OF THE MANAGEMENT MODELS OF SPORTS CLUBS

Abstract: In social life, sporting events and services that people expect significantly are met by sports clubs which are the basic units of organization in the sports. Sports clubs are open systems which get some input from the social environment and convert it to the energy and as a result give it to the environment again. Forefront emergence of a social role of sport in social life, in the integration with society and having a flexible structure, the function of sports clubs as important as the civil society organizations.In this study, the management models of sports clubs which have different structure in Europe and Turkey, are considered to be descriptive within the framework of legal regulations, tried to develop recommendations for sports clubs in Turkey.

Key Words: Management, Sports Management, Sports Club, Management Models

GİRİŞ

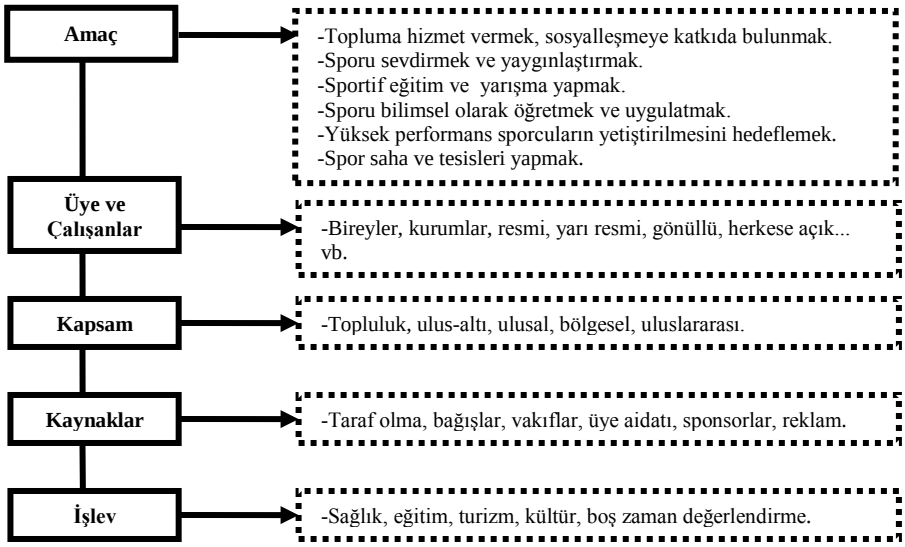
Toplumların ihtiyaçlarını karşılamak, problemlerini çözmek için oluşturulan kurum ve kuruluşlar, toplumsal hayatta bir iş bölümünün kurulmasına yol açmaktadır. Toplumun ihtiyaçlarını gidermek ve problemlerini halletmek, genellikle bir kişiden ziyade kişilerin bir araya gelerek güçlerin birleştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Toplumun gittikçe artan ihtiyaçları ve problemleri, böylece toplumsal birimlerin sayıca artmasını da sağlamaktadır. Dolayısıyla, toplumsal ihtiyaçları karşılamak, bir toplumsal problemi çözmek için insanların güç birliği ve kendi aralarında iş bölümü yapmalarını gerekli kılmaktadır (Doğar, 1997). İki yada daha çok insan bir amaç doğrultusunda bir araya gelip bir grup oluşturduklarında, bu grubun belirlenen amaçlarının gerçekleştirilmesi için üyelerinin birlikte çalışmaları gerekir. Bir grubun ya da bir biçimsel örgütün amaçlarını gerçekleştirirken, başarı veya başarısızlık yönetim ile yakından ilişkilidir (Karaman, 2000: 37, 38).

Yönetim bir bilim dalıdır. Devamlı arayışlar ve denemeler içindedir. Tarih boyunca ve özellikle 1950'lerden sonra daha süratli değişmelere uğramıştır. 1950'lerden sonra bütün dünyada ve 1960 sonrası Türkiye'de üniversitelerde, çeşitli derslerde okutulmaya ve öğretilmeye başlanmıştır. Ayrıca ileri sanayi ülkelerinde bütün kuruluşlarda "kamu ve özel" devamlı kurs, konferans ve seminerlerle bu bilim dalının esasları yöneticilere, yönetim işine soyunanlara, gençlere ve yaşlılara, yönetim işiyle ilgili herkese öğretilip ve aktarılmaya başlanmıştır (Pamuk, 1997). Yönetim önceden ne yapacağının kestirilmesi oldukça zor olan insanla uğraşır. İnsanın toplumsal yaşama gereği olan diğer bireylerle ilişkilerini, onların çeşitli etmenler altındaki davranışlarını incelemektedir. Bireyler ustalığını, zamanını ve faaliyetini planlayıp, örgütler bireyleri yönlendirir ve kontrol eder. Böylece bireyler kendini yönetir. Anne-baba işlerini, ev faaliyetlerini ve çocuklarını yönetirler. Öğrenciler okulda çeşitli konu ve derslerde başarılı olmak için zamanını kullanmayı yönetmek ve denetlemek zorundadır. Daha üst düzeyde ele alınırsa başhekim hastaneyi, müsteşar bakanlığını, ziraatçı çiftliğini, genel müdür şirketini, dekan fakültesini yönetmek zorundadır. Bu çeşitli uğraşlar farklı alanlara aitmiş gibi görünse de, hepsinin ortak yönü, farklı amaçlara yönelik örgütsel çabanın yönetilmesidir (Can, 2001). Aslında yönetimin toplumsal bir olgu olması, toplumun bütün üyelerini kapsaması, üstelik devlet kavramıyla özdeşleşmesi yüzünden, yönetim bir çok bilimin konusu olmuştur (Başaran, 1984).

Türkiye'de sportif etkinliklerde bulunan spor kurum ve kuruluşlarının büyük bir kısmı devlet yönetimine bağlıdır. Özel sektör tarafından kurulan ve işletilen spor kurum ve kuruluşlarında bile denetim devletin denetim ve gözetimi altında yürütülmektedir. Spor yönetimi, sportif hareketleri belirlenen amaçlara ulaştırmak için insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktadır. Sportif hizmetleri önceden belirlenen hedeflere ulaştırmak için mevcut insan ve madde kaynaklarını bu hedefler doğrultunda en etkili ve verimli olarak kullanılmasını sağlamaktadır. Kamu yönetimi tarafından tespit edilen sportif hareket ve hizmetlerin genel ve özel amaçlarını gerçekleştirmek, devletin spor politikalarını uygulamakla yükümlüdür (Doğar, 1997). Bu doğrultuda spor yönetimi, genel yönetimin bir parçasıdır. Spor yönetimi, genel yönetimin ilke, yönetim ve kurallarının spor alanına uygulanmasıdır. Yönetimin faaliyetlerinin bilimsel bir biçimde yürütülmesinin yollarını araştırmak, bulmak ve bunları spor metotlarına dönüştürüp uygulamaktır.

Sporun temel amaçları ise spor yönetiminin gerçekleştirmeye çalıştığı amaçlardır. Bu yüzden, spor teşkilatları ve onlarda görev alacak bütün personel ile kullanılacak maddi unsurlar, sporun amaçlarına uygun bir tarzda ele alınmalı ve yönetilmelidir. Yönetim süreçleri tüm diğer dallarda olduğu gibi işletme, kamu, eğitim ve spor yönetimi için de aynen gerekli ve geçerlidir (Yetim, 1992: 14). Bireysel veya grup olarak yapılan, kendi içinde kuralları olan, genelde rekabete dayalı bedensel ve zihinsel yeteneklerin gelişimini sağlayan, eğitici ve eğlendirici uğraşlar şeklinde tanımlanan ve 21. yüzyıl modern toplumunun en yaygın ve etkili sosyal kurumlarından birisi olan spor, insanın bedenen, ruhen ve sosyal yönden gelişmesine katkı sağlayarak toplumların gelişmesinde de çok etkin rol oynayan sosyal bir olgudur (Yetim, 2000: 115). İnsanların bir araya gelmesi, spor yapması gibi ana hedeflerle bir araya geldikleri yerler olarak kabul gören spor kulüpleridir. Genelde toplumsal yaşantıda bireylerin spor faaliyetleri veya beklentileri büyük oranda spor kulüplerinde karşılanmaktadır.

Bu doğrultuda sporun toplumsal hayatta sosyal rolünün ön plana çıkmasında, toplumla bütünleşmesinde ve esnek bir yapıya sahip olmasında spor kulüplerinin işlevi sivil toplum örgütleri kadar önemlidir. Çünkü spor kulüpleri amaç, üye, kapsam, kaynaklar ve işlev bakımından çok büyük önem (Şekil 1) arz etmektedir (Devecioğlu ve Çoban, 2005: 94).



Şekil 1. Spor Kulüplerinin Fonksiyonları

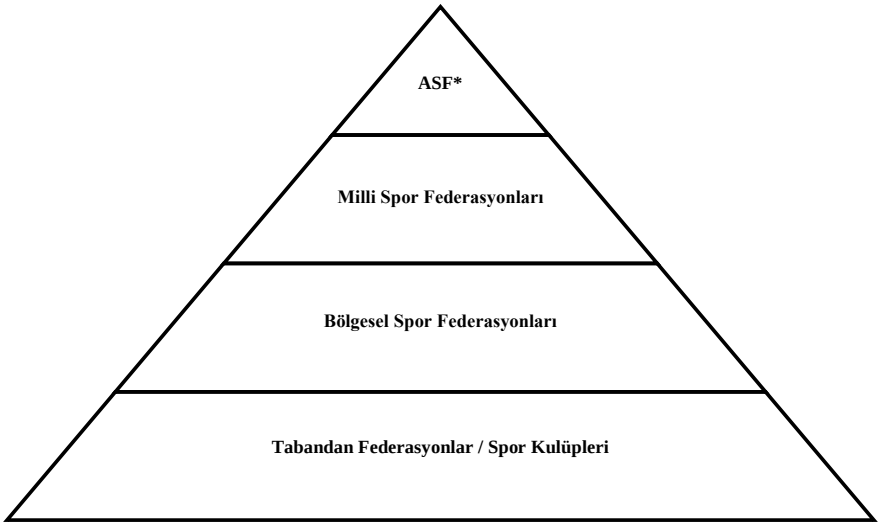
Spor kulüpleri, toplumsal çevreden bir takım girdileri alıp işleyerek enerjiye dönüştüren ve sonuçta yine çevreye veren açık sistemlerdir. Toplumsal yaşantıda insanların sportif etkinlik ve hizmet beklentileri, önemli ölçüde spordaki temel örgütlenme birimleri olan spor kulüplerinden karşılanmaktadır. Spor kulüpleri, insanların bir amaç ve hedef etrafında toplandığı, toplumun sosyal kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikler taşıyan, insanların toplumsallaşmasında ve sosyalleşmesinde çok önemli bir yere sahip olan özellikler taşımaktadır (Fişek, 1985: 31). Spor kulüpleri de sivil toplum örgütleri gibi belirli kurallara göre kurulan (yasalar, tüzükler, yönetmelikler, sözleşmeler, vb.) üyelerinin her birinin yetki ve sorumlulukları belli olan (başkan, yönetim kurulu üyesi, denetçi, üye), gerek amatör

gerekse profesyonel spor branşları ile topluma hizmet veren, her yaş grubunun spor yapabileceği tesis araç gereçlere sahip olan, diğer bir yönü ile de yüksek performans sporcuların yetiştirilmesini hedefleyen özel hukuk kuruluşlarıdır (Durmuş, 1999: 27). Spor kulüpleri öncelikle üyelerinin sporla ilgili ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda sosyal ve sportif faaliyetler düzenlemek amacıyla kurulmaktadır. Bu amacını gerçekleştirmek üzere yeterli sayı ve nitelikte antrenör ve teknik elemanları ve diğer yardımcı personeli istihdam etmektedirler (Ekenci, 1997).

Bu çalışmada, Avrupa'da ve Türkiye'de farklı yapılara sahip spor kulüplerinin yönetim modelleri, yasal mevzuatlar çerçevesinde betimsel olarak değerlendirilerek, Türkiye'deki spor kulüpleri için öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

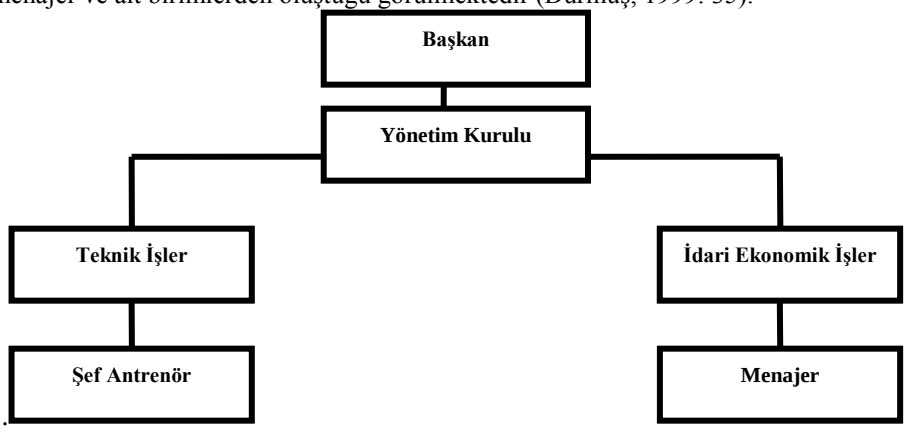
AVRUPA SPOR KULÜPLERİ YÖNETİMİ

Avrupa'da spor kulüpleri, çeşitli spor dallarını kitlelere sunan, yaygın bir görünüm sergilemektedir. Bu kulüpler, "Üyelerinin temel hakları, kulübe demokratik yollardan nüfuz etmek ve temel görevleri üyelik aidatı ödemek" (Ulseth, 2004) şeklindeki karakteristik üye sistemi yapısı ile teşekkül etmişlerdir. Bu sistem ile spor kulüpleri, personel ve finans desteği olarak düşünülebilecek yardımı toplumun kendi iradesinden, doğrudan almaktadır. Aynı zamanda bu, bireylerin hem spor yapmasına hem de kulüp yönetimine demokratik olarak katılmasına olanak veren, böylece bireyleri, hem fiziksel hem de sosyal yönden toplumla bütünleştiren bir yapılanmadır (Öğüt, 2010). Avrupa Birliği üye ülkelerinde spor kulüpleri, spor tabanının temelini oluşturmaktadır (Final Draft, 1991). Spor alanında spor kulüplerinin bireyleri bir araya getirecek sosyal bir işlevi olduğu ve örneğin Avrupa Birliği ülkesi olan Avusturya'da nüfusun % 39'u bu felsefeyle bir spor kulübü veya spor federasyonu üyesi olarak gözükmektedir (Sports Information Bulletin, 1997). Avrupa'da kabul gören spor organizasyonu incelendiğinde (Şekil: 2), spor kulüpleri bölgesel federasyonların üyesidir. Bu bölgesel federasyonlar alanında sorumlu olduğu bölgesel şampiyonalar veya bölgesel düzeyde spor koordinasyonundan sorumludur. Bölgesel federasyonlar ise ulusal federasyonun üyesidir. Bu federasyonlar kendi disiplini içinde tüm genel konuları düzenleyen ve aynı zamanda Avrupa veya uluslararası kendi şube temsil federasyonları şeklinde faaliyetlerini devam ettirmektedir. Avrupa federasyonları ise piramidin en üst federasyonu ve bütün Avrupa biriliği üye ülkelerin merkezi konumundadır (European Commission, 1998).

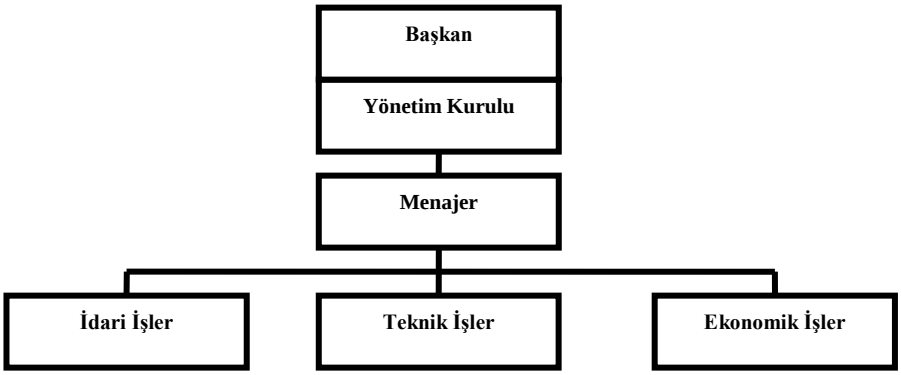


*ASF: Avrupa Spor Federasyonları
Şekil 2. Avrupa Spor Organizasyonu Piramit Modeli

Avrupa birliği üye ülkelerinde mevcut spor kulüplerinin yönetim yapıları incelendiğinde; Almanya'da (Şekil 3) başkan, yönetim kurulu ve alt birimlerden oluştuğu, İngiltere'de (Şekil 4) ise başkan, yönetim kurulu, menajer ve alt birimlerden oluştuğu görülmektedir (Durmuş, 1999: 35).

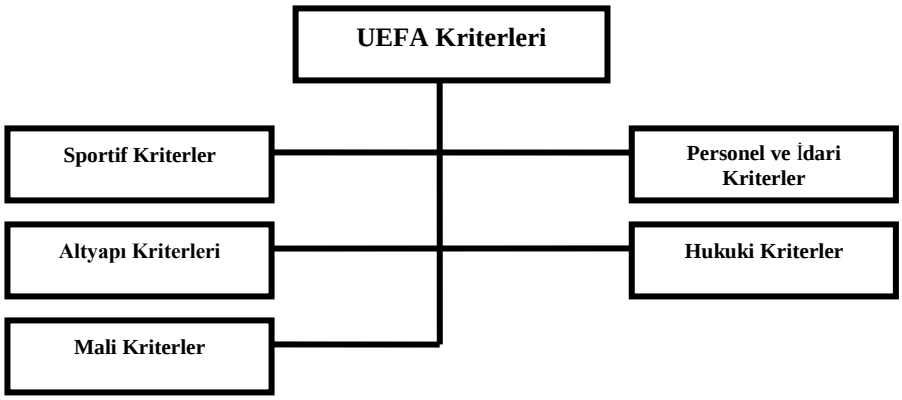


Şekil 3. Almanya'da Mevcut Spor Kulübü Modeli



Şekil 4. İngiltere'de Mevcut Spor Kulübü Modeli

2006-2007 sezonunda yürürlüğe giren Avrupa Futbol Birliği (UEFA)'nin liderlik ve kontrol fonksiyonunu geliştirmek, finansal istikrarı sağlamak, kredibilite ve güvenirliliğini artırmak, daha iyi finans yönetimi için araçlar geliştirmek kulüp yönetiminde etkinlik ve kaliteyi artırmak, tesisleri iyileştirmek, genç oyuncuların yetiştirilmesini teşvik etmek ve uygulamaların diğer alt takımlarında da olumlu etki yapmasını sağlamak amacıyla UEFA bir dizi talimatlar yayımlamış ve bunları ülke federasyonlarına göndermiştir (Akşar, 2005). Beş ana başlık altında toplanan UEFA kriterleri (Şekil 5), en çok mali anlamda zorunlu kıldığı konular bakımından önem taşımaktadır. Çünkü bunlar, şeffaflığı ve kamuoyunu kulüplerin mali yapısı hakkında kesin ve net bir şekilde bilgilendirmeyi hedeflemektedir. UEFA Lisans Sistemi Kriterlerine uyum, UEFA'ya bağlı 52 ülkenin federasyonuna bağlı kulüpleri kapsamaktadır. Her ülkenin federasyonu, UEFA'nın getirdiği lisans sistemi kurallarını göz önünde tutarak kendi mevzuatını hazırlamakla yükümlüdür. UEFA, yeni getirilen kriterler ışığında kulüplerin borçluluk durumlarını inceleyerek mali durumu iyi olmayan spor kulüplerinin Avrupa kupalarına katılmalarını yasaklayacaktır. UEFA kriterleri 3 kategoriye ayrılmıştır. Bu kriterler; "A" Kriterleri (Herhangi bir A kriterini yerine getirmeyen lisans adayı lisans alamaz ve UEFA kulüp müsabakalarına katılamaz), "B" Kriterleri (Herhangi bir B kriterini yerine getiremeyen lisans adayı, lisans verince belirlenen yaptırımlara tabi olacak, ancak yine de lisans alarak UEFA kulüp müsabakalarına katılabilecektir), "C" Kriterleri (En iyi uygulama diye adlandırılan C kriteri ise yerine getirilmediği takdirde herhangi bir yaptırımı gerekli kılmayan ve lisans verilmesine engel teşkil etmeyen kriterdir. Ancak bazı C kriterleri ileride zorunlu kriterler haline getirilebilir)' dir (Sultanoğlu, 2008: 59-63).



Şekil 5. Avrupa Futbol Birliği (UEFA) Kriterleri

Bu kriterlerden (Şekil 5), S*portif Kriterler;* kulüplerin, gençlerin sportif ve akademik eğitimine gerekli çabayı sarf etmesi ve bu amaçla yetkin teknik eğiticiler istihdam etmeleri, oyun alanı ve dışında fair-play'in yerleştirilmesi ile ilgililer (futbolcular, hakemler, teknik eğiticiler ve görevliler) arasında ortak anlayışın geliştirilmesi hedefine dönük kriterlerdir. *Altyapı Kriterleri;* Türkiye ve Avrupa çapında donanım ve temizlik açısından, nitelik bakımından eşit standartta tesislere ulaşılması ve izleyicilerin güvenli, rahat yararlanmalarına elverişli, basın mensuplarının görevlerini düzenli ve uygun ortamlarda yerine getirebilecekleri statların ve futbolcuların yeteneklerini geliştirebilmelerine imkan tanıyacak eğitim tesislerini oluşturmak amacına dönük kriterlerdir. *Personele İlişkin ve İdari Kriterler;* kulüplerin artan ticari önem karşısında, belli bilgi birikimine sahip, iyi eğitimli, nitelikli profesyonelleri istihdam etmeleri, güvenlik açısından yetkin hizmetlerden yararlanmaları ve sportif başarı açısından da tüm takımların nitelikli teknik öğreticiler tarafından eğitilmeleri ve tıbbi destek görmeleri amacına dönük kriterlerdir. *Hukuki Kriterler;* kulüplerin hukuki yapılarının ve işleyişlerinin ulusal ve futbola ilişkin mevzuat açısından gerekli noktaya taşımaları amacına dönük kriterlerdir. *Mali Kriterler;* kulüplerin ekonomik ve mali kapasiteleri ile şeffaflık ve kredibilitelerinin artırılması, yatırımcılara gerekli önemin verilmesinin yerleştirilmesi, ulusal ve uluslararası turnuvaların devamlılığının temini ve mali yönden fair-play'in yerleştirilmesi amaçlarına dönük kriterlerdir (Türkiye Futbol Federasyonu, 2010).

UEFA, Kulüp Lisanslama Kriterleri'ni belirlerken aşağıdaki hedeflere ulaşmayı amaçlamıştır (UEFA, 2010).

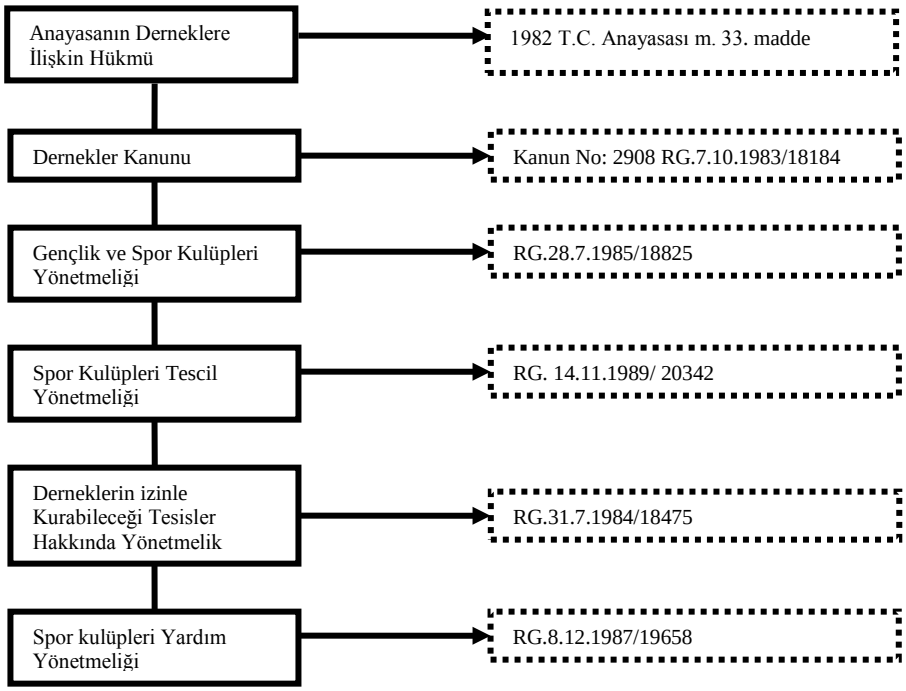
- Futbolunun standartını bütün yönleriyle geliştirmek, sürekli iyileştirmek ve her kulüp içinde gençlerin yetiştirilmesine ve korunmasına sürekli olarak öncelik verilmesi,
- Kulüplerin uygun yönetim ve organizasyon seviyesine sahip olmasının sağlanması,
- Seyircilere ve medyaya iyi düzenlenmiş, konforlu ve güvenli stadyumlar temin etmek üzere kulüplerin sportif altyapısının adapte edilmesi,
- Kulüplerin ekonomik ve mali yapılarının güçlendirilmesi, şeffaflıklarının ve güvenilirliklerinin artırılması ve alacaklılarının korunmasına gerekli önemin verilmesi,
- Bir sezon içindeki uluslararası müsabakaların sürekliliğinin sağlanması,
- Müsabakalarda mali fair play'in izlenmesi,

- Kulüplerin sportif, altyapı, personel ve idari, hukuki ve mali kriterler açısından değerlendirmesi standartlarının Avrupa çapında geliştirilmesi.

TÜRKİYE'DE SPOR KULÜPLERİ YÖNETİMİ

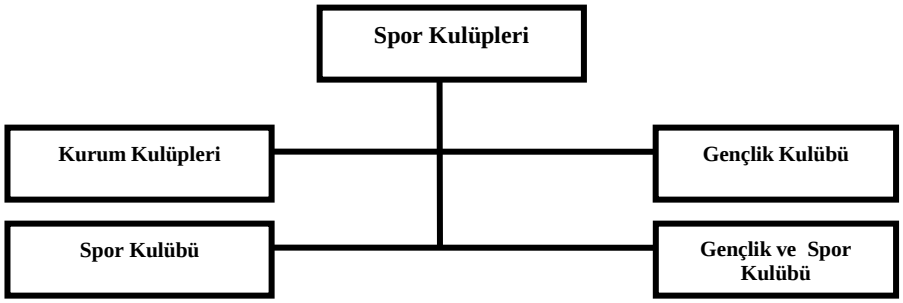
Türkiye'de 5253 sayılı dernekler kanununun derneklerden başvurmaları halinde; spor faaliyetine yönelik olanlar spor kulübü, boş zamanları değerlendirme faaliyetine yönelik olanlar gençlik kulübü ve her iki faaliyeti birlikte amaçlayanlar gençlik ve spor kulübü adını alır. Bu kulüpler, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce tutulacak kütüğe kayıt ve tescil edilir. Kulüplerin organları, bu organların görev ve yetkileri, kulüplerin Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce de denetlenmesi ve bunlara yapılacak yardımların şekil ve şartları, üst kuruluş oluşturmada uyulacak esas ve usuller, gençlik ve spor faaliyetlerini yürüteceklerin nitelikleri ve bunlara uygulanacak disiplin işlemleri, kulüplerin kayıt ve tesciline ilişkin esaslar İçişleri Bakanlığı'nın uygun görüşü üzerine Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün bağlı olduğu Bakanlıkça yürürlüğe konulacak yönetmelikte düzenlenmektedir (Devecioğlu, 2008: 2).

Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliğinin 9. maddesi, "tüzel kişilik kazanan ve teşkilata kayıt ve tescili yapılan bu suretle kulüp adını alan her kulübün Genel kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu organları teşkil ettirilir" şeklinde belirtilmiştir (Devecioğlu ve Çoban 2003: 2). Bu kulüpler başka organlar da oluşturabilirler. Ancak, bu organları genel kurul ve denetleme kurulunun görev, yetki ve sorumluluklarını devredemezler. Bu yapının uygulamadaki en önemli amacı spor ortamının ülke genelinde, yerel özellikler dikkate alınarak, devlet kaynaklarının elverdiği ölçülerde genel ilke ve politikalar belirlenerek, spor saha ve tesisleri, spor araç ve gereçleri, spor öğretici ve yöneticileri, sportif eğitim ve yarışma uygulama programları ile gerçekleştirilebilmesidir (Cankalp, 2002: 48). Ayrıca dernekler kanunun 19. maddesine göre yukarıda belirtilen organlar derneklerde bulunması zorunlu olan ve zorunlu olmayan organlar şeklinde sıralanmıştır. Zorunlu organlar genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulundan oluşmaktadır. Zorunlu olmayan organlara genel kurul ve denetleme kurulunun yetki ve sorumlulukları devredilememektedir. Zorunlu olmayan kurullar ise disiplin kurulu, sicil kurulu, divan kurulu vb. kurullardan oluşmaktadır (Yener, 2001). Türkiye'de spor kulüplerine ilişkin kanun ve yönetmelikleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Şekil 6);

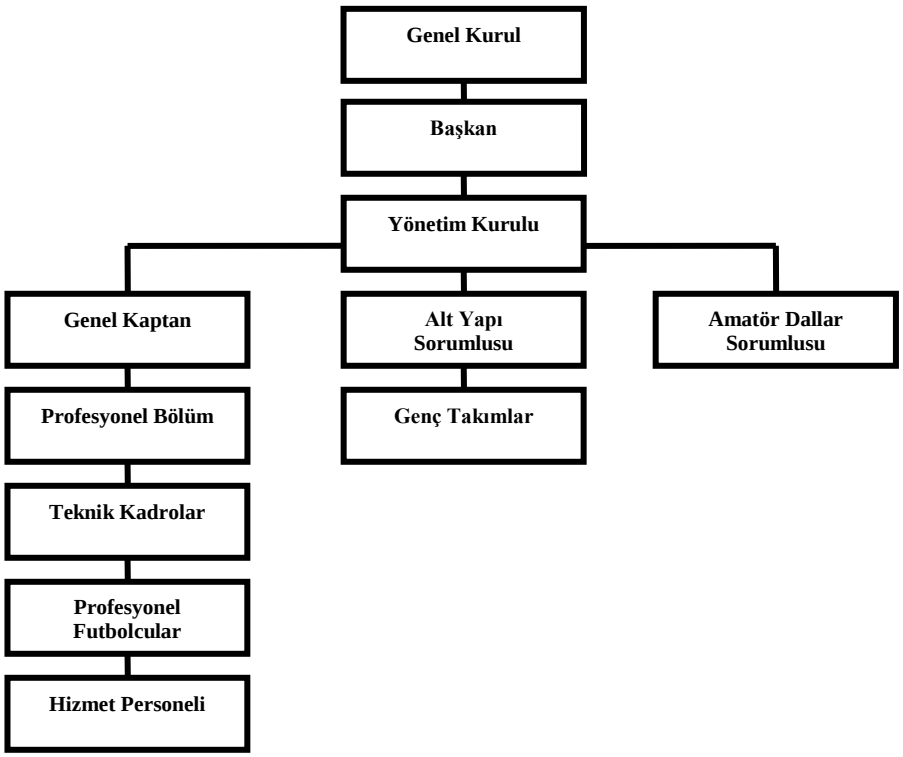


Şekil 6. Türkiye'de Spor Kulüplerine İlişkin Kanun ve Yönetmelikler

Türkiye'de 2908 sayılı dernekler yasasının 57. maddesine dayanılarak hazırlanan Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliği'ne göre kulüpler; "Boş zamanları değerlendirme, spor veya her iki faaliyeti birlikte yürütmek amacıyla kurulan ve kulüp adını alan dernekler"dir. Aynı yönetmeliğe göre kulüpler (Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, 2008: 46); *Kurum Kulüpleri;* kamu kurum ve kuruluşlarında, yüksek öğretim kurumlarında ve özel kuruluşlarda kendi mensupları tarafından, bu kurum ve kuruluşların bünyelerinde kurularak kayıt ve tescilini yaptıran derneklerdir. *Spor Kulüpleri;* spor faaliyetlerinde bulunmak amacıyla kurulan genel müdürlüğe kayıt ve tescilini yaptıran derneklerdir. *Gençlik Kulüpleri;* boş zamanları, gençlik faaliyetleri ile değerlendirmeyi amaçlayan ve bakanlığa kayıt ve tescilini yaptıran derneklerdir. *Gençlik ve Spor Kulüpleri:* spor ile gençlik faaliyetlerini amaçlayan Bakanlık ve Genel Müdürlüğe faaliyetleri yönünden ayrı ayrı kayıt ve tescillerini yaptıran dernekler şeklinde kurulabilmektedir (Şekil 7).

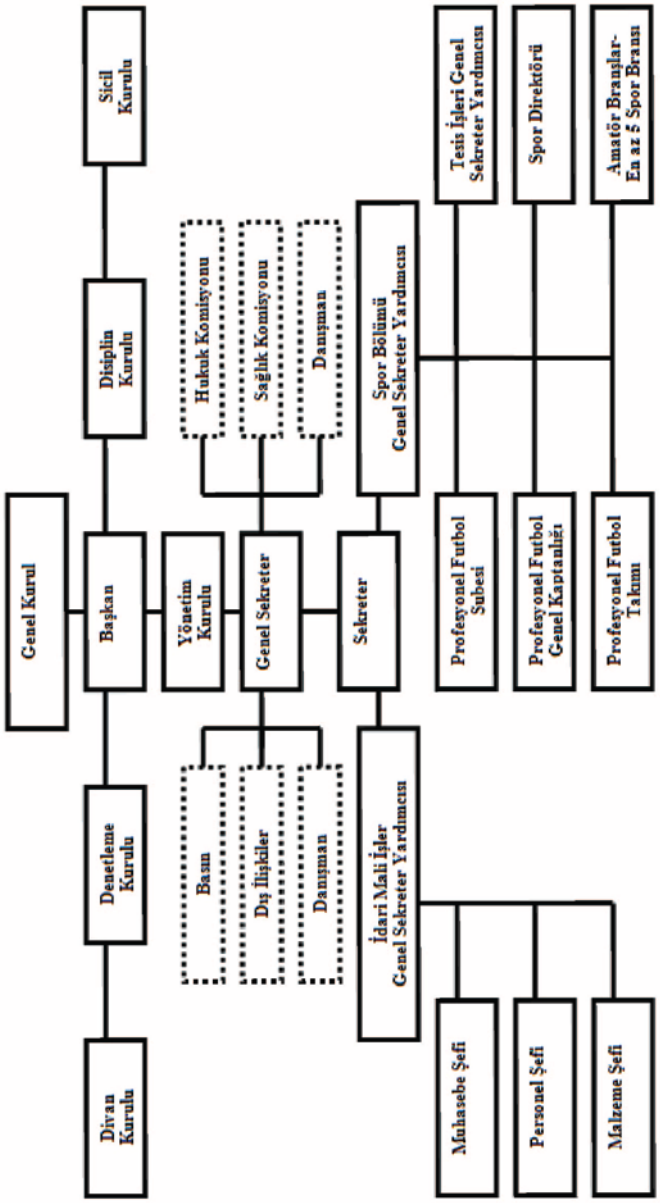


Şekil 7. Türkiye'de Spor Kulüplerinin Kuruluş Şekilleri



Şekil 8. Türkiye'de Futbol Kulüplerinde Uygulanan Yönetim Modeli

Spor kulüplerinin yönetim yapıları incelendiğinde kalkınma planlarında da belirtilmiş olan yönetim yapısı (Şekil 8) genel kurul, başkan, yönetim kurulu ve alt birimlerinden oluştuğu görülmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1985: 73).



Şekil 9. Türkiye'de Spor Kulüpleri Yönetim Modeli

Spor kulüplerinin genel yönetim modeli incelendiğinde ise en üst kurul genel kurul olarak teşkilatlanmıştır (Şekil 9). Diğer birimler ise başkanlık, yönetim kurulu, genel sekreter ve alt birimleri, sekreter ve sekretere bağlı idari mali işler birimi, spor bölümü ve alt birimlerinden oluşmaktadır. Avrupa üye ülkelerin ve Türkiye'deki spor kulüplerinin yönetim modelleri incelendiğinde bazı benzerlik ve farklılıkların olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Spor kulüpleri sporun ana unsurunu oluşturmaktadır. Üstlendiği sorumluluk ve fonksiyonuna bakıldığında kulüplerin başlı başına bir okul, bir işletme ya da bir halk eğitim merkezi özelliklerini taşıyabilmektedir. Kuruluş amaçlarına göre kulüp üyeleri kulüplerinden, her türlü spor hizmetlerinin yanında, spor kültürü ve sporla eğitim hizmetlerini de alabilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kulüpler, üyelerine verecekleri hizmetlerin kaliteli olabilmesi için, kulübün sorumluluk alanlarını oluşturan spor yöneticisi, antrenör, spor terapisti, ölçme ve değerlendirme uzmanı, v.b alanlarında yetişmiş eğitimli uzman bulundurması gerekmektedir. Her yaştaki insanın, okul-aile-kulüp üçgeninde, spor kültürü ve sporla eğitimini gerçekleştirebilmesi kulüp statüsünün bu hizmetleri verebilecek anlayışı ve statüyü kabullenmesine bağlıdır (Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, 2008).

Dünyada ve Türkiye'de spor kulüplerinin etki alanlarının, yürütmüş oldukları sportif faaliyetlerle sınırlandırılması veya yaşanan bir çok yönetim problemleri ile karşı karşıya olmaları, sporun ilgi odağı olma özelliğini yanında çok zayıf kalmaktadır. Spor kulübü merkezli uygulanabilecek inovasyon yöntemleri spor kulüplerinin etki alanını genişletebileceği gibi, toplumda görev sorumluluklarını yerine getirebilecek, güçlü, proaktif bir yapıya da kavuşabileceklerdir. Spor kulüplerinin geleneksel yönetim modellerini, yeni gelişmelere uyum sağlayacak özellikler kazandırarak, donanımlı bir toplum kurumu haline dönüştürmek adına, inovasyon yönetimi ilke ve prensiplerini spor kulüpleri yönetimine uyarlayabilmek gerekmektedir (Devecioğlu, 2008). Spor kulüpleri, spor yönetiminde kullanılan kaynak ve olanaklar teknik ve yönetsel olarak göz önünde bulundurulabilir. Başarıya giden yollardan biri spor kulübünü iyi yönetmek diğeri ise takımın iyi yönetilmesidir. Spor kulüplerinin yönetimine idari ve teknik açıdan bakmak gerekir. Yönetim kurulu mevcut durum ve gelecekle ilgili planları yaparken aynı zamanda kulübün parasal, idari konularıyla ilgilenmektedir. Takım yönetimi ise takımın saha içi faaliyetlerini organize eden, sporcular arasında iş birliği sağlanarak takımın hedeflerine ulaşmasını sağlayan ve kenar yönetiminden sorumlu merci teknik kadrodur (Erdem, 2005: 9-29). Ayrıca spor kulüplerinde iyi yönetişim bakımından kulüp yöneticilerinin nitelikleri de önem taşımaktadır. Bugün AB ülkelerinden yalnızca İngiltere'de kulüp yöneticilerinin özelliklerine dair kurallar bulunmaktadır. Buna göre kulüp yöneticilerinin, temiz bir geçmişe sahip olmaları istenmektedir. Buna karşılık rekabetin korunması amacıyla kulüp sahipliğine dair kurallar daha geniş bir platformda tatbik edilmektedir (Deloitte, 2007: 8).

Türkiye'de *"Gençlik ve Spor Kulüpleri Kanun Tasarısı"* yasalaştığı takdirde İçişleri Bakanlığı bünyesindeki Dernek statüsü konumunda olan kulüpler bu kapsamdan çıkartılacaktır (4 Kasım 2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanunu'nun 14. maddesi yürürlükten kaldırılmış olacaktır). Bu tasarıda, gençlik ve spor alanında faaliyet göstermek için gençlik kulüpleri ile spor kulüplerinin organları, görev, yetki ve sorumlulukları, uyacakları usul ve esaslar, bunlara yapılacak her türlü yardımın şekli ve şartları ile denetlenmelerine ilişkin hususların düzenlenmesi amaçlanmaktadır. Tasarının geçici 2. maddesine

göre, kanunun yürürlüğe girmesinden önce 4 Kasım 2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanunu'na istinaden kurulmuş ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile Türkiye Futbol Federasyonu'nca tescil edilmiş olan kulüplerin, İçişleri Bakanlığı'nda mevcut olan dosya ve kayıtları, bu kanunun yayımı tarihinden itibaren 3 ay içerisinde GSGM'ye devir ve teslim edilecektir. Bu yasa taslağına göre (Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, 2010);

- Kulüpler, GSGM çatısı altına girdikten sonra faaliyet gösterecekleri spor branşına göre, ilgili federasyonun denetimine tabi olacaktır,
- Belediyeler ve bunlara bağlı iktisadi işletmeler, profesyonel kulüpler ve sporcularına kaynak aktaramayacak ve yardımda bulunamayacak,
- Kanun Tasarısı'nın ikinci bölümünde yer alan "Kulüplerin tüzel kişilik kazanması" başlığı altındaki 4. maddenin 7. bendiyle kulüplerin birleşmesi ve bulundukları il ve ilçelerin değiştirilmesi sağlanmakta,
- Kamu yararına çalışan kulüpler, Maliye ve İçişleri bakanlıklarının uygun görüşü, gençlik ve/veya spordan sorumlu bakanın teklifi ve Bakanlar Kurulu'nun kararı ile belirlenecek,
- Tasarının 13. maddesinde, bir kulübün kamu yararına kulüplerden sayılması için en az bir yıldan beri faaliyette bulunması, kulübün amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere en az üçü olimpik veya paralimpik branş olmak üzere beş ayrı dalda faaliyette bulunması ve ilgili spor branşına elverişli spor tesislerinin mülkiyetine sahip bulunmasının şart olacağı,
- Söz konusu kulüplerin mallarına karşı suç işleyenlerin devlet malına karşı suç işlemiş gibi cezalandırılacağı yer almaktadır.

Sportif başarının sağlanması ve spor etiğinin yerleştirilmesi için bazı yasal düzenlemeler yapılmakla birlikte, bu düzenlemelerin yeterli olmadığı; yasama, yürütme ve yargı organları ile spor unsurlarının bir araya gelerek spor kulüplerinin sorunlarının çözümü hususunda gerekli hukuki düzenlemeleri bir an evvel gerçekleştirmeleri, spor kulüplerinin de bu çerçevede kendi uygulama ve tercihlerine dönük özeleştiriyi yapmaları şart görülmektedir (İmamoğlu vd., 2007). Sonuç olarak Türkiye'de spor kulüplerinin uluslar arası standartlara uygun kurumsal bir statü yapısına kavuşturulması gerekmektedir. Spor kulüpleri yönetiminin hedeflerine ulaşabilmesi büyük ölçüde yönetim biliminin ilke ve metotlarının uygulanmasına da bağlıdır. Bu doğrultuda Türkiye'de spor kulüpleri için aşağıdaki öneriler sunulmuştur,

Öneriler

- Spor kulüplerinin kuruluşu ve işleyişi ile ilgili yasal düzenlemeler acilen çıkarılmalıdır,
- GSGM'nin kulüpler üzerinden aldıkları (maç hasılatları üzerinde aldıkları pay, stad reklamları, forma reklamları gibi) paylar düşürülmelidir,
- Devlet, spor kulüpleri yönetiminde siyasetten uzak tutmaya yönelik olarak bir düzenleme belirlemeli, çözüm üretmelidir,
- Spor kulüplerinin dernek konumundan kurtarılarak evrensel yönetimde kullanılan yöntemlerle yönetilmesi için gerekli alt yapı çalışmaları yapılmalıdır,
- Spor kulüplerinin tesis, arazi vb alımlar için teşvik uygulamasına gidilmesi sağlanmalıdır,
- Mevcut spor kulübü yöneticilerinin spor yönetimi ile ilgili eğitimlere alınmalıdır,

- Spor kulüpleri ile ilgili KDV oranının (eğitim, sağlık vb.) düşürülmesi zorunluluk arz etmektedir,
- Müsabakalarda görev alan personelin (sağlık personeli, saha tanzimi görevlilileri, güvenlik personeli vb.) spor eğitimi konusunda eğitimler verilmelidir,
- Sponsorluk yasasının içeriği ile ilgili detaylı bilgilendirilmelere (kulüplere ve sponsor olacak kişi, kurum ve kuruluşlara) gidilmelidir,
- Spor kulüpleri yönetim alanında eğitim görmüş uzman yöneticiler teşvik edilmeli ve bu yöneticilerin yetkileri artırılmalıdır,
- Spor kulüplerine ait spor tesisi yapımında (eğitim ve sağlık kuruluşları ile ilgili uygulama vb.) devlet tarafından bedelsiz olarak 3. şahıslara verilmesi ve inşaat giderlerinin vergiden düşmesi sağlanmalıdır,
- Spor kulüplerinin borçlarından dolayı yeni yasal düzenlemelerle giderlerinin azaltılmasının sağlanması ve ödenmeyen borçların taksitlendirilmesi sağlanmalıdır,
- Her spor kulübü kendi bünyesinde stratejik planlamalar yapması ve uygulaması için gerekli bilgilendirmeler yapılmalıdır,
- Spor kulüpleri elde ettikleri başarılara göre değil, genel kabul gören yönetim çerçevesinde değerlendirmelidir,
- Spor kulüplerinin SSK borçları yeniden düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

AKŞAR, T. (2005). Endüstriyel Futbol, İstanbul: Literatür Yayınları.

BAŞARAN, İ. E. (1984). Yönetim, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi. 44-48.

CAN, H. (2001). Yönetim Bilimi ve Tarihçesi, Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

CANKALP, M. (2002). Sporda Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 48.

DEVECİOĞLU, S., ÇOBAN, B. ve YILDIRIM, E. (2003). Amatör Spor Kulüplerinin Yönetim Problemleri ve Çözüm Önerileri, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 2.

DEVECİOĞLU, S. (2008). Spor Kulüplerinde İnovasyon Yönetimi, Erişim: www.fesam.org. Erişim Tarihi: 01.03.2010, 2-6.

DEVECİOĞLU, S. ve ÇOBAN, B. (2005). Sivil Toplum Örgütü Olarak Spor Kulüpleri ve Toplumsal İşlevi, Siyaset ve Toplum Dergisi. Sayı: 3, 94.

DELOİTTE. (2007). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Futbolu, Spor Serisi, Erişim: www.deloitte.com.tr, Erişim Tarihi: 05.07.2010, 8.

DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI. (1985). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara, 73.

DURMUŞ, A. G. (1999). Futbol Kulüplerinin Stratejik Yönetimi, Ankara: Bağırgan Yayınevi, 27, 35.

DOĞAR, Y. (1997). Türkiye'de Spor Yönetimi, Adana: Öz Akdeniz Ofset.

EKENCİ, G. (1997). İnsan ve Çevre İlişkilerinin Spor Kulübü Yönetimine Etkileri, Gazi Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Ankara, Cilt: 2 (4), 39.

ERDEM, K. (2005). Futbolda Kenar Yönetimi, İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, 9-29.

EUROPEAN COMMISSION. (1998). The European Model Of Sport: Consultation Document Of Dg Xeuropean Commission, Directorate-General X, Information, Communication, Culture, Audiovisual Media Audiovisual Policy, Culture and Sport, Sport,Erişim: http://www.sport-in-europe.de/SIU/HTML/PDFFiles/EuropeanModelofSport.pdf, pp. 3.

FİŞEK, K. (1985). 100 Soruda Türkiye Spor Tarihi, İstanbul: Gerçek Yayınevi, 31.

Final Draft on Sport in the Member States, 1991.

GENÇLİK VE SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ. (2008). Spor Şurası 2008, Alt Komisyon Toplantı Raporları, 18-19 Haziran 2008. Ankara, 46.

GENÇLİK VE SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ. (2008). Spor Şurası 2008, 26-28 Kasım 2010. Ankara.

GENÇLİK VE SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ. (2010). Gençlik ve Spor Kulüpleri Kanun Tasarısı, Erişim: http://www.gsgm.gov.tr/sayfalar/sporkuluplerikanuntaslagi.doc. Erişim Tarihi: 20.07.2010.

İMAMOĞLU, F., KARAOĞLU, E. ve ERTURAN, E. E. (2007). Türkiye'de Spor Kulüplerinin Yapısal Nitelikleri ve Temel Problemleri, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Dergisi, Cilt 12 (3), 35-61.

KARAMAN, T. (2000). Yönetim Stratejilerindeki Gelişmeler, Türk İdare Dergisi, Sayı: 426, Ankara, 37, 38.

ÖĞÜT, E. E. (2010). Almanya ve Türkiye'deki Spor Kulüplerinin Karşılaştırmalı Analizi (Türkiye'de Spor Kulüpleirnin Yapı ve İşleyişine Yeni Bir Yaklaşım), Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2.

PAMUK, G., ERKUT, H., ÜLENGİN, F., ÜLENGİN, B., AKGÜÇ, Ö., ALPAY, Y. ve KOŞMA, H. (1997). Stratejik Yönetim ve Senaryo Tekniği, İstanbul: İrfan Yayıncılık.

SPORT INFORMATION BULLETION. (1997). Sport For All; Clearing House, 19.

SULTANOĞLU, B. (2008). Hisseleri Halka Arz Edilen Türk Futbol Kulüplerinin Mali Tablolarının Türkiye Muhasebe Standartları Çerçevesinde İncelenmesi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Muhasebe Finansman Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 59-63.

TÜRKİYE FUTBOL FEDERASYONU. (2010). Kulüp Lisans Sistemi Kriterleri, Erişim: http://www.tff.org/default.aspx?pageid=217). Erişim Tarihi: 01.06.2010.

UEFA, (2010). Erişim: http://www.uefa.org. Erişim tarihi: 01.08.2010

ULSETH, A. B. (2004). Social Integration in Modern Sport: Commercial Fitness Centres and Voluntary Sport Clubs, European Sport Management Quarterly, 4: 95-115.

YETİM, A. (1992). Başarılı Bir Spor Yöneticisinin Özellikleri, Gazi Üniversitesi, Ankara: Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 14.

YENER, S. (2001). Dernek ve Vakıflar Kanunu, Ankara: Seçkin Yayınevi, 27.

YETİM, A. (2000). Sosyoloji ve Spor, Trabzon: Topkar Matbaası, 115.

CHROMIUM MINES IN KÖYCEĞIZ AND MINE OPERATION GRANTS IN 19TH AND 20TH CENTURIES

Arzu BAYKARA TAŞKAYA
Dr. Lecturer, Dumlupınar University, Domaniç Vocational College, Revolution History of TR, Domaniç, Kütahya

ABSTRACT: Köyceğiz Town, which is subject to Menteşe Sanjak of Aydın Province in 19th century, attracts attention as a place rich in agriculture, farming and mining. Köyceğiz is not so attractive as Milas and Bodrum towns but its chrome and manganese mines would be mined actively. It is seen that mines are mostly possessed by foreign enterprises in 19th century. This can be attributed as the Turks did not have enough capital (savings) and the people at war could not deal with mines. It is also seen that the mines are operated by family companies and this causes malpractices; these mines are exported to Europe.

Keywords*:* Menteşe Sanjak, Köyceğiz Town,Mine, Grant, Enterprise.

XIX-XX. YÜZYILDA KÖYCEĞİZ'DE KROM MADENLERİ VE MADENLERİN İŞLETME İMTİYAZLARI

ÖZET: XIX. yüzyıl Aydın Vilayeti Menteşe Sancağına bağlı olan Köyceğiz Kazası tarımın hayvancılığın ve madenciliğin yoğun olduğu bir yer olarak dikkat çeker. Milas ve Bodrum kazası kadar dikkate değer bir mekân olmamakla beraber krom ve manganez madenlerinin yoğun olarak işletildiği bir kazadır. XIX. yüzyılda madenlerin genellikle yabancı işletmelerin elinde olduğu görülür. Bu durumu Türklerin elinde yeterince sermaye birikimi olmamasına ve savaş içinde bulunan halkın bu alana el atmamasına bağlayabiliriz. Madenlerin aile şirketleri tarafından işletilmesinin yolsuzluklara yol açtığı da görülmekte, işlenen bu tür maden yatakları Avrupa'ya ihraç edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Menteşe Sancağı, Köyceğiz Kazası, Maden, İmtiyaz, İşletme.

INTRODUCTION

In Ottoman Empire, ownership of mines was state-running just like in agriculture. Mines would be used inside the borders and if only there had been redundant mines, they would be exported with the permission of the government (Genç, 1987:166). The state had prohibited sales of mine to the enemy states (Dar'ül Harb) in general. This prohibition had generally been carried out. However, there had been violations time to time, and besides there had been some exceptional violations by the state (Ahmet Refik 1931: X).Copper, lead, iron and the stuff made of iron, such as horseshoe and nails, had been prohibited to export(Akdağ,1950:513). Although mines had been exported to Europe, these materials were classified as prohibited for export and the government would interfere with in case of this export was excessive (Arıkan, 1991: 297).

There had not been a broad regulated customs tariff by the late 18th century in Ottoman Empire. The fact that the total number of customhouses was regarded as enough did not urge for it. Thus, prohibition for import and protecting customs policy were out of question. Some strategic goods, such

as weapons, golden, silver and copper, were of prohibited goods for export and this situation is regarded as the result of protective policies (Sahillioğlu,1968:53; Kütükoğlu,1979:127-128).Mustafa Akdağ, Ömer Lütfi Barkan and Halil Sahillioğlu speak of the problems about finance, currency and price movements, mints and their way of getting mine, money circulation, golden and currency used by the empire in 15th and 17th centuries, also known as the Classic Ottoman period in their works (Akdağ,1974, 230; Sahillioğlu, 1978*:* 4).Mines were subject to Finance Treasury by the first half of 18th century and after that time, Mint Administration dealt with mines (Özkaya ,1992: 303).Since that application started in 1736, mine samples collected from the mining regions had been put in the process of "caşni" and delivered to the Mint Treasury instead of Finance Treasury (Yorulmaz,1994, 31;Sahillioğlu,1978, 4).Thus, the Mint had gained a new identity other than coining money and dealt with the managing mines, muqataas and so on.

Ottoman mines were under control of Trade and Prosperity Administration at first and then it had been passed on Forestry, Mine and Agriculture Administration's control. However, the administrator of Forestry, Mine and Agriculture Administration had been put out of the administrators' committee and his representation had been passed on Finance Administrator. Abdülhamit II's wish to manage forestry, mines and agriculture with an administrator, who was not under control of the government and subject to Abdülhamit II gave rise to such an application (Karal, 1988,Volume. VIII:448).In the second half of 19th century, it is obviously seen that the state ownership on the mines of Ottoman Empire still continued. Therefore, we can talk about an ownership of lands and mines pursuant to the state's interests. Besides, the state did not have respective legislations for each mine. So, the old law system, "Kanun-u Kadim" had been used for a very long time (Tabakoğlu,1986: 228-229).

Conditions of management and rights of duties of grantees had been regulated with the basic mine legislation put into action in years of 1861, 1869, 1887, 1901 and 1906. In 1861, he state enacted a Mine Code (*Maadin Nizamnamesi)* for the purpose of restricting the tricks showing up in the mine sector (Ökçün, 1969: 306).Natives and foreigners had equal rights in mine management with the recognition of the right of having lands and then the law of foreigners' mining in 1886. The regulations enacted in 1906 were pinning down the manager of the mine to be from the region as well as it included the entire employee (workers included) except from engineers and foremen (Quartaert, 1987: 46). The mine sector had begun to keep up with changing conditions with mine regulations enacted in 1861 and 1869.

In Ottoman Empire, monopoly status of non Muslims in mining is felt in the mines within the country and the province as it is felt within Sanjak. Greek community is particularly active in this field. (Türkeş, 1993:121).The effect of Muslims is too little to have an effect on the sector. The people would work as farmers and workers but they would not be able to be the traders of the goods they produced. They would sell their goods as raw materials and they would have to buy them back as finished goods. After looking at the export goods of Menteşe Sanjak from the Ottoman Almanacs, valuable goods constitute goods of the Sanjak because of the geographic conditions; agricultural and forestry, products, products supplied from ranching, mining and sea and handmade products are of these (Çadırcı, 1991:355). Inside the country, mostly mediator minorities or foreign merchants providing export connections would benefit from these products.

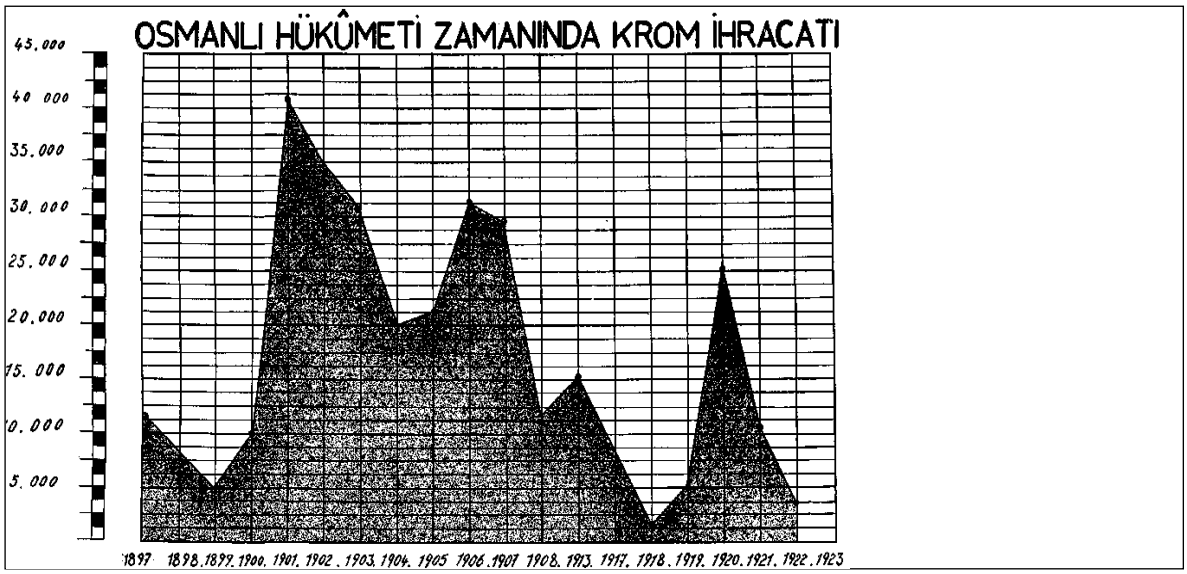
MINES OF MENTEŞE SANJAK

In 19th century, there were four other mines as well as coal, manganese, arsenic, antimony and mica, which used to be mined in Aydın Province. These four mines are grindstone, chromium, silvery lead and boracite (Tekeli, 1992:136) .The majority of Aydın mines used to be gathered from Menteşe Sanjak(1302 AVS 226) From this aspect, Menteşe Sanjak has underground sources as well as overground sources (1296, AVS:132; 1311,AVS: 386, 390–399,404).Thus, silvery lead is found in Menteşe Sanjak and Anbarkaya, grindstone is found in the villages of Kayabaşı and Tuzabad subject to Bozüyük and Milas, chromium and manganese are found in Fethiye (Soykan ve Mutluer,1995: 44;Gökçe,2000: 245-258; Kahraman,1993: 47), coal mine is found in Marmaris and Alakilise Village of Milas, and, silvery lead is found in Bodrum (Yorulmaz,1994:193-205). There are more than 20 chromium mines in Köyceğiz.

There is carborundum mine in the north side of Bodrum town. Gümüşlük village , which was named as Mindoes before, is thought that it takes its name from the silver mine or a mine similar to silver. There are silver mines in the feet of Bozdağ of Peksimet village, carborundum mines in Karakaya village and manganese mines in Dereköy, Konacık, Geriş and Peksimet villages; however, they are not mined since their reserves are not enough(Koç,1973: 17).

In Bodrum, aluminum mine (bauxite) is found in Bardakçı and Değirmen headland and marble is found in Yalı, Çiftlik, Geren Boyu and Yalıkavak (Bilgin 1965:21).Lignite layers are found as mixed with lime layers around Gereme, which is located between Milas and Bodrum. There is a silvery lead mine registered on behalf of the treasury around Karakaya village. (Baykara Taşkaya, 2010:256).There is an active silvery lead mine in the south of Dedeler site and in two-hour distance to the coast. There was a silvery lead mine around this site and about one tone of mine had been exported to Europe (1296 AVS ,88; 1313 *AVS :* 433-434; Ali Rıza Bey, 1331: 30-31).

Table 1 Chromium Export in the Time of Ottoman State
(www.mta.gov.tr/mta_web/kutuphane/mta,dergi)



The line of chromium mine follows the coast of Gökova Gulf located in the south of the city and the north of Fethiye Gulf which has approximately 100-km length from the center of Fethiye and extends on a land about 40 km. to Hisarönü gulf coast of Marmaris town *(Cumhuriyetin 15.Yılında Muğla* 1938: 54).There are two 8-km air ducts in Gökçe ovacık and Gövek village of Fethiye town. Shipping of manganese mine can be carried out via these ducts. There is a tramway extending from Demirkazık site of Çenger Village located around Kargıçayı of Fethiye Gulf to Çavuşburnu seaport of Fethiye Gulf and used for shipping of chromium mine and these are connected to the seaport. There is a big cleaning factory in Karagedik site, which is 3-km away from Fethiye, to clean gathered chromium mine (Eroğlu, 1939: 270; Cumhuriyetin 15.Yılında Muğla 1938: 88).In addition to this factory, it is also known that there is a small electricity factory in Fethiye town (Cumhuriyetin 15.Yılında Muğla, İzmir 1938: 54).

There are ten granted continents chromium mines; three of them are operated densely and seven of them are slightly operated. The mines of Kargı, Foça, Çenger and Günlükbaşı villages are mined abundantly. Uzümlü, Kemikli, Kızlan, Eldirek, Günlükbaşı and İnlice mines are slightly operated (Eroğlu 1939: 270). Eroğlu points out that there were five granted chromium mines consisting of 4 ones in Kızılkaya village and one in Bezkese village and there was one more mine, which had just put out to tender(Eroğlu,1939:247).Mines are operated rather in the outer villages of Fethiye (Center). Today, the situation is not different (*Sekizinci Bes yıllık kalkınma planı, madencilik özel ihtisas komisyonu raporu metal madenler alt komisyonu krom çalışma grubu raporu*, 2001: 25).

Having analyzed the indoors of Köyceğiz town , it is seen that there is chromium mine in Sandroz Mountain, Gökgedik, Boztaş and Somacak districts, and Hamidköyü Farm. Chromium and manganese ore beds are basic mines found in this place (Gökçe, 2000: 245-258; Kahraman, 1993:47). We see that these ore beds were granted to non-Muslims to mine in the time of collapse of Ottoman Empire as in Fethiye in 19th century (Tızlak,1996:718).As we learn from records, chromium would be smuggled as well as it would be exported.

ECONOMY AND MINING IN KÖYCEĞIZ

There are granted mines in sundry parts of Aydın province. We see the same kind of grants in Izmir, Manisa and Bodrum [1].There is a list of mine grants of Aydın province in Sabri Sürgevil's study. It is seen in the study that only carborundum mine was allowed to be mined in Çamsakız site in Menteşe Sanjak in 1911 (Hijri: 1330)(Sürgevil,1984:272-275).It can be said that the reason why foreigners were granted was the economic depression Ottoman Empire had undergone(Tızlak 1996: 718) . Just as we see from the grants of 1883, which are the oldest ones, in almanacs, foreigners had a monopoly status and Turks could not deal with mining. By all means, mining is a costly job and Turks did not have the capital to mine. Foreigners would set their business with aboriginal non-Muslim partners (Özata, 2004, 194).

Table 2: Mine grants in Menteşe Sanjak in Province Almanac (1883 / H 1301) of Aydın(1301 AVS: 242-242).

Name of Town	Village	Type	Names of Grantees
Köyceğiz	Nif	Chromium	Paterson
Köyceğiz	Çenger	Chromium	Paterson
Köyceğiz	İnlice	Chromium	Paterson
Köyceğiz	Çayhisar	Chromium	Paterson
Fethiye	--	Chromium	Paterson
Muğla (Bozüyük)	Kuzağaç	Grindstone	Memiko Katori and Menulaki

As it is seen in table 2, mines would be operated with certain grants. In 1864, all mines had been turned into state property with "Land Law". However, as the state understood it could not operate these mines properly, foreigners were allowed to mine with Turkish partners with updated Mining regulations. It is seen that foreigners would be able to operate mines without having a Turkish partner

[1] *1311 AVS*, 510-511. For sundry places: It is known that the silvery lead mine in Peksimet Village of Bodrum town had been granted to Mihail Mangallı for 99 years in 1911 in 20th century. The map of this village has been documented in archives. This mine is also known to have been exported; Dr. Esad Bey, 1923: 29. To see the grants in İzmir town : *The Statistics of 1339 in İzmir Province*, Cited by Berber, 1999:143.

with a new regulation in mining law in 1869. We can see the effect of this law on Menteşe sanjak after its execution in the following table (Tekeli, 1992:136).

In the early 20th century, sales from chromium mines of Köyceğiz were annually 10.000 tonnages but 7000 tonnages in Fethiye. Besides, about 1000 tonnages of manganese used to be exported (1311 AVS, 386-404; 1326 AVS: 696). In the same period of time, carborundum mine gathered from Bozüyük, Kuzağaç and Nebi villages would be transported to Güllük port and exported to Europe. Time to time, charcoal, chromium and copper mines would be exported from these ports.

Table 3: / Information about mines in Menteşe Sanjak in Province Almanac (1886 / H 1307) of Aydın (Cantürk ,1998: 70).

Borough	**Village**	**Mine**	**Price**	**Annual Transportation (Ton)**	**Duty (Piastre: *Kuruş*)**
Muğla Bozüyük	-	Carborundum	300	500	36.000
Fethiye	-	Chromium	450	4500	101.250
Köyceğiz	Nif	Chromium	450	3000	67.500
Köyceğiz	İnlice	Chromium	450	2000	45.000
Köyceğiz	Çenger	Chromium	450	3500	78.750
Köyceğiz	Çayhisar	Chromium	450	1000	22.500

According to the table, two chromium mines in Toparlar and Hamid villages of Köyceğiz were put out to tender and Monsieur Peterson's company won the bid. The transportation of these mines brought in 150 liras, a plenty of money for that time, for the boroughs. The value of this mine was quite high since its only provider was Ottoman State. These mines would be operated by foreigners and so they would not contribute to Turkish society (1301 *AVS*:245; 1302 *AVS*: 228). Petersons operate chromium mines both in Fethiye and Köyceğiz. They operated the mine simultaneously in a few places of Köyceğiz. Time to time, they operated the same mine with permission over and over again. According to archive documents, this family raked off time to time.

There is cereal agriculture in Bodrum and Marmaris towns, which have coasts in Menteşe sanjak, and this can only meet its own needs; (1301 AVS: 230 -Muğla İl Yıllığı,1967 -1968:44) but, the situation is different in Köyceğiz with yield of Dalaman meadow which is watered by Dalaman river (Fellows, 1838:305-306) .Kargın meadow is located near Dalaman meadow in Köyceğiz. Agriculture in Köyceğiz had always been the most significant source of income. In 19th century, cereals, maize and sesame had been primary sources of sowing. Tobacco and viticulture were not developed. Orange, lemon, mandarin were abundant. Licorice would be found in Menteşe sanjak; abundant enough to be exported (*Muğla Sıhhiye müdürü Doktor Esad Bey'in Muğla (Menteşe) Sancağı,* 1923:31-33).

Animal husbandry is another source of income aside from agriculture as in other towns.There are 14.600 cattles and 76.000 goats in Köyceğiz; 96.019 animals in total (Cuinet, Cilt. III 1890:649). This rate stresses the importance of animal husbandry for Köyceğiz, since it is a mountainous region. Apiculture is another source of income for the town. It is seen in Ali Rıza Bey's report in early 20th century that apiculture was efficient in that time. There are 30.475 beehives in Muğla, 27.000 in Marmaris, 25000 in Milas, 8000 in Köyceğiz, 6000 in Bodrum and 2600 in Meğri (Fethiye) (Ali Rıza Bey ,1331:82).

Mine is an important business in Köyceğiz. We also see that the mine is exported to Europe from the borough. However, as we see from the documents, it is also smuggled to out of the country and the grants increasingly go on in 20th century as they did in 19th century. The oldest ones of these grants are recorded in almanacs of 1883. We see from these grants that the status of foreigners are monopoly and Turks are not occupied with mining.

In early 20th century, the sales of chromium mines in Köyceğiz had been annually carried out as 10.000 tonnages but 7.000 tonnages in Fethiye. Besides, nearly 1000 tonnages of manganese had been annually exported(1311 *AVS:* 386-404; 1326 *AVS*:696). In the same period of time, carborundum mine gathered from Bozüyük, Kuzağaç and Nebi villages would be transported to Güllük port of Milas town and exported to Europe. In addition, charcoal, chromium and copper mines would be exported from these ports time to time.Some of mine grants would be aboslihed in the same year; however, some of them would be granted to certain people both in Fethiye and Köyceğiz. Abolished mines would be operated granting another party.

As a result of the effects of foreign trade affairs all around the country on economic systems, mines served the purpose of capitalist economies. Imperialist states exploited other states to develop their economies. Ottoman economy in West Anatolia could not benefit from colonialism. In fact, it is known that they did not create new work areas in these regions (Kurmuş 1984:146).From time to time; stone powder and candlewick equipments used for mining would be supplied by the government. It is obviously seen that mine operators are from Austria, Netherlands, England and America and Turk are not occupied with mining from grantee table. Levantines, who are English, French, German, American and Ottoman State's citizens, reside in Izmir and Istanbul and they have the right to operate mines. The liberties provided by capitulations support these grants.

Having looked into the mine operators, it is seen that these people firstly work with Turk partners in accordance with the mining law, but afterwards, they can operate mines themselves with a change in regulations(Toprak,1995:2). In 20th century, the first grant was carried out in 1900 and the last one in 1921. The grants seem to have increased in the time of Constitutional Monarchy and roughhouse brought by the World War I. In the period of war, Union and Progressive Party government was in power; there was a nationalization policy in that time, but we cannot see this in mining.
Grant documents are quite brief and show who passed on the mine or whose grant was abolished. Besides, Execution Deputies Committee (Council of Ministers), Grand Vizier and Sheikh ul-Islam ratify the document. The state cannot operate chromium mines itself as they do in Fethiye. A few Ottoman citizens buy these mines to operate but they are not as many as minorities; this situation can be seen in

Table 3. As the work of nationalization policy, mines had been nationalized with the later on Salvation War victory (Cumhuriyetin *50. Yılında Köylerimiz* 1978,48).

CONCLUSION

Mining and other manufacturing fields using mines constituted a special place in economic life of Ottoman time Anatolia (Gün, 2006, 165).Production and trade in this field would be regulated much more than other sectors in Ottoman State. Tax farmers (Multezim) and küreci would work under the supervision of Kadi (Muslim Judge) and other officials appointed by the central administration. The state would seise a major part of copper, iron and silver; the reaya would be often prohibited to use silver as ornaments (Farouqhi, 1994:230-231).

In 19th century, as a result of increasing effect of industrialization in the world, Ottoman State's mines attracted demands. The state would export mines and rent mines to foreigners. It firstly laid down a Turkish partner to operate a mine as a condition, but abolished this condition later. The reason was the Turks' indifference towards mine operating. Social and economic conditions of that time also did not allow this. Turks did not have enough capital. In 19th century, there was not a bourgeois class having properties and money in Ottoman state. For this reason, there are nearly 40 enterprises operating chromium mine in the table above and they are operated by foreigners. This also means the country capital goes out of the country.

Agriculture and livestock are important activities in Köyceğiz town. Agriculture is intensely carried out in the plains of borough. Wheat, barley, maize and sesame are the primary agricultural products which are produced and exported in Köyceğiz. These products would be mostly shipped to Rhodes and İzmir. Additionally, certain products, such as beewax, fig and goat hair would be exported in return for coffee, sugar, rice, which cannot be cultivated in Köyceğiz. Since Köyceğiz is a region surrounded by forests, lumber factories were needed to process lumbers obtained from these forests. In addition to these activities, mining had been a source of income as important as agriculture and livestock for the economy of region. Köyceğiz is the second important miner borough of Menteşe Sanjak. The number of mine enterprises of Köyceğiz is about the half of Fethiye mines (Baykara, 2010:77).

The fact that foreigners held mine grants is not only seen in this sanjak. It is the same in Izmir and Manisa towns. The majority of mines in Aydın province belonged to foreigners. The state thought that operating these mines was enough. It is seen that mine grants especially increased in the time of Second Constitutional Monarchy and World War I and this situation increased more in the time of Balkan Wars and World War I. This results from the fact that foreigners want to benefit from economic difficulties caused by chaos. After the victory of Salvation War, it is seen that these mines were nationalized with the policy of nationalization.

BIBLIOGRAPHY

A-Archive Document
Ottoman Archives of Primiership(BOA)

İ.MMS,İ.MMS,3333,73;İ.MMS,190,1332/Za39.İ.İMT.İ.İMT.1314/Ra1,2.Y.A.RESY.A.RES,18,7.İ.OM İ.OM,10,1323/L3.MVMV,182,23;MV,29,64;MV,16,86.MV,16,2.MV,140,91,MV,243,44;MV,256;MV, 79,252.MV,256,18.MV,255,6;MV,255,5.İ.DUİTİ.DUİT,23,13;İ.DUİT,26,5;İ.DUİT,26,1;İ.DUİT,30,10. İ.DUİT,29,15;İ.DUİT,29,14;İ.DUİT,255,30;İ.DUİT,30,15;İ.DUİT,30,14.

B –Almanacs

Aydın Vilayet Salnameleri / Province Almanacs of Aydın(AVS)

1296.1301.1302.1311.1326.

Muğla İl Yıllığı 1967 Ankara, 1968.

C- Sources and Research Works

a-Books

AHMET REFİK (2000),Onuncu Asr-ı Hicride İstanbul Hayatı, Haz: Abdullah Uysal, Kültür Bakanlığı,Ankara.

AKARCA Aşkıdil – AKARCA Turhan,(1954),Milas Coğrafyası Tarihi ve Arkeolojisi, İstanbul Matbaası, İstanbul.

AKDAĞ Mustafa(1950), "Osmanlı İmparatorluğunun Kuruluş ve İnkişafı Devrinde Türkiye'nin İktisadi Vaziyeti", Belleten, XIV/55, 499-562.

ALİ RIZA BEY(1331),Menteşe Sancağının Ahval-ı Zıraiyesi, İstanbul.

BAYKARA TAŞKAYA, Arzu,(2010),"XIX. XX. Yüzyılda Fethiye Kazasında Krom Madenleri ve bu madenlerin İşletme İmtiyazları",Ege Üniversitesi Tarih İncelemeleri Dergisi Prof.Dr. İsmail Aka'ya Armağan Sayısı, XXV/1,Temmuz, İzmir,77–100.

BAYKARA, Arzu,(2010),XIX. Yüzyıl Bodrum Kazasının sosyal ve İktisadi Hayatı, Basılmamış Doktora Tezi, İzmir.

BERBER Engin (1999), İzmir (30 Ekim 1918- 15 Mayıs 1919),Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

CANTÜRK Hülya (1998), Osmanlı Salnamelerine Göre XIX. Yüzyılda Menteşe Sancağının Sosyal ve Ekonomik Durumu", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Cumhuriyetimizin 15.Yılında Muğla, Muğla in the 15th year of the Republic, İzmir, 1938.

Cumhuriyetin 50. Yılında Köylerimiz, Our Villages in the 50th year of The Republic Ankara, 1978.

CUİNET Vital,(1890)La Turque d'Asie, Cilt III, Paris,

EROĞLU Zekai(1939), Muğla Tarihi, Marifet Basımevi, İzmir.

ESAD Dr (1339)Türkiye'nin Sıhhi-i İçtimai Coğrafyası, Muğla Menteşe Sancağı, Ankara: TBMM Sıhhiye ve İçtimai Muavenet Vekaleti Neşriyatı,1339-1923.(Muğla Menteşe Sanjak by Dr. Esad Bey, Head of Muğla Sanatorium,1923)

FAROQHI Suraıya ,(1994)Kentler ve KentlilerTürkçesi Neyyir Kalaycıoğlu,İstanbul .

FELLOWS Charles, (1840).An Account of Discoveries in Lycia,,London,

GÖKÇE Ahmet (2000),Maden Yatakları, TTK, Sivas.

GÜN, Pınar,(2006),Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Yönüyle Fethiye(1923–1960),Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.

KARAL Enver. Ziya (1988)VIII, Osmanlı Tarihi, Türk Tarih Kurumu Ankara.

KAHRAMAN Fikri (1993) Madenciliğe Giriş, Diyarbakır.

KOÇ Alâeddin Koç(1973) Bodrum, Tarih Coğrafya Folklor Turizm.

KURMUŞ Orhan(1984),Emperyalizmin Türkiye'ye Girişi, İstanbul.

MARNTRAN Robert (1995), XVI, XVIII. Yüzyıllar Osmanlı İmparatorluğu, Çev: M,Ali Kılıçbay,Türk Tarih Kurumu ,Ankara.

ÖZATA,Mürsel,(2004),Köyceğiz Sosyal, Siyasal Ve Ekonomik Yapısı(1923-1960),Basılmamış ,Yüksek Lisans Tezi,Muğla.

ÖZKAYA, Y, (1992)XVIII yüzyıl da Osmanlı Kurumları ve Osmanlı toplum Yaşantısı, Kültür Bakanlığı, Ankara.

QUARTAERT Donald, (1987), Osmanlı'da Devletinde Avrupa İktisadi Yayılımı ve Direniş (1881–1908), Ankara.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, madencilik özel ihtisas komisyonu raporu metal madenler alt komisyonu krom çalışma grubu raporu, Ankara, 2001.

SÜRGEVİL Sabri ,(1984), (1914–1918) Yılları Arasında İttihat ve Terakki Fırkasının İzmir Politikası, Basılmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

TABAKOĞLU Ahmet ,(1986),Türk İktisat Tarihi, İstanbul.

TOPRAK Zafer,(1995) ,İttihat Terakki ve Devletçilik, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

TÜRKEŞ Ünal ,(1993),Kurtuluş Savaşında Muğla, İstanbul.

UYKUCU Ekrem ,(1983),İlçeleriyle Birlikte Muğla Tarihi, (Coğrafi Sosyal Yapı), İstanbul.

YORULMAZ Şerife,(1994), Aydın Vilayetinde Madenler, (1850-1908), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, İzmir.

b-Articles

GENÇ Mehmet(1987),"17–19. Yüzyıllarda Sanayi ve Ticaret Merkezi olarak Tokat", Türk Tarihinde ve Kültüründe Tokat Sempozyumu, (2-6 Temmuz 1986), Ankara, 166-175.

KÜTÜKOĞLU M. K (1979) "İzmir Rıhtım İnşaatı ve İşletme İmtiyazı," İÜEFD, Ord. Prof. İ.H.Uzunçarşılı'ya Armağan Sayısı, cilt 32,127-128:127-158

ÖKÇÜN Gündüz,(1969) ,"XX. yüzyılın başlarında Osmanlı Maden Üretiminde Türk Azınlık

Yabancı Payları" ,Abadan'a Armağan, Ankara.

SAHİLLİOĞLU Halil, (1968),1763 İzmir Limanı İhracat Gümrüğü ve Tarifesi", Belgelerle Türk Tarihi Dergisi 8, 53–67.

SAHİLLİOĞLU Halil (1978),Osmanlı Para Tarihinde Dünya Para ve Maden Hareketlerinin Yeri(1300-1750) ,ODTU Gelişme Dergisi, Türkiye İktisat Tarihi Üzerine Araştırmalar Özel Sayısı (1978) ,4:1-27.

SOYKAN Füsun - Mutluer Mustafa, (1995) "Türkiye'de Madencilik Ve Maden Yataklarının Coğrafi Dağılışı", Ege Coğrafya Dergisi 8, 44.37–55.

TEKELİ İlhan (1992)"Ege Bölgesinde Yerleşim Sistemin 19. yüzyıldaki Dönüşümü", Üç İzmir, İstanbul,136: 125–141.

TIZLAK Fahrettin,(1996),"XIX. Yüzyıl ortalarında Osmanlı Maden Yatakları", Belleten LX/229,718:703–718.

c-webs

www.mta.gov.tr/mta_web/kutuphane/mtadergi,(01.05.2011).

Table 6 Mine Grants in Köyceğiz

Date	Place	Grantee	Grant (Abolition)
December 3, 1882 (BOA,İ.MMS,3333,73)	Çayhisar village	Monsieur Con Baterson	
April 15, 1881 (BOA, MV.,29,64)	Gürlek, Tahtacı and Kereste villages	Ali Rıza Pasha and his partners	
August 23, 1896 (BOA, İ.İMT. 1314/ Ra-1,2)	Topadlar village and Hamid Köy Farm	Doklas and Onset Patersons	
December 16, 1895 (BOA, MV,16,86)	Topadlar village and Hamid Köy Farm	Şura-yı Devlet (Council of State)	
October 8, 1900 (BOA, MV,100,64)	Mekri -Köyceğiz		Apostolaki Yuvanidi

August 16, 1900	Mekri –Köyceğiz	Apostolaki Yuvanidi	
May 18, 1902 (BOA, Y.A.RES,18,7)	Köyceğiz town and its sites	Tahsin Pasha and so on	
August 14, 1907 (BOA, MV,16,2)	Mekri -Köyceğiz	Patersons	
December 13, 1905 (BOA, İ.OM,10, 1323/L-3)	Pinef and Karaca villages		Monsieur Dağlas Varlet Petersons
June 3, 1910 (BOA, MV,140,91)	Turnalı site	Kilimyan Efendi, son of Vasil	Lövizö Lövizidi
January 13, 1914 (BOA, İ.DUİT, 29,15)	Elçek Village and Kızılkaya village	Paterson	
September 25, 1914 (BOA,İ.MMS,190, 1332/Za-39)	Köyceğiz	Hacı Nikola Luvzidi Efendi	
December 23, 1915 (BOA, MV,243,44)	Toparlar	Loyzoyani Loyzidi Efendi	
April 24, 1917 (BOA,İ.DUİT,23,13)	Toparlar	Louizo Yani Louizidhi Efendi (Ottoman citizen)	
August 22, 1918 (BOA, İ.DUİT,26,5)	Otmanlar Villages	Yani Luizidi (of Mekri, Miner); Nikola Luizidi, Heci (of Mekri, Miner); Karaçam Village	
Date	**Place**	**Grantee**	**Grant (Abolition)**

February 13, 1918 (BOA,İ.DUİT,26,1)	Karaçam Village	Yani Luizidi (of Mekri, Miner); Nikola Luizidi, Heci (of Mekri, Miner)	
September 5, 1920 (BOA, İ.DUİT,30,10)	Hamidli Farm (Büyük Karaağaç Village-Köyceğiz town)	Ahmed Fehmi Efendi, Tatarzade Mine operator)	
July 11, 1920 (BOA,İ.DUİT,29,15)	Elçek Village - Kızılkaya Village	Paterson, Ernest (English citizen, Mine grantee); Paterson, Doglas (English citizen, Mine grantee); Council of State; Council of Ministers	
September 3, 1920 (BOA, MV,79,252)	Sultaniye village	Tatarzade Ahmed Fehmi	
July 11, 1920 (BOA, MV,252,17)	Sultaniye village	Çalton Vitel, English citizen, and Tatarzade Ahmed Efendi	
July 11, 1920 (BOA,MV,256,18)	Kızılkaya and Elçel villages	Ernest and Doglas Pojson brothers	
February 24, 1921 (BOA, İ.DUİT,29,14)	Hamidli Farm (Büyük Karaağaç Village, Köyceğiz Town)	(Permission, Grant; Ahmed Fehmi Efendi, Tatarzade (Mine grantee); Manifiko, Ernest (American citizen, Mine grantee); Chromium Mine; Council of State; Council of Ministers, Mihrişah Valide Sultan Foundation	

February 20, 1921 (BOA,İ.DUİT,255,30)	Sultaniye village	American citizen, Monsieur Ernest Manifiko, Izmir resident	Tatarzade Ahmed Fehmi Efendi
January 7, 1921 (BOA, İ.DUİT,30,15)	Sultaniye village	Ahmed Fehmi Efendi, Tatarzade (Chromium Mine Operator); Ernest, Manifiko, son of Tomas (American, Chromium Mine Operator)	
Date	**Place**	**Grantee**	**Grant (Abolition)**
January 6, 1921 (BOA, İ.DUİT,30,14)	Sultaniye village	Vital, Çaltan (England, Chromium)	
January 6, 1921 ((BOA,İ.DUİT,30,14)	Sultaniye village	Mine operator; Manifiko, Ernest, son of Tomas (American, Chromium Mine Operator)	
January 6, 1921 (BOA, MV,255,6)	Sultaniye village	American citizen, Monsieur Ernest Manifiko, son of Tomas (Passing on)	Tatarzade Ahmed Fehmi Efendi
January 5, 1921 (BOA, MV,255,5)	Sultaniye village	Monsieur Ernest Manifiko, son of Tomas (Passing on)	English citizen, Monsieur Çalton Vitel
January 7, 1921 (BOA,İ.DUİT,30,15)	Sultaniye village	Ahmed Fehmi Efendi, Tatarzade (Chromium Mine Operator); Ernest, Manifiko, son of Tomas (American, Chromium	

		Mine Operator)	
January 6, 1921 (BOA,MV,256)	Sultaniye village	Vital, Çaltan (England, Chromium Mine Operator); Manifiko, Ernest, son of Tomas (American, Chromium Mine Operator)	

PİYANO EĞİTİMİNDE SOSYAL DURUM ÖLÇEĞİ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

M. Kayhan KURTULDU
Yrd. Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih eğitim Fakültesi Müzik eğitimi ABD
Söğütlü/Trabzon

ÖZET: Müzik eğitiminin en önemli boyutlarından biri olan piyano eğitiminde, bireylerin içinde bulunduğu ortama yönelik tutumları başarı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Sosyal anlamda kendine güvenen öğrencilerin elde edeceği başarı daha farklı olacaktır. Bu çalışmada yukarıdaki düşünce ışığında geliştirilen ve uygulanan "Piyano Eğitiminde Sosyal Durum Ölçeğinin" geçerlilik ve güvenirliği tespit edilerek piyano eğitimi alanına kazandırılmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmada literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler ışığında, araştırmacı tarafından geliştirilen ölçeğe yönelik faktör analizi, madde toplam korelasyon hesaplamaları, faktörler arası korelasyon ölçümleri, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's testleri ve Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı hesaplamaları yapılmıştır. Toplam 35 sorudan oluşan ölçek, piyano dersini kendi döneminde ve tekrar ders olarak alan piyano öğrencileri üzerinde uygulanmıştır. Geliştirilen ölçeğin örneklem grubu tarafından cevaplanması neticesinde, elde edilen verilerin istatistiksel ölçümleri sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Durum, Piyano Eğitimi, Geçerlik, Güvenirlik

VALIDITY AND RELIABILITY OF SOCIAL STATUS SCALE IN PIANO EDUCATION

ABSTRACT: In piano education that it's the most important branch of music education, the attitudes of the individuals intended their environment have important effects over the success. Success obtained by social self-confident students can be more effective. In this study as mentioned above, it has been studied to gain the Social Status Scale in Piano Education by determining the validity and reliability with applying and developing. In the study Cronbach's Alpha reliability coefficient sums, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) and Barlett's tests, correlation measuring between factors, item total correlations and factor analysis has been made for the scale developed by the author by the collected data obtained with literature review. The scale consist of 35 questions has been applied to students taking piano class in self semester and repeat. It has been understood that developed scale is valid and reliable according to the obtained data collected by the sample group and at the end of the statistical measuring process.

Key Words: Social Status, Piano Education, Validity, Reliability

GİRİŞ

Bireyin başkaları ile iyi ilişkiler kurmasında, toplumsal kurallara uymasında, sorumluluk yüklenebilmesinde, başkalarına yardım etmesinde, haklarını kullanabilmesinde sosyal becerilerin önemi büyüktür. Çünkü bireyin içinde yaşadığı toplumun bir üyesi haline gelmesi, toplumun bir parçası

olduğunun bilincine varması ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesi bireyin toplumsal yaşamda gerekli olan sosyal becerileri kazanması ile olanaklıdır (Çubukçu, Gültekin, 2006).

Bireyin normal olarak büyümesi ve sosyalleşmesi, etrafındaki objeler, insanlar ve sosyal olaylara olan yaklaşımları ve gösterdiği yakınlığın çoğalmasıyla mümkündür. Bireyin sürekli değişen sosyal karmaşıklaşan sosyal ilişkilerin içerisinde bulunması, isteklerinin ve hedeflerinin de gelişmesini sağlar (Krech, Crutchfield, 1965, 78).

İnsanların sosyalleşmesi çevreye bağlı bir meseledir. Küçük yaşlarda insanlar özellikle büyüklerinin yardımı ile sosyalleşebilir. Diğer bir deyişle insanı sosyalleştiren ve onu insan yapan sosyal çevresi ve bu çevre ile kurmuş olduğu ilişkilerdir (Öztürk, 1993, 92). Diğer bir yaklaşımla toplumsallaşma olarak da adlandırabileceğimiz bu süreci Ozankaya (1982), Williems'den (1961) şu şekilde aktarmaktadır; Bireyin yalnızca biyolojik bir varlık olmaktan çıkıp, belli bir topluma ve belli kümelere bütünleştirilmesi sürecine toplumsallaşma denir. Bu süreç aracılığıyladır ki birey bir kişilik kazanmakta ve belli bir toplumda yaşamasını olanaklı kılan davranışları edinmektedir. Ayrıca toplumsallaşma Ozankaya'ya göre (1982), bir kültürel çevreye hazırlanma sürecidir.

Sosyal gelişim, kişinin doğumdan yetişkin oluncaya kadar, başka insanlarla olan ilişkilerinin ve onlara karşı geliştirdiği bilgi ve duygular bütünü olarak ifade edilir. Başka bir deyişle sosyalleşme, kişinin yetişkin çevresinde geçerli olan norm ve değer yargılarında uygun bir davranış geliştirme sürecidir. Bir başka tanıma göre ise sosyalleşme kişinin grup normlarına uyması ve bunları öğrenmesini sağlayan süreçtir (Küçük, Koç, 2004).

Şahan'ın (2008), Kenyon ve Person'dan (1974, ss. 127-129) aktardığı tanıma göre sosyalleşme; toplumdaki mevcut ya da beklenen rolleri yerine getirmek için gerekli olan becerilerin, bilgilerin, değerlerin, eğilimlerin ve benlik algılarının özümsenmesi ve gelişimi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Uluğtekin (1991) sosyalleşme için; "Sosyalleşme, toplumun bir üyesi olma, diğer insanlarla birlikte yaşamayı öğrenme sürecidir. Bu süreç içinde birey, diğer insanlarla etkileşimi yoluyla kendine özgü toplumsal davranış ve değerleri geliştirir" demektedir (Şahan, 2008).

Sosyalleşme, bireylerin özellikle çocukların belirli bir grubun işlevsel üyeleri haline geldikleri ve grubun diğer üyelerinin değerlerini, davranışlarını ve inançlarını kazandıkları bir süreçtir (Çubukçu, Gültekin, 2006). Çalık (2006), sosyalleşme kavramını; "Bireyin, belirli bir sosyal grubun ya da toplumun oluşturulmuş normlarını ve yollarını öğrenmesi ya da bunları genel olarak kabul etmesi süreci" olarak tanımlamaktadır. Diğer yandan Kuruüzüm (2002), bir çalışmasında sosyal uyumu "bireyin çevresi ile iyi ilişkiler kurabilme ve bu ilişkileri sürdürebilme derecesi" olarak tanımlamaktadır.

Sosyalleşme, içerisinde gerek resmi gerekse gayri resmi öğrenmeyi ve bunun yanında topluluğun bilinçsiz etkisini de barındıran geniş bir kavramdır. Sosyalleşme, durağan bir sosyal yapı içerisinde bir gruptan diğerine geçiş yapmaktan ibaret değildir, bunun yanında duruma dair kişisel bir tanımlama yapmak suretiyle aktif bir yeni kimlik yaratımını da içerir (Bouij, 2004).

Sosyalleşmede hangi yaklaşımla değerlendirilirse değerlendirilsin bireyin toplumda diğer bireylerle olan benzerliklerinin yanı sıra farklılıklarının da oluştuğu, kişileri bir örnek biçimlere sokmaktan çok, onları

kişilikleriyle uyuşan, toplumun bir işlevi durumuna getirmeyi amaçlayan toplumsal süreçlerden biri olarak görünmektedir (Şahan, 2008). Bireylerin özel algısal, bilişsel ve motor aktivitelere dayalı süreçleri sosyal etkileşimle direkt alakalıdır. Bu yaklaşım önemli bir sürece önayak olmuştur, çünkü günümüzde bu yolla belli bilişsel ve zihinsel fonksiyonlara yönelik sosyal davranışları planlamak mümkündür (Knoblich, Sebanz, 2006).

Ergenlerin kişilik gelişimlerini ve sosyal çevreleriyle olan ilişkilerini en olumlu yönde gerçekleştirmenin temel kuralı eğitimdir. Eğitim bireyin insan ilişkilerini geliştirmesine yardım eder, insana saygı duyar ve sosyal ilişkilerini zenginleştirir (Uslu, Hasırcı, 1999). Eğitimde bireylerin söz konusu olduğu bütün uğraşıların temelinde bireyi tanıma süreci yer almaktadır. Bireyi tanımak, onun kimliği ve görünüşüne ilişkin özellikleri yanında daha çok onun biyolojik, psikolojik ve sosyolojik nitelikteki davranışlarını, kişisel özelliklerini ve gereksinimlerini bilmeyi gerektirmektedir. Bireyi tanımada kişi hakkında bilgiler toplamak ve bu bilgileri anlamlı olacak biçimde analiz etmek, değerlendirmek, yorumlamak, belirli sentezlere ulaşmak gerekmektedir (Devecioğlu, Sarıkaya, 2006). Bireylerin tanınması ve sosyal ilişkilerinin geliştirilmesinde en önemli rol elbetteki öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenlerin süreci doğru yönlendirmesi bireyin eğitim sürecine kazandırılmasında esastır.

Çelikten ve diğerleri (2005) öğretmenin mesleksel özelliklerinden birini; "Öğrencinin sorunlarını, fizyolojik, duygusal, sosyal özelliklerini bilmek ve buna göre davranmak" olarak adlandırmaktadır. Çelikten ve diğerleri'ne göre (2005) öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamak ve onlara kültürü aktarmak bütün öğretmenlerin görevleri arasındadır. Öğretmenlerin ise bu görevi yerine getirebilmeleri için içinde yaşadığı toplumu, kültürel özellikleri ile birlikte tanıması gerekir.

Toplumsallaşmanın sağlanmasında sosyal beceriler önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal beceri kavramı, birçok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. İçinde bulunulan sosyal ortama uygun davranma yeteneği olarak tanımlanan sosyal beceriler, kişinin olumlu ya da olumsuz duygularını uygun bir şekilde anlatabilmesini, kişisel haklarını savunabilmesini, gerektiğinde başkalarından yardım isteyebilmesini, kendisine uygun olmayan istekleri geri çevirebilmesini kolaylaştırma konusunda önemli rol oynamaktadır (Kara, Çam, 2007). Bireyin toplumsal süreç içerisinde ortaya koyduğu davranışların gösterdiği uyum ile alakalı olduğu bilinmektedir. Bireyin içinde bulunduğu sosyal ortama ayak uydurması, uyum sürecinin doğru aşılmasıyla olumlu yönde gerçekleşir.

Bireyin kendisiyle ve çevresiyle iyi ilişkiler kurabilmesi ve kurduğu bu ilişkileri sürdürebilmesi şeklinde tanımlanan uyum, doğumla birlikte başlamakta ve yaşamın sonuna kadar bir gelişim göstermektedir. Genel uyum, bireyin çevresine uyum sağlamak için geliştirdiği davranışların bütünü olarak kabul edilen kişisel uyum, toplumda saygınlık kazanma ve statü sahibi olma gereksinimlerinin karşılanması olarak tanımlanan sosyal uyum olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Kişisel uyumun sosyal rol ve sosyal başarı, sosyal uyumun ise sosyal tutum ve standartlara sahip olma ile yakından ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (Köksal, 2000).

Uyum doğumdan ölene dek günlük olaylarla karşı karşıya gelen her insanın yaşadığı doğal bir süreç olarak düşünülebilir. İnsanın kendisinden, başkalarından veya çevresinden kaynaklanan talepler karşısında verdiği reaksiyona uyum denmektedir (Gençöz, 1998). Uyum, toplumsallaşma ve çevresel etkileşim süreçlerinde müziğin etkileyici gücü, bireyin içinde bulunduğu sosyalleşme sürecine de

olumlu veya olumsuz yönde etkiler yapabilmektedir. Gerek müzik tercihlerinin çevreye uyumu, gerekse çevreye tercihleriyle uyum sağlama yaklaşımlarında bireylerin sosyalleşme algısı farklılaşmaktadır.

Günümüz bilgi çağında teknoloji ve bilimde insanı şaşkına çeviren gelişmeler yaşanmaktadır. Toplumun etkin bir parçası olan insan, bu gelişmeler karsısında maalesef yalnızlığa itilmekte, çevresinden uzaklaşmaktadır. İşte böyle bir ortamda sanat ve onun en önemli kolu müzik eğitimi, insanın en etkin yardımcısı konumundadır. Bu yardım, insanın sürekli sosyalleşmesini sağlaması bakımından da önemlidir. Bireyin sosyalleşmesi, diğer bireylerle işbirliği içinde olması, toplumsal hareketlilik ve dinamiklik içinde ayrı bir önem taşır (Türkmen, 2006).
Bireylerin, sağlıklı iletişim kurmalarını sağlayan empatik becerileri ile kendileri ve çevreleri ile olan uyumları üzerinde etkili bazı faktörler vardır; müzikle ilgilenme bu faktörlerden birisidir. Müzik, sanat eğitimi tekniklerinden biri olup zihinsel süreçlerin ifadesi olarak tanımlanmaktadır. Müzik eğitimi bireylerin kişilik gelişimini, dikkatlerini yoğunlaştırmalarını ve gözlem yeteneklerini etkilemektedir. Ayrıca yaşamı algılama, yorumlama, yaratıcılık, düşünme sistemlerini geliştirme, iletişim becerilerini artırma gibi konularda da insanlara yardımcı olmaktadır (Köksal, 2000).

Müzik eğitimi sürecinde bireylerin kendisini gerçekleştirmesi ve çevresiyle iletişim içerisinde olmasını sağlayan en önemli alanlardan biri çalgı eğitimidir. Çalgı eğitimi sürecinde öğrenciler, sosyal durumları gereği içine kapanık ya da girişken, aktif ya da pasif olabilirler. Sosyalizasyon sürecinin önemli basamaklarında biri olarak da görülebilecek olan çalgı eğitimi ve onun en önemli basamaklarından biri olan piyano eğitiminde öğrencilerin davranışlarındaki değişiklikler, başarıları üzerinde de olumlu ya da olumsuz yönde etkilere sahiptir. Müzik eğitimi sürecinde temel çalgı olarak eğitimi verilen piyano çalgısı, bireylerin kendi becerilerinin farkında olmasına ve bu yolla kendini gösterebilmesine de olanak tanımaktadır. Bireyin çalıştığı eserleri sergilemesi ya da ortak çalışmalar yapmak suretiyle sosyal ilişkilerini arttırması mümkündür. Bu konuda Ercan (2008, 72), "çalgı eğitiminin temel boyutlarından biri olan ve genelde öğrencinin müziksel kişiliğinin sosyal kişiliği ile bütünleşmesini sağlayan birlikte çalma kavramı, öğrenciyi çalışmaya motive edici unsurlardan biridir" demektedir.

Bireysel çalgı dersleri müzik eğitiminde sosyalleşmenin gerçekleştiği yerlerden biridir. Öğrenciler ve öğretmenin sosyal bir iletişim içinde olduğu bu derslerde öğrencileri kazanan öğretmen, aynı zamanda itibar da kazanır ve itibar kazandıkça da daha fazla öğrenci kazanabilir (Bouij, 2004). Bireysel bir eğitim sürecinden geçen öğrencilerin kendini ifade etmesi ve öğretmeniyle kurduğu olumlu iletişim, sosyalizasyon sürecine katkı yapacaktır. Gerek piyanosu ile gerekse ders içerisindeki düşünceleri ile kendini ifade edebilmeyi başaran öğrencinin, diğer arkadaşlarıyla ve çevresiyle olan ilişkilerinde de olumlu gelişmeler gözlenebilir.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Eğitim Fakültelerinin Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümleri Müzik Eğitimi Anabilim Dallarında öğrenimlerini sürdüren piyano öğrencileri, örneklemi ise Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Müzik Eğitimi Anabilim Dalında 2008–2009 Bahar Yarıyılında öğrenimlerini sürdüren piyano öğrencileri oluşturmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Yapılan çalışmada veri toplama süreci ilk olarak konu ile alakalı literatürün taranması yoluyla başlatılmıştır. Piyano eğitimi ve sosyalizasyon sürecine yönelik literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler incelenmiştir. Elde edilen bilgiler ışığında ulaşılan çeşitli sosyal uyum ve/veya sosyal durum ölçekleri incelenmiş ve piyano eğitiminde sosyal durum değerlendirmesine yönelik sonu havuzu oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafında oluşturulan sorular dil ve kullanılabilirlik açısından tekrar gözden geçirilmiş ve 35 soruluk ilk uygulama ölçeği oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçek içerisinde öğrencilerin piyano derslerindeki uyumları, katılımları, çekingenlikleri, ders dışı sosyalizasyonları, birlikte çalışma alışkanlıkları gibi unsurlar sorgulanmıştır. Toplam 35 maddelik ölçekte likert tipi 5'li cevap seçenekleri tercih edilmiştir. Sorulara yönelik cevap seçenekleri "Her Zaman", Genellikle", "Bazen", "Nadiren" ve "Hiçbir Zaman" biçiminde yerleştirilmiştir. Çalışmada uygulanan ölçek, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü Müzik Eğitimi Anabilim Dalında 2008–2009 Bahar Yarıyılında öğrenimlerini sürdüren 183 piyano öğrencisi ile yürütülmüştür. Veri toplama süreci literatür taraması, örneklerin incelenmesi, ölçeğin oluşturulması ve uygulanması basamaklarından oluşmuş ve toplam 2 ay sürmüştür.

Verilerin Analizi

Geliştirilen ölçeğin örneklem grubuna uygulanması sonrasında, ölçeğe verilen cevapların bilgisayara işlenmesi ve istatistiksel işlemlerle ilgili ölçümler yapılmıştır. İstatistiksel işlemlerde SPSS 13,0 (Statistical Package for Social Science) paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel işlemlerde ilk olarak madde toplam korelasyonları ve faktör analizi sonuçları incelenmiştir. Faktör analizi ölçümlerinde ölçeğin örneklem uygunluğu için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi, faktörlenebilirlik düzeyini belirlemek için Barlett's testi yapılmıştır. Faktör analizi ölçümlerinden sonra ölçeğin güvenirlik katsayısını belirlemek için Cronbach's Alpha katsayı hesaplamaları, örneklemin evreni temsil etme gücünü test etmek için tek örneklem "t" testi yapılmıştır. Bu ölçümlere ek olarak faktör analizi sonucu ortaya çıkan faktörlere yönelik korelasyon ölçümlerine de yer verilmiştir.

Faktör yük değerinin, 0.45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer 0.30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2004). Diğer yandan Tavşancıl (2002), ölçekte yer alan maddeler için madde toplam korelasyonlarının 0.30 ve üzerinde olmasını önermiştir. Bu bilgiler ışığında yapılan istatistiksel işlemlerde, ölçeği oluşturan maddelere ait madde toplam korelasyonları hesaplanmış ve 0,30 yükü altında kalan maddeler tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin faktör analiz işlemlerinde maddelerin güçlü tek bir faktöre yöneldiği anlaşılmaktadır. Eleme öncesinde analize alınan 35 madde içerisinde faktör yükü 0,40'ın altında kalan maddeler belirlenmiştir. Madde toplam korelasyonları ve faktör analizi işlemleri sonucunda korelasyon değeri 0,30, faktör yükü ise 0,40'ın altında kalan 12 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan 12 madde sonrasında sorular tekrar numaralandırılarak faktör analizi ve güvenirlik ölçümleri tekrarlanmıştır. Varimax rotasyon tekniği kullanılarak yapılan temel bileşenler faktör analizi ölçümlerinde, ölçeği oluşturan maddelerin öz değeri 1'den büyük 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans eleme öncesinde %34,48 iken, eleme sonrasında %42,52 düzeyine çıkmıştır. Ölçeğin örneklem uygunluğu KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi sonuçları ise eleme öncesinde 0.76 düzeyinde iken, eleme sonrasında 0.81 düzeyinde gerçekleşmiştir. Ölçeğin Bartlett's faktörlenebilirlik düzeyi ise $p<.001$ düzeyine göre (Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 1157,70 – p = .000$) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin çok değişkenli ve normal dağılımlı olduğu ve kullanılan örneklemin faktör analizine uygun olduğu sonucunu desteklemektedir.

Geliştirilen ölçeğin güvenirlik katsayısı hesaplamalarında Alpha katsayısının eleme öncesinde 0.81, eleme sonrasında ise 0.85 düzeyinde gerçekleştiği görülmüştür. Bu sonuç ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Uygulama sürecinde tercih edilen örneklemin, tüm piyano öğrencilerini yani evreni temsil edip etmediğine yönelik yapılan "t" testi sonuçlarında, sonuçlar p<.001 düzeyine göre anlamlı bulunmuştur. Tek örneklem t testine göre örneklem evreni temsil edebilecek düzeydedir. Faktör analizi sonucu ortaya çıkan 3 faktörün birbiri arasındaki korelasyon ölçümlerinin yapıldığı test sonucunda faktörler arasında orta ve üst düzeyli bir ilişki olduğu ve tüm ilişkilerin p<.001 düzeyine göre anlamlı olduğu anlaşılmıştır.

Geliştirilen ölçeğe yönelik faktör analizi ölçümleri sonucunda oluşan 3 faktöre ve bu faktörlere giren maddelere ait ana başlıklar aşağıdaki gibidir.

1- Bireysel Tepkiler ve Sosyalizasyon
2- Çekingenlik ve Kaçınma Refleksi
3- Yalnız Kalma İsteği ve Kişisel Yaklaşım

BULGULAR

Tablo 1: Örneklem Grubuna Ait Sınıf, Mezuniyet Durumu ve Başarı Durumu Dağılımları

Sınıf, Lise, Başarı	f	Yüzde
Birinci Sınıf	40	%21,8
İkinci Sınıf	50	%27,3
Üçüncü Sınıf	49	%26,7
Dördüncü Sınıf	34	%18,5
Beş ve Yukarısı	10	%5,4
AGSL	109	%59,5
Diğer	74	%40,4
55 ve altı	81	%44,2
60 ve yukarısı	102	%55,7

Örneklem grubunu oluşturan 183 öğrencinin sınıf, mezun oldukları lise ve başarı durumuna göre ortaya çıkan demografik verileri tablo 1'deki gibidir. Örneklem grubunda sınıf düzeyinde birinci, ikinci ve üçüncü sınıfta (%21,8, %27,3, %26,7) yaklaşık bir dağılım olduğu ve ağırlıklı ortalamanın bu yönde gerçekleştiği görülmektedir. Lise adı altında yer alan mezuniyet durumuna göre dağılım incelendiğinde, ağırlığın AGSL olarak kodlanan Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi mezunları yönünde olduğu anlaşılmıştır. Diğer seçeneğinde yer alan Süper Lise, Normal Lise, Anadolu Lisesi, Meslek Lisesi gibi liselerden mezun öğrencilerin ortalaması ise %40,4 düzeyinde gerçekleşmiştir. Diğer yandan başarı durumuna göre yapılan incelemede öğrencilerin %55,7'lik bir bölümünün 60 ve yukarısı yönünde eğilim gösterdiği

anlaşılmaktadır. Puanlamada 55 ve altı yönünde eğilim gösteren öğrencilerin %44,2'lik bir ağırlığı bulunmaktadır.

Tablo 2: Ölçeğin Faktörlere Göre Madde Toplam Korelasyonları

Faktör	Madde No	r	Faktör	Madde No	r	Faktör	Madde No	r
1. Faktör	18	.309***	2. Faktör	14	.394***	3. Faktör	16	.320***
	6	.322***		7	.420***		15	.325***
	21	.323***		2	.389***		17	.301***
	19	.421***		13	.352***		11	.343***
	5	.332***		1	.834***			
	9	.413***		20	.369***			
	10	.321***		3	.319***			
	8	.330***						
	23	.840***						
	22	.545***						
	12	.319***						
	4	.367***						

*** p<.001

Tablo 2 incelendiğinde ölçeği oluşturan maddelere ait korelasyon değerlerinin referans alınan 0,30 aralığının üzerinde gerçekleştiğini görmek mümkündür. Birinci faktöre giren maddeler için 309 ile 840 aralığında dağılan korelasyon değerleri, ikinci faktörde 319 ile 834, üçüncü faktörde 301 ile 343 aralığında dağılmıştır. Eleme sonrası faktörlere göre dağılan yukarıdaki maddeler, 0,30'un üzerinde yer alması sebebiyle geçerli sonuçlar vermiştir. Oluşan korelasyon değerlerinin tümünün p<.001 düzeyine göre anlamlı çıkması, ölçeği oluşturan maddelerin geçerlik düzeyini yükseltmektedir.

Tablo 3: Ölçeği Oluşturan Maddelere Ait Faktör Dağılım Sonuçları

Maddeler	Faktörler		
Madde No	F 1	F 2	F 3
18	.749		
6	.643		
21	.604		
19	.599		
5	.584		
9	.557		
10	.545		
8	.518		

23	.463		
22	.459		
12	.449		
4	.440		
14		.648	
7		.611	
2		.605	
13		.590	
1		.582	
20		.545	
3		.532	
16			.763
15			.651
17			.489
11			.467
Varyans	%24,78	%11,15	%6,58
Toplam Varyans %42,52			

Maddelere ait faktör yükleri birinci faktörde 440 ile 749, ikinci faktörde 532 ile 648, üçüncü faktörde 467 ile 763 arasında gerçekleşmiştir. Tablo 3'e göre eleme sonrası oluşan tüm faktör yükleri referans alınan 0,40 alt sınırının üzerindedir. Ölçek için ortaya çıkan toplam varyansı açıklama oranının %42,52 düzeyinde gerçekleşmiş olması, ölçeğin güçlü bir faktör yüküne ve üst düzey bir geçerliliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Toplam varyansın faktörlere göre dağılımı incelendiğinde ölçeğin birinci faktör üzerinde güçlü bir yığılma gösterdiği anlaşılmaktadır. Birinci faktör için %24,78, ikinci faktör için %11,15, üçüncü faktör için %6,58 büyüklüğünde gerçekleşen dağılım ölçeğin güçlü tek bir faktörü açıkladığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4: Faktörler Arası Korelasyon Ölçümü ve "t" Testi Sonuçları

	Faktörler			**t**	**p**
	F 1	F 2	F 3		
F1	---	460***	548***	47,75	.000
F2	460***	---	508***	52,75	
F3	548***	508***	---	50,70	

*** p<.001

Tablo 4'de yer alan faktörler arası korelasyon değerleri, ölçeği oluşturan maddelere ait faktörlerin orta ve üst düzeyli bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Faktörler arasındaki korelasyon değerleri ve bu değerlerin p<.001 düzeyine göre anlamlı oluşu, ölçeğin güçlü bir faktörsel ilişkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışma için tercih edilen örneklemin evreni temsil gücüne yönelik "t" testi sonuçları incelendiğinde, her üç faktör düzeyinde de anlamlı bir sonuç elde edildiği anlaşılmaktadır. Ölçüm sonuçlarının anlamlı olması (p = .000) örneklemin evreni temsil edebilecek özelliklerde olduğu sonucunu vermektedir.

SONUÇ

Piyano eğitiminde öğrencilerin ders içerisindeki tutumları ve derse olan yaklaşımları kadar, gerek ders içerisinde, gerekse ders dışındaki sosyal durumlarının da bilinmesi önemlidir. Ders içerisinde ne ölçüde aktif ya da çekingen olduğu, ders dışı çalışmalarında arkadaşlarıyla paylaşımı gibi unsurların bilinmesi, öğrencinin daha çabuk kazanılması açısından önemlidir. Öğrencilerin içinde bulundukları benzer durumların tespitinde eğitimcilerin yapacağı gözlemler ya da durumu belirlemeye yardımcı olacak ölçekler kullanılabilir. Bu çalışmada da benzer bir yaklaşımla Piyano Eğitiminde Sosyal Durum Ölçeği geliştirilmeye çalışılmıştır. Uygulama sonrasında yapılan istatistik işlemler neticesinde geliştirilen ölçek, öğrencilerin ders içi ve ders dışı iletişimlerindeki önemli noktaları belirlemeye uygun bir yapı kazanmıştır.

Ölçeğe yönelik istatistik işlemlerden elde edilen genel sonuçlar, ölçeğin önemli ölçüde geçerli ve güvenilir bir yapı kazandığına işaret etmektedir. Gerek faktör analizi ve madde toplam korelasyonları sonucunda zayıf bulunan maddelerin çıkarılması, gerekse eleme sonrasında yapılan çeşitli ölçümlerin yüksek düzeyde gerçekleşmesi, ölçeğin geçerlik ve güvenirliğini artırmıştır. Cronbach's Alpha katsayısının 0.85 düzeyinde (yüzdelik olarak %85) gerçekleşmesi, KMO ve Barlett's testlerindeki başarı, örneklemin evreni temsil gücünü gösteren "t" testi sonuçlarının olumlu olması gibi unsurlar ölçeğin güvenirliğini ortaya koymasına yardımcı olmaktadır. Diğer yandan ölçeğin %42,52'lik bir varyansı açıkladığı düşünülürse, geliştirilen ölçeğin kapsamının geniş bir yapıda olduğu ve geçerlik düzeyinin de yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak araştırmacı tarafından geliştirilen ve örneklem grubu ile uygulaması yapılarak istatistik işlemler sonucu geçerlik ve güvenirliği test edilen ölçeğin, önemli ölçüde başarılı sonuçlar elde ettiği söylenilebilir. Piyano Eğitiminde Sosyal Durum Ölçeği'nin verdiği istatistik sonuçlar, ölçeğin piyano eğitiminde kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle geliştirilen ölçek önemli ölçüde geçerli ve güvenilir bir yapıya sahiptir.

KAYNAKÇA

Akkaya, C., Sarandöl, A., Danacı, A. E., Sivrioğlu, Y., Kaya, E., Kırlı, S. (2008). Sosyal Uyum Kendini Değerlendirme Ölçeği (SUKDÖ) Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirliği, Türk Psikiyatri Dergisi, 19(3), 292 – 299.

Aktaş, Y. (1997). Üniversite Öğrencilerinin Uyum Düzeylerinin İncelenmesi: Uzunlamasına Bir Çalışma, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 107 – 110.

Bouij, C. (2004). Two Theoretical Perspectives on the Socialization of Music Teachers, Action, Criticism & Theory for Music Education Electronic Article, 3(3), 2 – 14.

Cardoso de Araújo, R., Antunes Teixeira dos Santos, R., & Hentschke, L. (2009). The Development of Piano Teachers' Knowledge: Three Case Studies From Brazil, Visions of Research in Music Education,13, 1 – 27.

Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 14(1), 1 – 10.

Çelikten, M., Şanal, M., Yeni, Ö. Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(19), 207 – 237.

Çubukçu, Z., Gültekin, M. (2006). İlköğretimde Öğrencilere Kazandırılması Gereken Sosyal Beceriler, Bilig Dergisi, 37, 155 – 174.

Devecioğlu, S., Sarıkaya, M. (2006). Sporcu Öğrencilerin Sosyo-Kültürel Değişkenler Işığında Profillerinin Belirlenmesi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(2), 301 – 314.

Ercan, N. (2008). Piyano Eğitiminde İlke ve Yöntemler, Sözkesen Matbaası, Ankara.

Gençöz, F. (1998). Uyum Psikolojisi, Kriz Dergisi, 6 (2), 1 – 7.

Gümüş, A. E. (2000). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık ve Beden İmgelerinden Doyum Düzeylerinin Sosyal Kaygı Düzeyleri ile İlişkisinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 33(1-2), 99 – 108.

Kara, Y., Çam, F. (2007), Yaratıcı Drama Yönteminin Bazı Sosyal Becerilerin Kazandırılmasına Etkisi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32, 145 – 155.

Köksal, A. (2000). Müzik Eğitimi Alma, Cinsiyet ve Sınıf Düzeyi Değişkenlerine Göre Ergenlerin Empatik Becerilerinin ve Uyum Düzeylerinin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 99 – 107.

Knoblich, G., Sebanz, N. (2006). The Social Nature of Perception and Action, Current Directions in Psychological Science, 15(3). 99–104.

Krech, D., Crutchfield, R. S. (1965). Sosyal Psikoloji, Nazariye ve Problemler (Theory and Problems of Social Psychology – New York, McGraw-Hill), Çev: Erol Güngör, Baha Matbaası, İstanbul.

Kuruüzüm, A. (2002). Kesin Dönüş Yapan İşçi Çocuklarının Uyum Problemi Üzerine Bir Alan Araştırması, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 3,102 – 113.

Küçük, V., Koç, H. (2004). Psiko-Sosyal Gelişim Süreci İçerisinde İnsan ve Spor İlişkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20,131 – 141.

Şahan, H. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyalleşme Sürecinde Spor Aktivitelerinin Rolü, KMU İİBF Dergisi, 10(15). 260 – 278.

Türkmen, U. (2006). Mesleki Müzik Okullarındaki Orkestra Derslerinde Orkestra Düzenlemeleri Yapılmış Halk EzgilerininKullanılabilirliğine Yönelik Öğretmen ve Öğrenci Tutumları, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 371 – 400.

Uslu, A., Hasırcı, S. (1999). Lise ve Dengi Okullarda Öğrenim Gören Öğrencilerin Beden Eğitimi Derslerinin Sosyal Uyum Düzeyine Etkilerinin araştırılması, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 3(4). 25 – 31.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME TAKTİKLERİNİN SOSYALLEŞME ÇIKTILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Ercan ERGÜN
Yrd. Doç. Dr. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yunus Emre TAŞGİT
Öğr. Gör. Düzce Üniversitesi, Akçakoca Meslek Yüksekokulu

ÖZET: Bu çalışmanın amacı, örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre organizasyonel sosyalleşme taktikleri (kurumsal sosyalleşme taktikleri-bireysel sosyalleşme taktikleri) ile sosyalleşme çıktıları arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır. Araştırma sonuçları, her iki sosyalleşme taktiğininde (kurumsal ve bireysel sosyalleşme taktikleri), çalışanların organizasyona bağlılığını, iş doyumunu, rol çatışmasını, rol belirliliğini anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Özellikle organizasyonel belirsizliği azaltan ve kendini geliştirmeye imkân veren taktiklerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Organizasyonel Sosyalleşme, Organizasyonel Sosyalleşme Taktikleri, Sosyalleşme Süreci, Sosyalleşme Çıktıları,

THE IMPACT OF THE ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION TACTICS ON SOCIALIZATION OUTCOMES

ABSTRACT: The aim of the study was to examine the impact of the organizational socialization on socialization tactics. Quantitive research method was used in the study and the survey data were collected by using questionnaire forms. According to the result of research, there is a significant relationship between organizational socialization tactics and socialization outputs. The findings suggest that the tactics effects person' organizational commitment, job satisfaction, role conflict and role clarity at significant level. Especially, the tactics that reduce organizational uncertainty and support self-investiture have an important impact on job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Organizational Socialization, Organizational Socialization Tactics, Socialization Process, Socialization outcomes,

GİRİŞ

Günümüz rekabet çevresinde, işletmelerin başarısı için kritik faktörler vardır. Bu faktörler, çalışan memnuniyetinin üst düzey olması, organizasyonel amaç ve hedeflere bağlılık derecesinin yüksekliği ve işten ayrılma eğilim düzeyinin düşüklüğü (Lo ve Lam, 2002) şeklinde ifade edilmektedir. Bir organizasyonda bu faktörlere ulaşılabilmesi için tartışılan en önemli konulardan birisi de organizasyonel sosyalleşmedir (Ashfort ve diğ., 2007). Organizasyonel sosyalleşme, bir örgütün kimliğini oluşturan amaç-hedef, misyon, vizyon, yetenek, kültür vb temel değerlerin, organizasyondaki çalışanlar tarafından

ne kadar anlaşıldığı ve benimsediği ile ilgilidir. Organizasyonel sosyalleşmenin gerçekleşmiş olması genellikle 3 tür sosyalleşme çıktısıyla sonuçlanmaktadır. Bunlar; İş doyumu, organizasyonel bağlılık ve işten ayrılma eğiliminin azalması şeklindedir. (Kristof, 1996, Kristof ve diğ, 2005). Bu sonuçlar uygulamada başarılı işletmelerin temel özellikleri olarak tartışılmaktadır. Dolayısıyla organizasyonel sosyalleşmenin, günümüz yoğun ve şiddetli rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalmalarında önemli bir rol alabilecek kurum içi kritik başarı faktörü olduğu ve kurumsal performansı olumlu yönde etkilediği savunulabilir.

Diğer taraftan yapılan literatür araştırması sonucunda organizasyonel sosyalleşme konusunda uluslararası litaratürde önemli araştırmaların olduğu ve uygulamaya önemli katkılar yaptıkları görülmektedir. Türkiye'deki alanyazında ise konuya ilişkin detaylı nicel/nitel araştırmalara rastlanılamamıştır. Dolayısıyla teori ve pratik açıdan konunun tartışılması ihtiyacı vardır. Bu kapsamda yürütülen araştırma ile Türkiye'deki örgütlerde uygulanan sosyalleşme taktikleri belirlenmeye ve bu sosyalleşme taktiklerinin çalışanların örgütsel sosyalleşme çıktılarına yaptığı katkı araştırılmaktadır. Bu açıdan araştırmanın Türkiye'deki örgütsel davranış literatüre önemli katkı yapması beklenmektedir. Uluslararası literatür açısından ise araştırma sonuçlarının, özellikle yapılan diğer araştırmalara göre farklı bir kültürün (Türk kültürü) davranışlarını yansıttığı için, ilgi çekici ve önemli olduğu düşünülmektedir.

ORGANİZASYONEL SOSYALLEŞME KAVRAMI

Organizasyonel sosyalleşme, bireylerin yaptıkları veya yapacakları işler ile ilgili bilgiler elde ettikleri ve kendilerini bu yeni durumlara uyumlu hale getirdikleri bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Ashfort ve diğ., 2007). Louis (1980) kavramı, bir bireyin yeni bir organizasyona katılması ile başlayan bilgi edinme ve uyum sağlama süreci olarak açıklamaktadır. Van Maanen ve Schein (1979) organizasyonel sosyalleşmeyi, bireylerin bir organizasyonun üyeleri olarak, etkili bir biçimde katılımcı ve fonksiyonel olmak için gerekli bilgileri, davranışları, tutumları ve yetenekleri elde etmelerine yönelik bir etkileşim süreci olarak değerlendirmektedirler. Fisher (1986)'e göre ise organizasyonel sosyalleşme, organizasyonun kendi değer yargılarını çalışanlarına aktardığı, çalışanların da organizasyon içerisinde kendileri için kabul edilebilir bir rol belirlemeye çalıştıkları karşılıklı bir uyum sürecidir. Bu tanımlamalar ışığında organizasyonel sosyalleşmenin, bireysel ve organizasyonel değerlerin uyumlaştırılması ile ilgili karşılıklı etkileşime dayanan bir süreç olduğu söylenebilir.

Taormina (1998) organizasyonel sosyalleşmeyi 4 boyutlu bir yapı olarak ifade etmektedir; eğitim, şirket politika ve operasyonlarını anlama, çalışma arkadaşlarının desteği ve organizasyondaki gelecek tasarımları. Ashfort ve diğ (2007) ise organizasyonel sosyalleşmeyi; organizasyonel sosyalleşme taktikleri, proaktif davranış, sosyalleşme süreci ve sosyalleşme çıktıları olmak üzere 4 boyutta değerlendirilmektedirler.

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, organizasyonel sosyalleşme ile ilgili üç temel yaklaşımın tartışıldığı görülmektedir (Gruman ve diğ., 2006). Birinci yaklaşım, organizasyon temelli çabalar konusuna odaklanmakta ve bireyleri organizasyonel sosyalleşme sürecinde pasif-tepkici olarak değerlendirmektedir (Van Manen ve Schein, 1979). İkinci yaklaşım, organizasyonel sosyalleşme sürecinde daha çok birey temelli çabalara odaklanmakta ve bireylerin proaktif yönü üzerinde durmaktadır (Morrison, 1993a, 1993b). Üçüncü yaklaşım ise, bireysel temelli ve organizasyonel temelli faktörlerin birlikte değerlendirilmesi konusuna odaklanmakta ve başarılı sosyalleşmenin, etkileşimci bir yapının sonucu gerçekleşeceğini savunmaktadır (Griffin ve diğ, 2000)

Organizasyonel Sosyalleşmenin Kapsamı

Organizasyonel sosyalleşmenin kapsamı ile ilgili konular incelendiğinde, kavramın; bilgi elde etmeye yönelik bir süreç, iş ve pozisyona ilişkin rol farklılaşması, kişiler ve gruplar arası ilişkiler ve bir bütün olarak organizasyonun yapısı ve felsefesi gibi konuları kapsadığı görülmektedir (Bauer, Morrison ve Callister, 1998). Organizasyonel Sosyalleşmenin içeriğini, çalışanın organizasyonun uyumlu ve etkin bir üyesi olabilmesi için ne öğrendiği\öğrenmesi gerektiği konuları oluşturmaktadır (Ashfort ve diğ., 2007). Literatürde organizasyonel sosyalleşmenin içeriği ile ilgili birçok tipolojinin geliştirildiği görülmektedir. Bunlar arasında en fazla kabul gören model Morrison (1993a) tarafından geliştirilen 7 farklı sahip olunması gereken bilgi türünü kategorize eden öğrenme alanı (sosyalleşmenin kapsamı) ile ilgili tipolojidir. Modeldeki bilgi türleri aşağıdaki gibi ifade edilmektedir: Teknik bilgi (istenilen görevleri nasıl yerine getireceği hakkında), Referans bilgi (mesleki rolünün bir parçası olarak kendisinden ne istenildiği ve beklendiği hakkında), Sosyal bilgi (organizasyon içerisindeki diğer kişiler hakkında), Değerleme bilgi (Organizasyon içerisinde birisinin performans ve davranışının nasıl değerlendirildiği hakkında), Normatif bilgi (organizasyon kültürü hakkında), Organizasyonel bilgi (firmanın yapısı, prosedürleri, ürün\hizmetleri ve performansı hakkında), Politik bilgi (organizasyon içerisinde gücün dağılımı hakkında).

Diğer taraftan yeni katılımcıların, organizasyon yapısı ve iş süreçlerine ilişkin bilgi sahibi olma sürecinde sergilemiş oldukları davranışlar, proaktif ve reaktif olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir (Crant, 2000). Proaktiflik genel olarak pozitif uyumla sonuçlanan yenilikçiliğe açık bir süreç olarak değerlendirilirken, reaktiflik çoğunlukla negatif uyumla sonuçlanan statükoyu korumaya eğilimli bir davranış modeli olarak değerlendirilmektedir. Organizasyonel sosyalleşmenin kapsamının ve içeriğinin bilinmesi, geliştirilecek ve uygulanacak taktiklerin başarılı olması için oldukça önemlidir.

ORGANİZASYONEL SOSYALLEŞME TAKTİKLERİ

Organizasyon tarafından gerçekleştirilen uyuma yönelik biçimsel çabalar olarak ifade edilen (Ashfort ve diğ, 2007) organizasyonel sosyalleşme taktikleri ile ilgili olarak literatürde farklı sınıflandırmaların olduğu görülmektedir. Van Maanen ve Schein (1979) tarafından geliştirilen organizasyonel sosyalleşme taktikleri en popüler sınıflandırmalardan birisi olarak değerlendirilmektedir. Sınıflandırmanın konu ile ilgili birçok araştırmacı çeşitli şekillerde kullanılarak yapısal geçerliliği kanıtlandığı anlaşılmaktadır. Sınıflandırma 6 farklı taktikten oluşmaktadır.

- **Kolektif Sosyalleşme Taktiği**: Bu taktik, yeni gelenleri gruplama ve onları ortak bir öğrenme deneyimi setine tabi tutma uygulamalarını içermektedir.
- **Biçimsel (formal) Sosyalleşme Taktiği**: Bu taktik, çalışanları kurumsal anlamda dizayn edilmiş bir eğitim-gelişim programına tabii tutmayı içermektedir.
- **Düzenli (sequential) Sosyalleşme Taktikleri**: Bu taktik, sosyalleşme için bir program dâhilinde gerçekleştirilecek uygulama adımlarından oluşmaktadır.
- **Sabit (fixed) Sosyalleşme Taktikleri**: Bu taktik, sosyalleşme için atılacak adımlara ilişkin tarifeleri içermektedir.
- **Seri halinde (Serial) Sosyalleşme Taktikleri**: Bu taktik gelişim adımlarına ilişkin kilit adımlar serisi oluşturmayı içeriyor.
- **Yeniden inşa ile ilgili (investiture) Sosyalleşme Taktikleri:** Bu taktik, organizasyona yeni katılan bireylere yönelik, yeniden bir değer algısı, tutum ve davranış biçimi oluşturmayı içermektedir.

Hau ve Chow (2002)'a göre her bir taktiğin çalışanın sosyalleşmesi ile ilgili farklı katkıları bulunmaktadır. Formal taktikler, organizasyonun yeni katılımcıları deneyimli çalışanlardan ayırt ederek, işleri hakkında ki bilgileri öğrenmeleri için yapılandırılmış fırsatlar sağlamaktadır. Düzenli (Sequential) sosyalleşme taktiği, bireylere, kariyerlerine giden yolu daha iyi tanımalarını sağlayacaktır. Sabit (Fixed) sosyalleşme taktiği, organizasyonun, bir kişiden dar bir zaman dilimi içerisinde belli bir kapasitede olmasını beklediği için zaman kaybını önleyecektir. Sistematik (Serial) sosyalleşme taktiği, bireylerin uyumuna yönelik kilit adımları serisi oluşturduğu için uyum sürecini kolaylaştırabilecektir. Yeniden inşa ile ilgili (investiture) sosyalleşme taktiği, önceki değerlerin ve davranış kalıplarının değiştirilmesini ve yerine yenilerinin yerleştirilmesini içerdiği için, özellikle yeni katılımcıların kurumsal davranışla uyuşmayan eski davranışlarını elimine etmeye yardımcı olacaktır. Jones (1986)' a göre yeniden inşa (investiture) taktikleri uygulayan organizasyonlar, çalışanlarına eski davranış ve tutumlarını radikal bir şekilde değiştirmesi yönünde baskı yapmakta ve yeni ve istenilen davranışlara sahip olmasını istemektedirler. Seri halinde (Serial) sosyalleşme taktikleri, mentorlerin ve deneyimli organizasyon çalışanlarının, yeni katılımcılara organizasyonel özellileri aktardıkları kilit sıralı adımlardan oluşurken, Aralıklı (Disjunctive) taktikler ise, deneyimli rol modellerinin olmadığı ve yeni katılımcıların organizasyonel bilgiyi öğrenmede kendi başlarına bırakıldığı bir süreci içermektedir (Jones, 1986, Allen ve Meyer, 1990a).

Literatürde organizasyonel sosyalleşme taktikleri ile ilgili bir başka sınıflandırma Jones (1986) tarafından yapılmaktadır. Yazar organizasyonel sosyalleşme taktiklerini 2 sınıfa ayırmaktadır. 1) Kurumsallaştırılmış sosyalleşme, 2) bireyselleştirilmiş sosyalleşme. Bu taktikler tablo 1'de ayrıntılı olarak gösterilmektedir. Kurumsallaştırılmış sosyalleşme taktikleri, daha fazla yapılandırılmış ve biçimsel (formalize edilmiş) bir sosyalleşme sürecini yansıtırken, bireyselleştirilmiş sosyalleşme, yeni katılımcıların tasarlanmış bir süreçten ziyade daha fazla deneme-yanılma ve yanlışlar (default) yaparak öğrenme sürecini geçirdiği biçimsel olmayan (informal) bir sosyalleşme modeli olarak ifade edilmektedir.

Tablo 1: Sosyalleşme Taktiklerinin Sınıflandırılması

Kurumsallaştırılmış Sosyalleşme Taktikleri	Bireyselleştirilmiş Sosyalleşme Taktikleri
• Kolektif	• Bireysel
• Biçimsel (formal)	• Biçimsel olmayan (informal)
• Sabit (fixed)	• Tesadüfi (random)
• Ardışık (sequential)	• Değişken (variable)
• Sistematik (serial)	• Rastgele (disjunctive)
• Yeniden inşa (investiture)	• Geliştirmeye yönelik (divestiture)

Kaynak: Jones, G.R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations, *Academy of Management Journal*, 29: 262–79.'dan uyarlanmıştır.

Kurumsallaşmış sosyalleşme yaklaşımı, yeni katılımcıların detaylı olarak iş ile ilgili konularda bilgilendirilmesini içerirken, bireyselleştirilmiş sosyalleşme büyük ölçüde bireylerin bilgi aramasına bağlı bir süreç olarak açıklanmaktadır. Kurumsallaşmış sosyalleşme yaklaşımı, organizasyonel norm ve değerlere sıkı sıkıya bağlı bireyler yetiştirmeyi amaçlarken, bireyselleştirilmiş sosyalleşme yaklaşımı

daha yenilikçi ve değişime açık bireyler ortaya çıkarmaya eğilimlidir (Wanous, 1992). Kurumsallaştırılmış sosyalleşme, statüko ile mücadele etmekten ziyade mevcut yapıyı güçlendirme için kullanılmaya eğilimlidir. Organizasyonlar, belli değer, norm ve inançların olduğu yapılardır. Kurumsallaştırılmış sosyalleşme bu anlamda yeni katılımcıların iş deneyimlerinde bu kavramları içselleştirmelerine yardımcı olmaktadır. Diğer taraftan organizasyonlar bu amaca ulaşmak için kurumsal sosyalleşme kapsamında, kişisel gelişim, oryantasyon, kolektif eğitim kortları gibi uygulamaları gerçekleştirmektedirler (Hauter ve diğ., 2003; Sonentag ve diğ., 2004). Her bir taktiğin kendine özgü bir karakteri olduğu için uygulanma aşamasında kurumsal ve bireysel özelliklerin dikkate alınmasının, rol belirsizliğini ve rol çatışmasını azaltacağı, yeni katılımcıların uyumlarını artıracağı ve dolayısıyla organizasyonel bağlılığa katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

SOSYALLEŞME SÜRECİ VE ÇIKTILARI

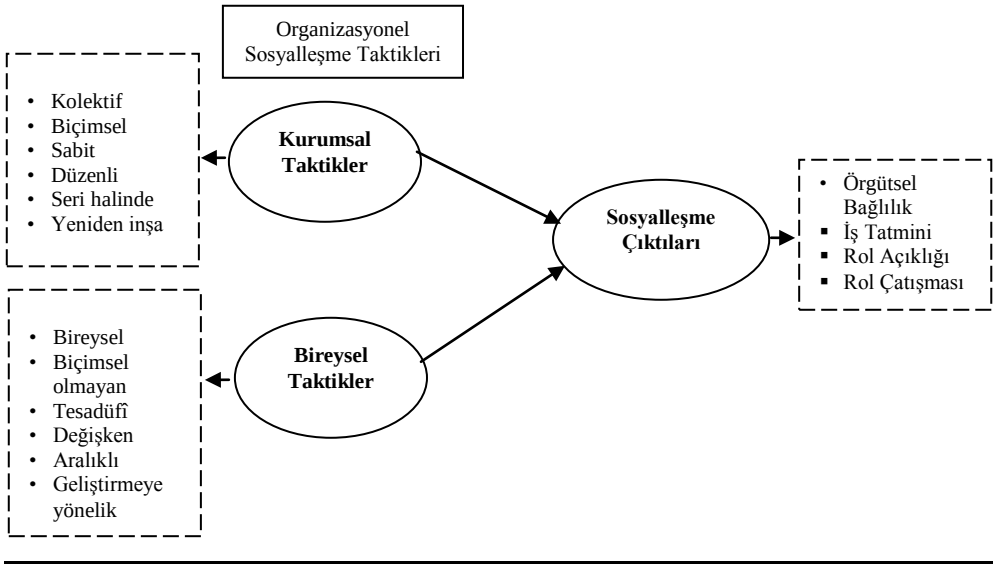
Sosyalleşme süreci, çalışanların bir organizasyonun uyumlu bir üyesi olabilmesi için bilgi, tutum ve davranışları öğrenmesine yönelik bir süreç olarak ifade edilmektedir (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, ve Gardner, 1994). Sosyalleşme süreci aşamaları birçok bilim adamı ve araştırmacı tarafından araştırılan bir konudur. Bu aşamalar 3 grupta değerlendirilmektedir. İlk aşama, yeni katılımcıların organizasyona katılmak için kendilerini hazır hale getirdikleri giriş öncesi aşama 'ön sosyalleşme/iş öncesi' (anticipatory) dır. İkinci aşama, yeni katılımcıların organizasyona girdikten sonraki işlerini öğrenmeye başladıkları, çalışma arkadaşları ve üstleri ile ilişkiler geliştirdikleri ve organizasyonun nasıl işlediği ile ilgili bilgiler elde ettikleri "işe girme ve alışma"(accommodation) aşamasıdır. Üçüncü aşama ise, katılımcıların organizasyonun tam bir üyesi olarak kabul edildiği "işe uyum" aşamadır. Sosyalleşme süreci aracılığı ile çalışanlar istenilen, kendilerinden beklenilen davranışları öğrenme ve sergilemede daha etkili olabileceklerdir. Yine sosyalleşme süreci oldukça uzun bir süreyi kapsayabilir ve yalnızca yeni katılımcılarla sınırlandırılacak bir süreç değildir, muhtemelen bir kariyer süresince devam edecektir. Sosyalleşme aracılığıyla yeni katılımcılar organizasyonel bir kimlik oluşturmakta ve organizasyon kültürü ile uyumlu davranış, tutum ve değer yargıları sergilemektedirler (Bauer, Morrison, ve Callister, 1998).

Morrison (1993b)'a göre sosyalleşme süreci 4 elemandan oluşmaktadır: 1) Yapılan işin önemli olduğuna dair bir anlayış geliştirmek, 2) Kişinin çalışma grubu içindeki rolünü öğrenmesi, 3) Katılımcının deneyimli organizasyon üyeleri ile aynı tarzda iş çevresini ve işin özelliklerini algılaması, 4) İş konusunda kişiler arası ilişkilerin oluşturulması ve geliştirilmesi.

Organizasyonların uygulamış oldukları sosyalleşme taktiklerinin, sosyalleşme çıktıları üzerinde önemli bir etkisi vardır (Griffin ve diğ, 2000). Sosyalleşme taktiklerinin etkinlik düzeyi ve özellikleri, sosyalleşme çıktılarının pozitif veya negatif olmasını etkilemektedir. Genellikle etkin sosyalleşmenin, çalışanların en kısa zaman diliminde maksimum verimliliği başarmalarına yardım edeceğine, kaygı belirsizliğini azaltacağına ve böylece işgücü devir hızını düşüreceğine, iş doyumunu, organizasyonel bağlılığı artıracağına inanılmaktadır (Hau ve Chow, 2002). Araştırmacılar sosyalleşme sürecinin çıktılarını genelde iş tatmini (doyumu), örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğiliminde azalma rol açıklığı ve rol çatışması gibi tutumsal ölçümlerle değerlendirmeye çalışmışlardır. Literatürdeki araştırmalar sosyalleşme sürecinin organizasyonel bağlılık, iş tatmini (doyumu) ve iş gücü devir hızının düşmesi gibi iş çıktılarını etkilediğini ifade etmektedirler (Mobley ve diğ, 1979; Wanous, 1992). Gruman ve diğ (2006; 94) sosyalleşme çıktılarını; görev yönetimi, rol belirsizliğinin ortadan kalkması, sosyal entegrasyon, çalışan-iş uyumu, çalışan-organizasyon uyumu, iş doyumu, organizasyonel bağlılık ve

işten ayrılma eğiliminde azalma gibi davranışlarla ilişkilendirmekte, organizasyonel bağlılığın önemli bir faktörü olarak savunulmaktadır (King ve diğ., 2005). Çünkü organizasyonel sosyalleşme, organizasyon içerisindeki yeni rol ve fonksiyonların etkin bir şekilde yerine getirilmesi için örgütsel inançları, değerleri, tutumları, sembolleri ve yetenekleri, bireysel yetenekler ile uyumlu bir şekilde koordine etmeye karşılık gelmektedir.

Araştırmanın Modeli:
Yukarıda yapılan tartışmalar doğrultusunda; nedensel\ilişkisel araştırma modeline uygun olarak araştırma modeli kurgulanmış ve bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri 2 ana değişken olmak üzere (Kurumsal sosyalleşme taktikleri-Bireysel sosyalleşme taktikleri) 12 alt değişkenden oluşturulmuştur. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise 1 ana değişken (Sosyalleşme çıktıları) olmak üzere 5 alt değişkenden oluşturulmuştur. Ayrıntılı araştırma modeli şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın Hipotezleri:
$H_{1\ a,b,c,d:}$ Kurumsal sosyalleşme taktiklerinden *"kolektif sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b)iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{2\ a,b,c,d:}$ Kurumsal sosyalleşme taktiklerinden *"biçimsel sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b)iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{3\ a,b,c,d:}$ Kurumsal sosyalleşme taktiklerinden *"sabit sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b)iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{4\ a,b,c,d:}$ Kurumsal sosyalleşme taktiklerinden *"düzenli sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b)iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.

$H_{5\ a,b,c,d:}$ Kurumsal sosyalleşme taktiklerinden *"seri halinde sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b)iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{6\ a,b,c,d:}$ Kurumsal sosyalleşme taktiklerinden *"yeniden inşa sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b)iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{7\ a,b,c,d:}$ Bireysel sosyalleşme taktiklerinden *"bireysel sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b) iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{8\ a,b,c,d:}$ Bireysel sosyalleşme taktiklerinden *"biçimsel olmayan sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b) iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{9\ a,b,c,d:}$ Bireysel sosyalleşme taktiklerinden *"tesadüfî sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b) iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{10\ a,b,c,d:}$ Bireysel sosyalleşme taktiklerinden *"değişken sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b) iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{11\ a,b,c,d:}$ Bireysel sosyalleşme taktiklerinden *"aralıklı sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b) iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.
$H_{12\ a,b,c,d:}$ Bireysel sosyalleşme taktiklerinden *"geliştirmeye yönelik sosyalleşme"* taktiği, çalışanların sosyalleşme sonuçlarıyla (a) örgütsel bağlılık, b) iş tatmini, c) rol açıklığı, d) rol çatışması) ilişkilidir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın amaç ve kapsamı göz önünde bulundurularak, nicel araştırma yöntemi araştırma için uygun görülmüştür. Yapılan kapsamlı literatür taraması sonucunda araştırmanın teorik çerçevesi oluşturulmuş ve Jones (1986), Van Maanen ve Schein (1979) ve Ashfort ve diğ (2007) tarafından yapılan araştırmalar dikkate alınarak araştırmanın temel değişkenleri belirlenmiştir. Belirlenen bu değişkenler doğrultusunda anket formları oluşturulmuştur. Veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anketteki sorular yüz yüze görüşme yöntemiyle cevaplandırılmıştır. Bu araştırmada uygulanan anketlerin cevaplandırılmasında 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki değerlendirme seçenekleri: 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Anket formundaki değişkenler gruplar halinde sorulmuş ve değişkenler arasındaki farklılıkları göstermek ve birbiriyle karıştırılmaması için açıklayıcı cümlelerle ifade edilmiştir. Anketin nasıl doldurulacağı bir örnek ile gösterilmiştir. Araştırma evrenini, Kocaeli-Gebze organize sanayi bölgesindeki 127 üretim firması oluşturmaktadır. Bu evren içinden oranlı eleman örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 25 firma araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan tüm firma çalışanlarına anket uygulanması planlanmış; ancak maliyet, zaman gibi kısıtlayıcı nedenlerden dolayı tüm çalışanlara uygulanamamıştır. Bu kapsamda çalışan sayısı 50 kişi üzerinde olan 25 firmanın 210 çalışanına anketler uygulanmıştır. 30 anket veri yetersizliğinden dolayı analize dâhil edilmemiştir. 180 anket araştırma analizleri için kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Veri toplama süreci sonunda elde edilen veriler, SPSS 18.0 programında değişkelere ait korelasyon ve regresyon analizleri aracılığı ile değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkenler kurumsal sosyalleşme taktikleri ve bireysel sosyalleşme taktikleri ile 44 soru sorulmuştur. Anketin bağımsız değişkenler ile ilgili bölümü oluşturulurken Jones (1986) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali 30 sorudan oluşmaktadır. Fakat sonraki yıllarda yapılan çalışmalarda dikkate alınarak ölçeğe 14 soru daha adapte edilmiştir. Bağımlı değişken olan çalışan sonuçlarıyla ilgili toplam 23 soru sorulmuştur. Faktör analizi sonucunda dört faktöre ayrılmıştır. Bu faktörler; rol açıklığı (5 soru, örnek; İşimde ne kadar yetki

sahibi olduğumu kesin olarak biliyorum), rol çatışması (5 soru, örnek; Yapmak zorunda kaldığım işler birbirinden oldukça farklıdır) (Jsing ve Sethi, 1998), İş tatmini (6 soru örnek; İşim, tüm koşulları düşündüğümde beni memnun ediyor) (Rusbult ve Farrell, 1983) ve örgütsel bağlılık (7 soru, örnek; İş hayatımın geri kalan kısmını bu firmada geçirmek beni mutlu eder) (Meyer and Allen, 1997) şeklindedir.

Araştırma bulguları ile ilgili veriler aşağıdaki tablolarda sunulmaktadır. Tablo 6.1' deki değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde **örgütsel bağlılık** ile kolektif, formal ve bireysel sosyalleşme uygulamaları arasında ($p<0.05$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki, ardışık, seri, sabit, kendini geliştirmeye yönelik sosyalleşme boyutları arasında ise ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. **İş tatmini** ile ardışık, bireysel sosyalleşme boyutları arasında ($p<0.01$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki, seri sosyalleşme boyutu arasında ise ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. **Rol açıklığı** ile kendini yıkım yeniden inşa, seri sosyalleşme boyutları arasında ($p<0.05$) anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki, ardışık, sabit ve formal olmayan sosyalleşme boyutları arasında ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. **Rol çatışması** ile kendini yıkım yeniden inşa, seri, sabit, formal olmayan, tesadüfî, rastgele ve değişken sosyalleşme boyutları arasında ($p<0.01$) düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişkinin var olduğu, bireysel ve kendini geliştirmeye yönelik sosyalleşme boyutları arasında ise ($p<0.05$) anlamlılık düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Tablo 6.1: Organizasyonel Sosyalleşme Taktikleri ile Sosyalleşme Çıktılarına İlişkin Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Kolektif (1)	1															
Biçimsel (2)	,275**	1														
Kendini Yıkım (3)	,001	-,075	1													
Ardışık (4)	,158*	,065	,338**	1												
Seri (5)	,189*	,113	-,140	,046	1											
Sabit (6)	,142	,320**	-,085	,148*	,204**	1										
Bireysel (7)	-,092	,110	,136	,074	-,065	-,053	1									
Biçimsel olmayan (8)	-,011	-,029	,279**	,258**	-,181*	-,052	,178*	1								
Kendini Geliştiren (9)	,284**	,508**	,022	,154*	,232**	,358**	-,119	,039	1							
Tesadüf (10)	-,144	-,024	,303**	,113	-,335**	-,101	,101	,394**	,058	1						
Rast gele (11)	-,071	-,067	,266**	-,012	-,309**	-,165*	,136	,185*	-,074	,260**	1					
Değişken (12)	-,140	-,110	,237**	-,193**	-,215**	-,312**	,187*	,201**	-,182*	,310**	,241**	1				
Rol çatışması (13)	-,074	,014	,254**	-,071	-,346**	-,219**	,191*	,266**	-,152*	,371**	,413**	,429**	1			
Rol açıklığı (14)	,036	-,016	,192*	,537**	,15*	,255**	,091	,204**	,143	,002	-,001	-,110	-,118	1		
İş tatmini (15)	,110	,009	,025	,314**	,170*	,131	,221**	,011	,043	-,005	-,063	-,095	-,194**	,297**	1	
Örgütsel Bağlılık (16)	,159*	,185*	-,013	,195**	,198**	,382**	,152*	,075	,241**	-,080	-,099	-,134	-,217**	,315**	,495**	1

** Katsayı 0.01 düzeyinde anlamlı *Katsayı 0.05 düzeyinde anlamlı

Tablo 6.2'de kurumsal sosyalleşme boyutlarının organizasyonel sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisi ve Tablo 6.3'de ise bireysel sosyalleşme boyutlarının organizasyonel sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 6.2: Kurumsal sosyalleşme boyutlarının sosyalleşme çıktıları ile ilişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	**Rol Çatışması**		**Rol Açıklığı**		**İş Tatmini**		**Örgütsel Bağlılık**	
Bağımsız Değişkenler	β	Anlam, ρ	β	Anlam, ρ	β	Anlam, ρ	β	Anlam, ρ
Kollektif	-,003	,972	-,066	,323	,044	,564	,060	,414
Biçimsel	,130	,082	-,100	,142	-,065	,408	,043	,573
Yıkım ve yeniden inşa	,259	,001***	,052	,439	-,061	,436	-,012	,875
Ardışık	-,141	,059	,496	,000***	,315	,000***	,137	,073
Sistematik(Seri)	-,283	,000***	,123	,060	,134	,073	,110	,129
Sabite	-,165	,026*	,203	,003**	,067	,386	,317	,000***
F	7.779***		14.880***		4.360***		6.541***	
R^2	0.215		0.344		0.133		0.188	
Düzeltilmiş R2	0.188		0.321		0.103		0.159	

*** Katsayı 0.001 düzeyinde anlamlı ** Katsayı 0.01 düzeyinde anlamlı *Katsayı 0.05 düzeyinde anlamlı

Regresyon analizi sonucunda Tablo 6.2'ye göre kurumsal sosyalleşme boyutlarından "Kendi kendisini yıkım ve yeniden inşa etme" boyutu, sosyalleşme çıktılarından rol çatışması ile (β=,259; p<0.001) düzeyinde anlamlı çıkmıştır. "Sistematiklik (Seri)" boyutu ise rol çatışması ile (β=,000; p<0.001) düzeyinde anlamlı ve negatif olarak ilişkilidir."Ardışıklık" boyutu, rol açıklığı ile (β=,496; p<0.001) düzeyinde ve iş tatminini ile (β=,315; p<0.001) düzeyinde pozitif olarak ilişkilidir. "Sabitlik" boyutu ise rol çatışması ile (β=-,165; p<0.05) düzeyinde negatif olarak, rol açıklığı (β=,203; p<0.01) ve örgütsel bağlılık ile (β=,317; p<0.001) düzeyinde pozitif olarak ilişkili görülmektedir. Diğer kurumsal sosyalleşme boyutlarından "kolektiflik ve biçimselliğin" sosyalleşme çıktılarına anlamlı bir etkisi görülmemektedir. Kurumsal sosyalleşme taktiklerinin özellikle rol belirliliği değişkenini güçlü bir şekilde etkilediği görülmektedir. Rol çatışması, organizasyonel bağlılık ve iş doyumu gibi sosyalleşme çıktılarını kısmi olarak etkilemesine rağmen ilişki anlamlıdır. Yani "kurumsal sosyalleşme taktikleri çalışan uyumunu kolaylaştırmaktadır" denilebilir. Hipotezlerin red ve kabulüne ilişkin bilgiler tablo 6.3'te sunulmaktadır.

Tablo 6.3: Kurumsal sosyalleşme taktikleri ile ilgili hipotez sonuçları

Hipotezler	Sonuçlar
H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} – H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{2d} – H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, – H_{4a}, H_{4d}, - H_{5ab}, H_{5b}, H_{5c} - H_{6b},	Reddedilmiştir.
H_{3d} H_{4b}, H_{4c}, H_{5d}, H_{6a}, H_{6c}, H_{6d}	Kabul edilmiştir.

Tablo 6.4: Bireysel sosyalleşme boyutlarının sosyalleşme çıktıları ile ilişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	**Rol Çatışması**		**Rol Açıklığı**		**İş Tatmini**		**Örgütsel Bağlılık**	
Bağımsız Değişkenler	β	Anlam, ρ	β	Anlam, ρ	β	Anlam, ρ	β	Anlam, ρ
Bireysel	,061	,352	,107	,164	,255	,001***	,199	,008**
Biçimsel Olmayan	,080	,250	,236	,004**	-,004	,959	,112	,162
Kendini geliştiren	-,079	,226	,132	,083	,051	,508	,250	,001***
Tesadüfü (ayrık)	,181	,013**	-,079	,353	,022	,796	-,111	,183
Rastgele	,274	,000***	,005	,950	-,068	,388	-,074	,332
Değişken	,263	,000***	-,136	,095	-,127	,123	-,100	,209
F	14.243***		2.891**		2.241*		4,174***	
R^2	0.337		0.094		0.074		0.130	
Düzeltilmiş R2	0.313		0.061		0.041		0.099	

*** Katsayı 0.001 düzeyinde anlamlı ** Katsayı 0.01 düzeyinde anlamlı *Katsayı 0.05 düzeyinde anlamlı

Tablo 6.3 ile ilgili regresyon analizi sonucunda bireysel sosyalleşme boyutlarından "bireysellik" boyutu, sosyalleşme çıktılarından iş tatmini (β=,255; p<0.001) ve örgütsel bağlılık ile (β=,199; p<0.001) düzeyinde pozitif olarak ilişkilidir. Biçimsel olmama (informal) boyutu, rol açıklığı ile (β=,236; p<0.01) pozitif olarak ilişkilidir. Kendini geliştiren boyutu, örgütsel bağlılık ile (β=,250; p<0.001) pozitif olarak ilişkilidir. Tesadüfîlik (ayrıklık) boyutu, rol çatışmasını (β=-,013; p<0.01) düzeyinde pozitif olarak etkilemektedir. Değişkenlik boyutu ise rol çatışması ile (β=,263; p<0.001) düzeyinde pozitif olarak ilişkilidir. Görüldüğü gibi bireysel sosyalleşme taktikleri, kurumsal sosyalleşme taktiklerine nispeten sosyalleşme çıktılarını daha önemli bir düzeyde etkilemektedir. Sosyalleşme uygulamalarındaki tesadüfîlik, rastgelelik ve değişkenlik çalışanların rol çatışmasını artırmaktadır. Kurumsal anlamda formal olmayan (informal) uygulamalar çalışanların rol açıklığını algılamalarını etkilemektedir. Bireysellikten yana sosyalleşme uygulamaları ise çalışanların iş doyumunu etkileyen en önemli değişken olarak algılanmaktadır. Hipotezlerin red ve kabulüne ilişkin bilgiler tablo 6.5'te sunulmaktadır.

Tablo 6.5: Bireysel sosyalleşme taktikleri ile ilgili hipotez sonuçları

Hipotezler	Sonuçlar
H_{1c}, H_{1d} – H_{2a}, H_{2b}, H_{2d}, H_{2d} –H_{3b}, H_{3c}, H_{3d}, – H_{4a}, H_{4b}, H_{4c}, - H_{5ab}, H_{5b}, H_{5c} - H_{6a}, H_{6b}, H_{6c},	Reddedilmiştir.
H_{1a}, H_{1b}, H_{2c}, H_{3a}, H_{4d}, H_{5d}, H_{6d}	Kabul edilmiştir.

SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre organizasyonel sosyalleşme ile ilgili şu değerlendirmeler yapılabilir: Organizasyonel sosyalleşme taktikleri, kurumsal anlamda gerçekleştirilen, çalışanların kurumsal değerleri benimsemesine ve kurumsal ve bireysel düzeyde amaç birliğinin oluşmasına yönelik programlar ve çabalardan oluşmaktadır. Sosyalleşme süreci, organizasyonel sosyalleşme taktikleri ile yeni katılımcıların proaktif ve reaktif davranışlarının bütünleştirilmesi ile ilgili bir süreçtir. Organizasyonel sosyalleşmenin çıktıları ile ilgili olarak çalışanların iş doyumu, rol çatışması, rol açıklığı ve örgütsel bağlılık sonuçlar tartışılabilir. Araştırmaların büyük bir bölümü, sosyalleşmenin özellikle yeni başlayanların işlerine, işletme içi gruplara ve organizasyona karşı uyumlu hale gelmesinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Organizasyonel sosyalleşmenin temel amacı çalışanların ve organizasyonların aynı norm ve değerleri paylaşmasını sağlamak ve devam ettirmektir.

Araştırma sonunda ulaşılan en önemli sonuçlardan birisi, kurumsal sosyalleşme ve bireysel sosyalleşme taktiklerinin her birinin çalışanı örgüte yada işe uyumunu sağlarken kendi içerisinde eksik yönlerinin olacağıdır. Organizasyonel sosyalleşmenin başarısı için daha bütüncül uygulamalara ihtiyaç vardır. Bu açıdan her iki taktiğin birlikte organizasyonel yapıya uyumlaştırılarak uygulanmasının daha etkili sonuçlar ortaya çıkaracağı söylenebilir.

Diğer taraftan organizasyonel belirsizliği artıran örgütsel sosyalleştirme uygulamalarının organizasyonel sosyalleşme çıktılarını olumsuz etkilediği ulaşılan bir diğer önemli sonuçtur. Örneğin, çalışanların bir kuruma yeni dahil olurken veya yeni bir pozisyona yerleştirilirken, kurumsal anlamda uygulanan "Kendini yıkma ve yeniden inşa etme" tarzı sosyalleşme taktikleri çalışanın rol açıklığını azaltarak rol çatışmasına neden olmaktadır. Yaşanan bu çatışma, çalışanın iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını olumsuz anlamda etkileyerek performansını ve organizasyona uyumunu azaltmaktadır. Organizasyonel anlamda başarılı bir sosyalleşme sürecinin yaşanması için özellikle kurumsal anlamda uygulanacak sosyalleşme taktiklerinden ardışıklık, sabitlik ve sistematiklik taktiklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Sistematik olarak uygulanan sosyalleşme uygulamaları rol çatışmasını önemli düzeyde azaltmaktadır. Yine kurumsal anlamda sabit (fix) sosyalleşme uygulamaları da belirsizlik içermediği için rol çatışmasını azaltmakta ve rol açıklığını artırmaktadır. Çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olan en önemli kurumsal sosyalleşme taktiği, belirli aralıklarla, belirli sosyalleşme uygulamalarını içeren ardışıklık taktiğidir. Çalışanların örgütsel bağlılığını artıran en anlamlı sosyalleşme taktiği olarak da sabit sosyalleşme uygulamalarının olduğu görülmektedir. Sonuçların böyle çıkmasında araştırmaya katılan çalışanların kültürlerinin (Türk kültürü) önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Çalışanlar genelde riski sevmeyen, rol ve sorumluluklara ilişkin belirsizlik düzeyinin yüksek olmadığı çalışama koşullarını tercih eden bireyler olarak karakterize edilebilir.

Çalışanların kurumsal anlamda belirlenen iş tanımı, rol tanımları ve ilişki türlerinden olumlu etkilendikleri, bu tanımlamaların belirlilik düzeyine göre daha az rol çatışması yaşadıkları ve bu gelişmelerin örgütsel bağlılıkları artırdığı görülmektedir. Organizasyonel anlamdaki belirsizlik rol çatışmasına neden olmakta iş tatmini (doyumu) ve organizasyonel bağlılığı olumsuz anlamda

etkilemektedir. Organizasyonlarda rol çatışmasının, genellikle kendini yıkmaya yönelik, daha fazla bireysel ve informal uygulamalardan ve tesadüfilik ve değişkenlikten kaynaklandığı anlaşılmaktadır.
Kolektif sosyalleşme uygulamaları daha çok formal yapıda ardışık ve seri halinde gerçekleştirilen kendini geliştirmeye yönelik organizasyonel bağlılığı etkileyen, rol çatışması ile negatif ilişkili uygulamalar olarak görülmektedir. Bireysel sosyalleşme uygulamaları ise daha çok biçimsel olmayan, değişik uygulamaların yoğunlukta olduğu rol çatışmasının yaşanabileceği, iş tatmini ve organizasyonel bağlılıkla anlamlı düzeyde ilişkili uygulamalar olarak algılanmaktadır.
Sosyalleşme uygulamalarındaki tesadüfilik, rastgelelik ve değişkenlik, çalışanların rol çatışmasını artırmaktadır. Kurumsal anlamda formal olmayan (informal) uygulamalar çalışanları rol açıklığını algılamalarını etkilemektedir. Bireysellikten yana sosyalleşme uygulamaları ise çalışanların iş doyumunu etkileyen en önemli değişken olarak algılanmaktadır. Organizasyonel bağlılığı etkileyen sosyalleşme uygulamalarının ise daha çok bireysellik ve kendini geliştirme yönlü uygulamalar olduğu görülmektedir. Buna karşın değişkenliği, rastgeleliği ve tesadüfiliği yansıtan sosyalleşme uygulamaların ise organizasyonel bağlılığı azalttığı görülmektedir.

KAYNAKÇA

ALLEN, N. ve MEYER, J.P. (1990) 'Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation', Academy of Management Journal, 33(4):847–58.

ASHFORTH, B.E. ve SAKS, A.M. (1996) 'Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment', Academy of Management Journal, 39: 149–78.

ASHFORTH, B. E., SLUSS, D. M. ve SAKS, A. M. (2007) Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models, Journal of Vocational Behavior (70) 447-462.

BAUER, T.N., MORRİSON, E.W. ve CALLISTER, R.R. (1998) 'Organizational Socialization: A Review and Direction for Future Research'. In Ferris, G.R. (ed.) Research in Personnel and Human Resource Management, Vol. 16. pp.149–214.

BLAU, G. (1993). Work adjustment theory: A critique and suggestions for future research and applications. Journal of Vocational Behavior, 43, 105−112.

CABLE, D. M., ve PARSONS, C. K. (2001). Socialization tactics and person–organization fit. Personnel Psychology, (54)1–23.

CALDWELL, D. F., ve O'REİLLY, C. A. (1990). Measuring person–job fit using a profile comparison process. Journal of Applied Psychology, 75, 648−657.

CHAO, G.T., O'LEARY-KELLEY, A.M., WOLF, S., KLEIN, H.J. ve GARDNER, P.D. (1994) 'Organizational Socialization: Its Content and Consequences ', Journal of Applied Psychology, 79: 730–43.

CRANT, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. Journal of Management, 26, 435–462.

FISHER, C.D. (1986). Organizational Socialization: An Integrative Review'. In Rowland, K.M. and Ferris, G.R. (eds) Research in Personnel and Human Resources Management, Vol. 4. pp. 101–45. Greenwich, CT: JAI Press.

FRENCH, J. R. P., CAPLAN, R. D., ve HARRİSON, R. V. (1982). The mechanisms of job stress and strain. Chichester: Wiley.

GRİFFİN, A. E. C., COLELLA, A., ve GOPARAJU, S. (2000). Newcomer and organizational socialization tactics: an interactionist perspective. Human Resource Management Review, 10(4), 453–474.

GRUMAN, J. A., SAKS, M. A., ve ZWEİG, D. I. (2006). Organizational Socialization Tactics and newcomer proactive behaviors: an integrative study, Journal of Vocational Behavior, (74). 90–104.

HAU, I ve CHOW, S. (2002). Organizational socialization and career success of Asian managers. The International Journal of Human Resource Management 13(4) June 720–737.

HAUETER, J. A., MACAN, T. H., ve WİNTER, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: construct validation of a multidimensional scale. Journal of Vocational Behavior, 63, 20–39.

HOFFMAN, B. J., ve WOEHR, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person organization fit and behavioral outcomes. Journal of Vocational Behavior, 68, 389−399.

JONES, G.R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations, Academy of Management Journal, 29: 262–79.

JUDGE, T. A., ve BRETZ, R. D. (1992). The effects of values on job choice decisions. Journal of Applied Psychology, 77, 261−271.

JSING, C. , SETHI, V. (1998). The Impact of Socialization on the Role Adjustment of Information Systems Professionals, Journal of Management Information Systems, 14 (4), 195 – 218.

KING, R. C., XIA, W., QUICK, J. C., ve SETHI, V. (2005). Socialization and organizational outcomes of information technology professionals. Career Development International, 10(1), 26–51.

KRISTOF, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. Personnel Psychology, 49, 1−49.

KRISTOF-BROWN, A. L., ZIMMERMAN, R.D., ve JOHNSON, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. Personnel Psychology, 58, 281−342.

LO, A. ve LAM, T. (2002) The Relationship Between Demographic Characteristics and Socialization Outcomes Among New Employees in Hong Kong Hotels, Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, Vol. 1(2). 1-14.

LOUIS, M. R. (1980). Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. Administrative Science Quarterly, 64, 226–251.

LOVELACE, K., ve ROSEN, B. (1996). Differences in achieving person– organization fit among diverse groups of managers. Journal of Management, 22, 703−722.

MEGLINO, B. M., RAVLIN, E. C., ve ADKINS, C. L. (1989). Awork values approach to corporate culture:Afield test of the value congruence process ad its relationship to individual outcomes. Journal of Applied Psychology, 74, 424−432.

MEYER, J.P. , ALLEN, N.J. (1997). Commitment In The Workplace, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.

MOBLEY, W.H., HORNER, S.O., ve HOLLINGSWORTH, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology 63(4):408.

MORRISON, E. W. (1993a). Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources, and outcomes. Academy of Management Journal, 36, 557–589.

MORRISON, E. W. (1993b). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. Journal of Applied Psychology, 78(2), 173–183.

RUSBULT, C. E., FARRELL, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments, Journal of Applied Psychology. Vol 68(3), 429-438.

SONNENTAG, S., NIESSEN, C., ve OHLY, S. (2004). Learning at work: training and development. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 19, 249–289.

TAORMINA, R.J. (1998) 'Employee Attitudes toward Organizational Socialization in the People's Republic of China, Hong Kong and Singapore', The Journal of Apple Behavioral Science, 34(4): 468–85.

VAN MAANEN, J. ve SCHEIN, E.H. (1979) 'Toward a Theory of Organizational Socialization '. In Staw, B.M. (ed.) Research in Organizational Behavior, Vol. 1. Greenwich, CT: JAI Press,

VILELA, B,. JOSÉ, A., GONZÁLEZ, V., ve FERRIN F. P. (2008). Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor–salesperson data set in a Spanish context, Industrial Marketing Management, (37) 1005–1019.

WANOUS, J. P. (1992). Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers (2nd ed.) . Reading, MA: Addison-Wesley.