

Kuruluş 2016

EK SAYI

# ijhar

INTERNATIONAL JOURNAL OF  
HUMANITIES AND ART RESEARCHES

[www.ijhar.org](http://www.ijhar.org) / [www.ijhar.net](http://www.ijhar.net), YIL 2, EK SAYI, ISSN: 2687- 4385, ARALIK 2017



ULUDAĞ  
GELİŞİM  
AKADEMİSİ  
INTERNATIONAL SCHOLAR ACADEMY





**International Journal Of Humanities And Art Researches**  
Uluslararası Hakemli İnsan ve Sanat araştırmaları Dergisi

ISSN: 2687 - 4385

Sahibi: Uludağ Gelişim Akademisi Adına Çetin YILDIRIM

Kapak ve Sayfa Tasarımı: Gültekin ERDAL

Basım Yeri:

İletişim Adresi : Uludağ Gelişim Akademisi

29 Ekim Mah. İzmir Yolu Cad. No:404 Nilüfer / BURSA

P: +90 (224) 413 00 06

Mail: [ijharjournal@gmail.com](mailto:ijharjournal@gmail.com)

[www.ijhar.org](http://www.ijhar.org)

[www.ijhar.net](http://www.ijhar.net)

## DERGİ KÜNYESİ

İmtiyaz Sahibi

Çetin YILDIRIM  
Uludağ Gelişim Akademisi Yayınları

Kurucu Heyet

Doç.Dr. Kelime ERDAL  
Dr.Öğr.Üyesi İbrahim İmran ÖZTAHTALI  
Öğr.Gör. Gültekin ERDAL  
Çetin YILDIRIM

Baş Editör

Yrd. Doç. Dr. İbrahim İmran ÖZTAHTALI  
Bursa Uludağ Üniversitesi

Genel Yayın Yönetmeni

Öğr. Gör. Gültekin ERDAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Yrd. Doç. Dr. İbrahim İmran ÖZTAHTALI

Sorumlu Alan Editörleri

Fen Bilimleri Editörü: Prof. Dr. Birol TAŞ Bursa Uludağ Üniversitesi  
Sanat Editörü: Doç. Ali Sait LİMAN Bursa Uludağ Üniversitesi  
Sosyal Bilimleri Editörü: Doç. Dr. Rıza SAM Bursa Uludağ Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Editörü: Dr. Ersin ŞAHİN Bursa Uludağ Üniversitesi  
Spor Bilimleri Editörü: Doç. Dr. Şenay ŞAHİN Bursa Uludağ Üniversitesi  
Yabancı Diller Editörü: Doç. Dr. Ayşe Amanda YEŞİLBURSA Bursa Uludağ Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Editörü: Dr.Öğr.Üyesi Burcu ARKAN Bursa Uludağ Üniversitesi

## YAYIN, BİLİM VE DANIŞMA KURULLARI

### Yayın Kurulu

Prof. Dr. Alev Sınar Uğurlu - Türkiye  
Prof. Dr. Behçet Kemal Yeşilbursa - Türkiye  
Prof. Dr. Hatice Şahin - Türkiye  
Prof. Dr. Dr. Birol Taş - Türkiye  
Prof. Dr. Marie Françoise Montaubin - Fransa  
Prof. Dr. İsmail Hakkı Aksoyak - Türkiye  
Prof. Dr. Kazım Yoldaş - Türkiye  
Prof. Dr. Kerime Üstünova - Türkiye  
Prof. Dr. Nadezhada Oynotkinova - Rusya  
Prof. Shahid Ahmed Jamia Millia - Hindistan

Prof. Dr. Lindita Xhanari Latifi - Arnavutluk  
Prof. Dr. Carmen Andréi - Romanya  
Doç. Dr. Ayşegül Amanda Yeşilbursa - Türkiye  
Doç. Dr. Hülya Taş - Türkiye  
Doç. Dr. Kelime Erdal - Türkiye  
Doç. Dr. Süleyman Eroğlu - Türkiye  
Doç. Dr. Mehmet Kaya - Türkiye  
Doç. Dr. Elvira Latifova - Azarbeycan  
Doç. Dr. Sabri Tefvik Hammam - Mısır  
Dr.Öğr.Üyesi İbrahim İmran Öztahtalı - Türkiye  
Öğr. Gör. Gültekin Erdal - Türkiye

### Bilim ve Danışma Kurulu Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Çüçen, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Prof. Dr. İsmail Naci Cangül, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Prof. Dr. Tefvik Alıcı, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa -Türkiye  
Prof. Dr. İlker Küçük, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa -Türkiye  
Prof. Dr. Erkan Işığçok, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa -Türkiye  
Prof. Dr. Zübeyde Sinem Genç, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa -Türkiye  
Prof. Dr. Alev Sınar Uğurlu, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Prof. Dr. Alfina Silgatullina, Rusya Bilimler Akademisi, Moskova - Rusya  
Prof. Ayşe Saraçgil, Floransa Üniversitesi, İtalya.  
Prof. Dr. Behçet Kemal Yeşilbursa, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Prof. Dr. Carmen Andréi, Galati Üniversitesi, Romanya  
Prof. Dr. Hande Müjde Ayan, Marmara Üniversitesi, İstanbul - Türkiye  
Prof. Dr. Hatice Şahin, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Prof. Dr. İsmail Hakkı Aksoyak, Gazi Üniversitesi, Ankara - Türkiye.  
Prof. Dr. Kamil Veli Nerimonoglu, Aydın Üniversitesi, İstanbul - Türkiye  
Prof. Dr. Kazım Yoldaş, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Prof. Dr. Kerime Üstünova, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Prof. Dr. Lindita Xhanari Latifi, Arnavutluk  
Prof. Dr. Marie Françoise Montaubin, Jules Vernes Üniversitesi, Fransa

- Prof. Dr. Mehmet Ali Akıncı, Rouen Üniversitesi - Fransa  
Prof. Dr. Nadezhada Oynotkinova, Rusya Bilimler Akademisi, Sibirya – Rusya  
Prof. Dr. Selçuk Mülayim, Marmara Üniversitesi, İstanbul - Türkiye  
Prof. Dr. Shahid Ahmed Jamia Millia, Islamia A Central Universty - Hindistan  
Prof. Dr. Yılmaz Selim Erdal, Hacettepe Üniversitesi, Ankara -Türkiye  
Prof. Dr. Birol Taş, Uludağ Üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Doç. Dr. Cavid Qasimow, Bakü Devlet Üniversitesi - Azerbaycan  
Doç. Dr. Elvira Latifova, Bakü Devlet Üniversitesi, Bakü - Azarbeycan  
Doç. Dr. Galina Miskiniene, Vilniaus Üniversitesi, Litvanya  
Doç. Dr. Hülya Taş, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Doç. Dr. Rıza Sam, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa -Türkiye  
Doç. Dr. Nuray parlak Yılmaz, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa -Türkiye  
Doç. Dr. İryna Dryga, Ukrayna Milli Bilimler Akademisi, Ukrayna  
Doç. Dr. Kelime Erdal, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Doç. Dr. Ranetta Gatorova, Kırım Mühendislik ve Pedagoji Üniversitesi, Ukrayna  
Doç. Dr. Sabri Tevfik Hammam, Sohac Üniversitesi - Mısır  
Doç. Dr. Süleyman Eroğlu, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Doç. Dr. Victor Until, ULIM Kişinev Üniversitesi, Moldova  
Doç. Dr. Zhanna Yusha, Rusya Bilimler Akademisi, Sibirya - Rusya  
Doç. Dr. Erol Ogur, Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Doç. Dr. Şükrü Baştürk, Uludağ Üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Doç. Dr. Mehmet Özdemir, Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik -Türkiye  
Dr. Öğr.Üyesi A. Mehtap Sağocak, Bursa Uludağ üniversitesi – Bursa, Türkiye  
Dr. Öğr.Üyesi İbrahim Öztahtalı, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Dr. Öğr.Üyesi Minara Aliyeva, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Dr. Öğr.Üyesi Seyhan Boztepe, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye  
Dr. Öğr.Üyesi Levent Ali Çanaklı, Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Dr. M. Ertan Güneş, Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Dr. Luigi Oliva, University Of Sasari- İtalya  
Dr. Öğr.Üyesi Mustafa Uluocak, Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye  
Dr. Songül Alpaslan, Roodenberg - Hollanda  
Dr. İsmet Gücüyener, Bursa Uludağ üniversitesi, Bursa - Türkiye

**Genel İlkeler:**

Bursa Uludağ Gelişim Akademisi bünyesinde 2016 yılında yayın hayatına başlayan Uluslararası İnsan ve Sanat Araştırmaları Dergisi (International Journal of Humanities and Art Researches), yaz ve kış aylarında yılda 2 defa yayımlanır. IJHAR, 20 Aralık ve 20 Haziran aylarında hem online hem de basılı olarak yayımlanır. Basılı dergiler, yazarlara ücretsiz olarak gönderilir. Makalelerin tamamı <http://www.Ijhar.net> ve <http://www.Ijhar.org> adresinden online olarak ücretsiz okunabildiği gibi abonelik imkanlarıyla her okuyucuya basılı örneği gönderilir. Ijhar, gerekli gördüğünde özel sayı çıkartarak belirli alanları tartışmaya açar ya da yurt içinde ve yurt dışında alanında söz sahibi olmuş, saygınlık kazanmış bilim ve sanat insanlarına şükranlarını sunmayı hedefler. Bu konuda karar ve yetki bilim ve yayın kuruluna aittir.

**Konu:**

Derginin öncelikli konuları arasında UNESCO Dünya Mirası Listesine giren 15 Türk kültürünü (<http://www.kulturvarliklari.gov.tr/TR,44423/dunya-miras-listesi.html>) korumak ve UNESCO sözleşmenin 16. 17. ve 18. Maddelerine göre oluşturulan Somut Olmayan Kültürel Miras Listesinde yer alan:

İnsanlığın Somut Olmayan Kültürel Miras Temsili Listesi

Acil Koruma Gerektiren Somut Olmayan Kültürel Miras Listesi

En İyi Uygulama Örnekleri Listesidir.

Bu amaçla Türkiye ve diğer ülkelerdeki halkbilimi, etnoloji ve antropoloji, doğa ve ekoloji, görsel sanatlar, yerel sanat ve kültürel miras konuları ve bunlarla ilgili her türlü kuram ve yöntem sorunlarını içeren araştırma, inceleme ve derlemeye dayanan kültür araştırmalarını yayınlar.

**İçerik:**

Alanında bir boşluğu dolduracak, araştırmaya dayalı özgün makaleler,

Alanın gelişimine katkı sağlayacak tanıtım ve eleştiri yazıları,

Toplum kültürü, halkbilimi, etnoloji, antropoloji, doğa ve ekoloji, görsel sanatlar, ebru sanatı, hat sanatı, çinçilik ve süsleme sanatları ve kültürel miras çalışmalarına kuramsal ve yöntemsel açıdan katkı sağlayacak çeviriler, kısa raporlar ve bilgi notları brief report ve short communication'lar,

Alandan veya yazılı kaynaklardan yapılan derlemeler.

Ijhar'da yayımlanacak yazılarda daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olma şartı aranır. Bilimsel bir toplantıda sunulmuş bildiriler, bildiri kitapçığında tam metin yayımlanmış ise Ijhar'da yayımlanamaz.

**Gelen Yazıların Değerlendirilmesi:**

Yayımlanmak üzere gönderilen makaleler öncelikle amaç, konu, içerik ve yazım kuralları açısından incelenir. Bu yönleriyle uygun bulunanların yazar adları gizlenir ve ilgili alanın sorumlu editörüne gönderilir. Baş editör, alan editör üyelerinin görüşü doğrultusunda, bilimsel bakımdan değerlendirilmek üzere, alanında eser ve çalışmalarıyla kabul görmüş iki hakeme gönderir. Aynı nitelikteki hakemler, editörler arasından da belirlenebilir.

Dergi etik kuralları gereği, hakemlere yazar adı gönderilmez, yazarlara hakem adı açıklanmaz.

Hakem raporları derginin veri tabanında saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu, diğeri olumsuz olduğu takdirde, yazı üçüncü bir hakeme gönderilebilir veya alan editörleri nihai kararını raporlar üzerinden verir.

Makalenin yayımlanabilmesi için, olumlu iki hakem raporu ve alan editörü onayı gerekir. Yayımlanma kararı verilen makaleler sıraya konular ancak editörlük, dosya hazırlama, güncellik, gereklilik gibi dergiciliğe bağlı birçok nedenle değişiklikler yapabilir. Önemli bir neden olmadığı sürece makale (yazara bilgi verilir), Yayın Kurulunca, derginin en yakın sayısında yayımlanır.

Yazarlar, hakemlerin ve alan editörlerinin eleştiri, öneri ve düzeltme taleplerini dikkate almak zorundadır. Katılmadıkları noktaları gerekçeleriyle birlikte ayrı bir rapor halinde Yayın Kurulu'na sunabilirler.

Hakemlik süreçlerini tamamlamış ve yayımına karar verilmiş makaleler için "yayımlanacaktır" içerikli resmi yazı verilir. Ancak hangi sayıda yayımlanacağı editörlere ve derginin yayım ilkelerine bağlıdır.

## İçindekiler

<b>1. Eğitim Ve Spor Bilimleri Fakültesi Öğretmen Adaylarının Özyeterlik Algı Düzeylerinin İncelenmesi</b>	
Şenay ŞAHİN.....	9-13
<b>2. Milli Eğitim Bakanlığı Çocuk Kitaplarının Resimlemelerine Genel Bakış</b>	
Gültekin ERDAL.....	14-20
<b>3. Karizmatik Liderlik: Alan Yazın Taraması</b>	
Gizem Günçavdı.....	21-34
<b>4. Sociolinguistics Of English: A Literature Review</b>	
Sercan ALABAY.....	35-39



## EĞİTİM VE SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ ÖZYETERLİK ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Investigation Of The Self-Efficacy Perception Levels Of Preservice Teachers In The Faculty Of Education



Şenay ŞAHİN\*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı Eğitim Fakültesinin farklı bölümlerinde öğrenim gören öğretmen adaylarının özyeterlik algı puanlarının incelenmesi bazı değişkenlere göre karşılaştırılmasıdır. Araştırmaya, 2018-2019 eğitim öğretim döneminde Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim bölümü, Yabancı Dil, Türkçe, Müzik, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde okuyan 385 öğretmen adayı katılmıştır.

Öğretmen adaylarının özyeterlik algılarını belirlemek amacıyla Tschannen-Moran ve Hoy (2001) tarafından ve Aydın ve arkadaşları (2004) geçerlik ve güvenilirlik çalışması ile ülkemiz koşullarına uyarlanmış Öğretmen Özyeterlik Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS "10.0" istatistik programında iki grup arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplar arasındaki farklılığı değişkenlere göre incelemek için Kruskal Wallis, testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretmen adaylarının özyeterlik algı puanlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilirken, sınıf düzeyi, bir işte çalışma durumu ve bölüm türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşma belirlenmiştir

**Anahtar Kelimeler:** Özyeterlilik. Öğretmen adayı

### ABSTRACT

This study aims to compare the self-efficacy perception scores of preservice teachers, studying at various departments in the faculty of education, according to certain variables. The study surveyed 385 preservice teachers studying at Uludağ University Faculty of Education, Department of Primary Education Foreign Languages, Turkish, Music, Physical Education and Sports departments in the 2018-2019 academic year. The "Teacher Self-Efficacy Scale", which was developed by Tschannen-Moran & Hoy (2001) and adapted to Turkish by Aydın et al. (2004) through a validity and reliability study, was asayfaliad to determine the self-efficacy perceptions of

the preservice teachers. For the evaluation of the data obtained, Mann-Whitney U-test was used for analyzing the differences between the two groups, and Kruskal-Wallis test was used for analyzing the differences among more than two groups depending on the variables in the SPSS 10.0 statistical program.  $P < .05$  was accepted as the level of significance for all tests. In the study, preservice teachers' self-efficacy perception scores were found to be higher, and significant differences were found in terms of the year in university, employment status, and department.

**Keywords:** Self-Efficacy Perception, Preservice Teachers

### GİRİŞ

Özyeterlik kavramını ilk kez 1977'de "Bilişsel Davranışsal Değişim" kapsamında Bandura tarafından kullanılmıştır. Özyeterlik kavramı, sosyal bilişsel teori içerisinde önemli bir yapı olarak ele alınmaktadır. Özyeterlik inancı bireylerin amaçlarını planlama ve gerçekleştirmede bireyleri harekete geçirmede önemli katkıları olan bir süreçtir (Bandura, A. 1977, 1986, 1997). Özyeterlilik algısı sürecine öğretmenlerin yeterlik algısı açısından baktığımızda; öğretimde harcadıkları çabayı, koydukları hedefleri ve hedeflerin düzeyini etkilediği

özyeterlik kavramına teknik olarak "algılanan özyeterlik" denmektedir. Bandura'ya göre özyeterlik, davranışların oluşmasında etkili olan bir niteliktir ve "bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı" dır (Bandura, A. 2001 ve Allinder, R. 1994). Özyeterlik algıları insanların kendileri için belirledikleri amaçları, bu amaçlara ulaşmak için ne kadar çaba harcayacaklarını, amaçlarına ulaşmak için karşılaştıkları güçlüklerle ne kadar süre yüz yüze kalabileceklerini ve başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkilemektedir (Bıkmaz, 2004,183, Alabay, 2006,). Bandura (1986) 'nın sosyal

bilişsel öğrenme kuramının dayandığı temel olarak altı ilke vardır. Bu ilkeler, karşılıklı belirleyicilik, sembolleştirme kapasitesi, öngörü kapasitesi, dolaylı öğrenme kapasitesi, öz düzenleme kapasitesi ve özyeterlik kapasitesidir (Akt: Sanemoğlu, 2001). Özyeterlik, bireyin kendine ilişkin algısı olduğuna göre, iyi yetişmiş bir öğretmenin her şeyden önce öğretmenliğe ilişkin özyeterlik algısının yüksek olması beklenir (Umay, 2002).

Özyeterlik bireylerin yaşamlarını etkilemede aracılık ederek yaşamlarını geliştirmeleri için anahtar rol oynarken, aynı zamanda bireylerin kendi beceri ve yeteneklerini değerlendirme ve transfer edebilme düzeyini de belirler (Bandura, 2001). Öğretmen sınıf atmosferinde bir yandan öğretmen adaylarının gerekli bilgi ve becerilerle donatmaya çalışırken diğer yandan da kişilikleriyle onları etkilemektedirler. Öğretmenin kişiliği (tutumları, davranışları, ihtiyaçları, değerleri vs.) konusunda iki bini aşkın araştırma değişik kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin öğretmen adaylarının de değişik biçimlerde etkilediklerini ortaya çıkarmıştır. Sınıftaki etkinliklere katılma sonucu öğretmen adayları, kısa zamanda öğretmenlerinin nasıl hareket edeceği, ne çeşit bir kişiliği olduğu ve sınıfı ne derece sevdiği konusunda ortak inançlara sahip olurlar. Bu inançlar bir kez kurulduğunda oldukça sabit bir atmosfer yaratır ve sınıftaki davranışları bütün yönleriyle renklendirir. Bu atmosfer bir yandan öğretmen adayının kişiliğini, diğer yandan öğrenimini etkiler (Küçükahmet v.d., 2002). Bu açıdan alanında yetkin olmayan bir öğretmenin öğretmen adaylarına güven vermesi ve sınıfta saygıya dayalı bir otorite oluşturması beklenemez. Öğretmen yeterliliği pozitif öğretme davranışı ve öğretmen adayı davranışlarının sonuçlarıyla ilgili önemli değişkenlerden bir tanesi olarak görülmektedir (Gibson ve Dembo, 1984; Ashthon ve WEBB, 1986; Enoch 1995; Woolfolk ve hoy 1990; henson 2001; Akt: Çakıroğlu v.d., 5:31).

Öğretmenlerin özyeterlik algı düzeylerini etkileyen iki sosyal sistem biçimi vardır. İlki sınıf içerisinde dersinin amaçları, kendi yapması gereken diğer mesleki görevleri ve öğretmen adayları ile olan ilişkileri hakkındaki, ikincisi ise okul yönetimi ve meslektaşları ile olan ilişkileri hakkındaki tutumlarıdır (Friedman, 2002 ;Akt: Kaufman&Sawyer, 2004:323).

Özyeterlik algısının yüksek ve düşük oluşuna göre öğretmenler arasında sınıf düzeni, yeni yöntemler kullanma, öğretim ve öğrenme zorluğu çeken öğretmen adayları dönütler verme gibi konularda davranış farklılıklarının olduğu ve bunun da öğretmen adayı motivasyonu ve başarısını etkilediği ortaya çıkmıştır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001; Akt: Özkan v.d., 2002). Chambers ve Hardy (2005:2)' e göre özyeterlik algısı yüksek olan öğretmenlerin sahip olduğu başarı

performans düzeyleri, özyeterlik algısı daha düşük olan öğretmenlerin sahip olduğu başarılarından daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca özyeterlik algısı yüksek öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarda yaptıkları hatalar konusunda daha az eleştirel oldukları, öğrenme güçlüğü çeken öğrencilere daha fazla zaman ayırdıkları ve öğretime yönelik daha coşkulu bir tutum içerisinde buldukları belirlenmiştir (Allinder, 1994). Yeterlik duygusu güçlü olan öğretmenlerin planlama ve kurumda daha yüksek performans sergileme eylemleri yüksek, yeni fikirlere daha açık ve ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için yeni yöntemler denemeye daha istekli oldukları ifade edilmektedir (Berman, McLaughlin, Bass, Paul, Zellman 1977; Guskey, 1988; Stein ve Wang, 1988: akt; Gülebağlan). Araştırmalar özyeterlilik algısının kişisel hedefler, tepkiler ve analitik stratejilerin kullanma performanslarını arttırdığını ve bireyin motivasyonunu etkilediğini göstermektedir (Gerçek v.d., 2006). Ayrıca özyeterlilik algıları bireyde belirlenen eğitim performanslarında kazanç elde etmek için hareketlerin düzenlenmesine ve uygulanmasına yön vermede, bireyin yeteneklerine ilişkin kişisel yargı oluşturmada etkili olduğunu ifade etmiştir (Zimmerman, 2002). Bireyde düşük özyeterlik algısı, yerine getirilmesi gereken göreve karşı isteksizlik, başlayamama yada görevi sürdürememe gibi davranışlara neden olacaktır (Aydoğdu, 2008). Araştırmalar özyeterlilik algısının, öğretmenlerin karar verme süreçlerinde, akademik motivasyonlarında, öğrenmelerinde ve başarılarında etkili olduğunu göstermektedir (Pajares, 1996; Schunk, 1995).

Yukarıda verilen bilgilerin ışığı altında araştırmanın amacı; Eğitim Fakültesinin farklı bölümlerinde okuyan öğretmen adaylarının cinsiyet, sınıf, bir işte çalışma durumu ve bölümlerine göre özyeterlik algı düzeylerinin incelenmesidir.

## YÖNTEM

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini, 2018-2019 eğitim öğretimi güz yarıyılında Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesinin İlköğretim bölümü, Yabancı Dil, Türkçe, Müzik, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde, bölümünde okuyan yaş ortalamaları  $21.6 \pm 2.2$  olan 217 bayan, yaş ortalamaları  $22.2 \pm 1.9$  olan 168 erkek toplam 385 öğretmen adayı oluşturmuştur.

### Veri Toplama Araçları

Öğretmen Özyeterlik Algı Ölçeği, Tschannen-Moran ve Hoy (2001) tarafından Ohio State Üniversitesinde 399 öğretmen adayı ve 225 öğretmen olmak üzere toplam 628 kişi üzerinde yapılan uygulama sonucunda geliştirilmiştir. Ölçek, Aydın ve arkadaşlarınca (2004) geçerlik ve güvenilirlik çalışması ile ülkemiz koşullarına

uyarlanmıştır. Ölçek eğitimcilerin özyeterlik algı düzeylerini kendi yanıtlarına göre belirleyen (self-report) bir araçtır. Özgün ölçeğin kullanımında bireyler ölçekte yer alan her bir ifadeye ilişkin katılma düzeylerini yetersiz (1,2), çok az yeterli (3,4), biraz yeterli (5,6), oldukça yeterli (7,8), çok yeterli (9) arasında değişen Likert tipi dokuzlu derecelendirme ölçeği üzerinde işaretlemektedirler. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 216'dır. Buna göre 24-88 aralığı düşük, 89-153 aralığı orta, 154-216 aralığı ise yüksek puanları temsil etmektedir.

### Verilerin analizi

Verilerin analizinde öğretmen adaylarının özyeterlik puanlarının yüzde ve frekans dağılımları yapılmış, SPSS "10.0" istatistik programında iki grup arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplar arasındaki farklılığı değişkenlere göre incelemek için Kruskal Wallis, testi kullanılmıştır. İstatistiksel karşılaştırmalarda anlam seviyesi  $p < 0.05$  olarak alınmıştır.

### BULGULAR

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarından elde edilen veriler aşağıdaki tablolarla verilmiştir.

Tablo1. Katılımcıların yüzde ve frekans dağılımları.

Bölgümler	f	%
Sınıf Öğretmenliği	85	21,7
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	43	11,0
Türkçe	102	26,0
Yabancı Dil	67	17,1
Sosyal Bilgiler	8	2,0
Fen Bilgisi	18	4,6
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	17	4,3
Müzik	25	6,4
Matematik	9	1,8
Diğer Bölümler	11	2,3
<b>Toplam</b>	<b>385</b>	<b>100</b>

Tablo1' de araştırmaya katılan Eğitim Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi öğretmen adaylarının % 21.7 ' sini sınıf öğretmenliği bölümü,% 11,0'ını beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü, % 26.0' ını türkçe bölümü, % 17.1' ini yabancı dil bölümü, % 2.0' ını sosyal bilgiler bölümü, % 4.6 ' sını fen bilgisi bölümü,% 4.3 'ünü psikolojik danışma ve rehberlik bölümü, % 6.4' ünü müzik bölümü, % 1.8' ini matematik bölümü, % 2.3 ' ünü diğer bölümler oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların okudukları bölümlerine göre özyeterlik algı puanlarının dağılımı

Bölüm	Özyeterlik Algı Puanları		
	n	Ortalama $\bar{X}$ ( $\pm$ )	Düzyer
Sınıf öğretmenliği	85	165.4 $\pm$ 22.7	Yüksek
Beden eğitimi ve spor Öğretmenliği	43	166.3 $\pm$ 28	Yüksek
Türkçe Öğretmenliği	102	168. 3 $\pm$ 26.4	Yüksek
Yabancı dil Öğretmenliği	67	161.7 $\pm$ 22.1	Yüksek
Sosyal bilgiler Öğretmenliği	8	153.3 $\pm$ 26.5	Orta
Fen bilgisi Öğretmenliği	18	169.7 $\pm$ 17.8	Yüksek
Psikolojik danışma ve rehberlik	17	156.5 $\pm$ 24.1	Yüksek
Müzik Öğretmenliği	25	165.5 $\pm$ 27.2	Yüksek
Matematik Öğretmenliği	9	160. 7 $\pm$ 17.1	Yüksek
Diğer bölümler	11	173 $\pm$ 31.4	Yüksek

Tablo 2' de sınıf öğretmenliği bölümü, beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü, Türkçe bölümü, yabancı dil bölümü, fen bilgisi bölümü, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü, müzik bölümü, matematik bölümü öğretmen adaylarının özyeterlik algı puanları "yüksek" düzeyde iken, sosyal bilgiler bölümü adaylarının ise "orta" düzeyde oldukları belirlenmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre özyeterlik algı puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	Sıra ortalaması	U	p
Özyeterlik Puanı	Bayan	217	197.3	18712.000	.869
	Erkek	168	195.4		

Tablo 3' de Eğitim Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi öğretmen adaylarının özyeterlik algı puanları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4: Katılımcıların sınıf düzeylerine göre özyeterlik algı puanlarının Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması .

Özyeterlik Puanı Sınıf	n	%	Sıra ortalaması	df	p
1	62	27.3	179,37	3	0.000
2	104	17.4	195,68		
3	112	19.7	169,39		
4	114	35.6	233,20		

Tablo 4' de Eğitim Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi öğretmen adaylarının özyeterlik algı puanları arasında sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0.00$ )

Tablo 5: Katılımcıların bir işte çalışma durumuna göre özyeterlik algı puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması.

	Çalışma Durumu	n	Sıra ortalaması	U	p
Özyeterlik Puanı	Evet	121	171.43	13362.500	.003
	Hayır	261	207.69		

Tablo 5' de Eğitim Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi öğretmen adaylarının özyeterlik algı puanları arasında herhangi başka bir işte çalışmayan öğretmen adayları lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0.01$ ).

Tablo 6: Katılımcıların genel başarı not ortalaması (GANO) değişkenine göre özyeterlik algı puanlarının Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması

GANO	n	Sıra ortalaması	df	p
1.80 ve altı	5	221.40	4	.460
1.80 -1.99	52	154.18		
2.00 - 2.49	126	163.47		
2.50 - 2.99	108	175.58		
3 ve üzeri	44	172.61		

Tablo 5' de Eğitim Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi öğretmen adaylarının özyeterlik algı puanları arasında genel başarı not ortalamalarına göre anlamlı farklılık bulunmamıştır.

### TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Eğitim ve Spor Bilimleri Fakültesi Öğretmen adaylarının öğretmen özyeterlik algı düzeylerinin değerlendirilmesine yönelik bu araştırmada yer alan

öğretmen adaylarının Türkçe bölümü, yabancı dil bölümü, fen bilgisi bölümü, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü, müzik bölümü, matematik bölümü özyeterlik algı puanları “yüksek” düzeyde iken, sosyal bilgiler bölümünün “orta” düzey özyeterlik algı puanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Erişen ve Çeliköz (2003), tarafından mesleki özyeterlilik algısı ile cinsiyet arasında ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında yüksek düzey özyeterlik algısının erkek öğretmen adaylarının lehine olduğunu belirlemiştir. Çakır, Kan ve Sümbül (2006) “öğretmenlik meslek bilgisi ve tezsiz yüksek lisans programlarının tutum ve özyeterlilik açısından değerlendirmesi” adlı araştırmalarında da bizim araştırma bulgumuzu destekleyen bulgular elde etmiştir. Çapri ve Çelikkaleli (2008) Eğitim Fakültesi ve Teknik Eğitim Fakültesi son sınıf öğretmen adaylarının mesleki tutum ve özyeterliliklerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını inceledikleri araştırmada, bizim araştırmamızdan cinsiyete göre kızlar lehine farklı bir bulgu belirlemişlerdir. Altunçelik, Yaman ve Koray; Gerçek, Yılmaz, Köseoğlu ve Soran, (2005; 2006), tarafından gerçekleştirilen iki farklı araştırmada ise; öğretmen adaylarının özyeterlilik algı düzeyleri ile cinsiyet değişkenleri arasında bir farklılaşmanın olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yine Izgar ve Dilmaç (2008) yönetici öğretmen adaylarının cinsiyet ile mesleki özyeterlilik algısı arasında farklılaşmanın olup olmadığını belirledikleri araştırmalarında farklılaşmanın olduğunu belirlemişlerdir.

Literatürde farklı alanlarda eğitim alan öğretmen ve öğretmen adaylarının özyeterlik algılarının farklı ölçeklerle ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda araştırma yer almaktadır. Chambers, (2005) tarafından yapılan bir araştırmada; mesleğe yeni atanan öğretmenlerin iş memnuniyetleri, meslekte kalmaları ile özyeterlilikleri algıları arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma sonucunda mesleğinin ilk yılındaki yeni öğretmenlerin, ve beş yıllık deneyime sahip öğretmenlerin öğretmen özyeterlilikleri ve iş memnuniyetleri arasında yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır. Alabay (2006) tarafından 180 Okulöncesi öğretmen adayı üzerinde yapılan İlköğretim Okulöncesi öğretmen adaylarının fen bilgisi dersi ile ilgili özyeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi konulu çalışmada ise, Okulöncesi öğretmen adaylarının birinci sınıf öğretmen adaylarının diğer sınıflarda eğitim gören öğretmen adaylarına göre daha düşük düzey fen bilgisi derslerine yönelik özyeterlik algı düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca genel not ortalamaları arttıkça fen derslerine karşı özyeterlilik algılamaları düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür. Lise türü ve yaş değişkenlerine göre okulöncesi öğretmen adaylarının fen derslerine yönelik özyeterlik algısında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Umay (2002) tarafından 127 İlköğretim

Matematik öğretmen adayı üzerinde yapılan ilköğretim matematik öğretmenliği programının matematiğe karşı özyeterlik algısına etkisi konulu deneysel bir araştırmada ise İlköğretim Matematik Öğretmenliği Lisans Programı son sınıf öğretmen adaylarının matematiğe karşı özyeterlik algılarının birinci sınıf öğretmen adaylarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Boz ve Uzuntiryaki (2006) tarafından 125 fizik, kimya ve biyoloji öğretmen adayının özyeterlik inançlarının öğretme stillerine etkisi üzerine etkisini araştırdıkları çalışma sonuçlarına göre, öğretmen adaylarının özyeterlik inançlarının öğretme stillerine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu bulunmuştur. Lewandowski (2005) tarafından 192 sınıf öğretmenin özyeterlilik algıları, mesleki gelişimleri ve liderlik etkileri arasındaki ilişkiler incelenmiş ancak bu özellikler arasında bir ilişkiye rastlanamamıştır.

Sonuç olarak araştırmanın örneklemini oluşturan Uludağ Üniversitesinin farklı bölümlerinde okuyan öğretmen adaylarının sosyal bilgiler öğretmenliği bölümü dışında yüksek özyeterlilik inancına sahip olduğu belirlenmiştir. Özyeterlik inancının meslek yaşamlarına başlarken olumlu katkı sağlayacağı düşünülebilir.

#### KAYNAKLAR

- Alabay, E (2006). “İlköğretim okulöncesi öğretmen adaylarının fen ile ilgili öz yeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi, İstek Vakfı Okulları I. Fen Ve Matematik Öğretmenleri Sempozyumu , Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Edu 7, Cilt 2., sayı:1, ISSN:1306-2263 -İstanbul
- Ashton & Webb (1986). P.T. Ashton and R.B. Webb, Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement, Longman, New York (1986).
- Aydın, Ç.Y., (2005). Factors influencing first-year teachers' sense of efficacy, Ph.D., The Ohio State University, sayfa; 232; ProQuest Dissertations & Theses AAT 3161113.
- Aydın, Ç.Y., Çakiroglu, J., & Sarikaya, H. (2004). “Development and validation of Turkish version of teachers sense of efficacy scale”. American Educational Research Association Annual Meeting.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall (Englewood Cliffs, N.J.) Book (ISBN 013815614X ).
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York Freeman.
- Bandura, A.(2001). Self-efficacy and health. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), International encyclopedia of the social and behavioral sciences (Vol. 20, sayfa. 13815-

13820). Oxford: Elsevier Science.

Bıkmaz, F. (2004). "Sınıf öğretmenlerinin fen öğretiminde öz yeterlilik inancı" ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması" Milli Eğitim Dergisi, sayı 161. MEB Yayınları-Ankara.

Çakıroğlu J., Çakıroğlu E., & Boone, W.J. (2005). "Pre-service teacher self-efficacy beliefs regarding science teaching: A comparison of pre-service teachers in Turkey and the USA, *Science Educator* 14 , sayfa. 31-40.

Chambers, S.M., Hardy, J.C. (2005). "Length of Time in Student Teaching: Effects on Classroom Control Orientation and Self-Efficacy Beliefs" *Educational Research Quarterly* , Prequest Education Journal, Mar, Vol.28, No:3, p.3

Curtis, K. C. (2005). "An analysis of the construct of efficacy on new teacher" Ph.D., George Mason University, 2005, 167 sayfa; ProQuest Dissertations & Theses (PQDT) AAT 3164255, ISBN:6049698987131.

Enochs L. G., and Riggs, I. M. (1990). Further Development of an Elementary Science Teaching Efficacy Belief Instrument: A Preservice Elementary Scale, *School Science and Mathematics*. 90 (8), 694-706.

Friedman's (2002). Review of Arnold Goldberg's Being... *Psychoanal. Psychol.*, 20:153-154.

Gibson, S., Dembo, M.H. (1984). Teacher Efficacy: A Construct validation. *Journal of Educational Psychology*. 76, sayfa 569-582.

Izgar, H., Dilmaç, B., (2008). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Özyeterlilik Algıları ve Epistemolojik İnançlarının İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20, 437- 446.

Hammond, Kandice, M.A. (2005). Learning styles, self-efficacy, and training delivery: Investigating factors that enhance learning, California State University, Long Beach, , 109 sayfa; ProQuest Dissertations & Theses AAT 1426942.

Henson, R. K., Kogan, L. R., Vacha-Haase, T., (2001). A reliability generalization study of the teacher efficacy scale and related instruments, *Educational and Psychological Measurement*, 61 (3), sayfa 404-420.

Küçükahmet ,L. Külahoğlu Ş., Çalık, T, Topses, G., Öksüzoğlu, A.F., Korkmaz, A. (2002). "Öğretmenlik Mesleğine Giriş" Nobel Yayıncılık-Ankara

Lewandowski, K. L. (2005). A study of the relationship of teachers' self-efficacy and the impact of leadership and professional development .Ed., Indiana University of Pennsylvania, 171, ProQuest Dissertations & Theses AAT 3164695, ISBN: 0496991973

Muhonen, H. V. (2005) "California teacher evaluation and improved teacher practice", Ed.D., University of Southern California, 171 sayfa; AAT 3180452, ISBN: ProQuest Dissertations & Theses AAT 0542205742.

Özkan, Ö., Tekkaya, C., Çakıroğlu, J. (2002). Fen bilgisi aday öğretmenlerin fen kavramlarını anlama düzeyleri, fen öğretimine yönelik tutum ve özyeterlilik inançları, V. Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi, ODTÜ, Ankara.

Özkan, R. (2004). "Öğretmen yeterlikleri üzerine bazı düşünceler" *Bilim ve Aklın Aydınlığında Dergisi*, Yıl: 5, Sayı:58- Aralık -Ankara.

Roth, James F. (2005). The role of teachers' self-efficacy in increasing children's physical activity, Ph.D., Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College, , 193 sayfa; ProQuest Dissertations & Theses AAT 3167152.

Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy. (2001). M. Tschannen-Moran and A. Woolfolk Hoy, Teacher efficacy: Capturing an elusive construct, *Teaching and Teacher Education* 17 (2001), sayfa. 783-805.

Umay, A. (2002). "İlköğretim matematik öğretmenliği programının matematiğe karşı özyeterlilik algısına etkisi" V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, ODTÜ-Ankara.

Senemoğlu, N. (2001). Gelişim öğrenme ve öğretim, Gazi Kitabevi. Ankara.

Senemoğlu, N. (2001). Gelişim öğrenme ve öğretme kuramdan uygulamaya. 3. baskı Ankara: Gazi Kitabevi, sayfa :228-238.

Woolfolk & Hoy (1990). A.E. Woolfolk and W.K. Hoy, Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control, *Journal of Educational Psychology* 82 , sayfa. 81-91.

# MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI

## ÇOCUK KİTAPLARININ RESİMLEMELERİNE GENEL BAKIŞ\*

Overview Of The Imagination Of The Ministry Of National Education Children's Books



Gültekin ERDAL\*\*

### ÖZET

Eğitimi yönlendiren, şekillendiren ve sonuçlarına dair ileriye dönük planlar kuran kurum, şüphesiz eğitim bakanlığıdır. Eğitim, bakanlığın kanun ve yönetmelikleriyle yön bulur ve amacına ulaşır. Eğitim bakanlığı en kötü tahminle otuz yıl sonrasının öngörüsüyle plan ve programını hazırlayıp, kitap ve içeriğini yaşam ve teknolojik gelişime göre güncellemelidir. Bu tür planlamalarda ideolojik ve halkın değerlerine ters düşen yaklaşımlardan uzak olunması önemlidir. Eğitimin her kademesinde okutulan kitapların içeriğinin çok iyi oluşturulması ve kitabın fiziksel özelliklerinin çocukların seviyesine uygun olması gerekir. Özellikle de çocuk kitaplarının başarısız ve kötü resimlemelerle, çalıntı karakterler ve uydurma ideolojilerle, tipografi ve grafiksel özelliklerden uzak haliyle eğitime sunulması, ülkenin geleceği için büyük bir tehdit ve tehlike anlamına gelebilir. Bu nedenle de anne ve babanın iyi bir okuyucu ve iyi bir seçici olması gerekmektedir.

Bu çalışma ile Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çıkartılan ve önerilen çocuk kitapları incelenmiş, resim ve tasarım olarak çocuklara uygunluğu tartışılmıştır. Makalenin genel yapısı ile, bakanlık onaylı çocuk kitaplarının gözden kaçan hataları tespit edilerek örneklendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çocuk, Çocuk Kitapları, tasarım, Milli Eğitim Bakanlığı.

### ABSTRACT

The institution that directs and shapes education and draws forward plans for its results is undoubtedly the ministry of education. Education finds direction with the laws and regulations of the ministry and achieves its purpose. The Ministry of Education, at the worst, should prepare its plan and program with the foresight of thirty years ahead, and update the book and its content according to life and technological development. In such planning, it is important to stay away from ideological and public values. The content of the books that are taught at all levels

\* Bu makale 2006 yılında Ankara Üniversitesi II. Ulusal Çocuk ve Gençlik Edebiyatı Sempozyumunda sunulmuştur.

\*\* Öğr. Gör. Uludağ Üniversitesi, TBMYO, Grafik Tasarım Programı.  
gultekinerdal@uludag.edu.tr

of education should be prepared very well and the physical characteristics of the book should be suitable for the level of the children. Especially, the introduction of children's books to education with unsuccessful and bad illustrations, stolen characters, and fabricated ideologies, and without typography and graphic features can mean a great threat and danger to the future of the country. For this reason, parents should be a good reader and a good selector.

With this study, children's books published and recommended by the Ministry of National Education were examined, and their suitability for children in terms of drawing and design was discussed. With the general structure of the article, overlooked errors of Ministry-approved children's books were identified and illustrated.

**Keywords:** Child, Children's Books, design, Ministry of National Education.

### GİRİŞ

Günümüz eğitim sisteminin anaokullarından üniversiteye kadar bütün yönleri ile tartışılmadığı gün ve tartışılmadığı ortam neredeyse yoktur. Yıllardır süregelen bu durum gittikçe sorunlar yumağına dönüştüğü gibi, devlet erki içinde sonuç almaya yönelik tutarlı ve inandırıcı çabaların olduğunu söylemek de olanaksızdır (Pekmezci, 2005). Her yeni hükümet, kendince doğru eğitim politikası, yumağın büyümesine, ve eğitim sisteminin anlaşılabilir hale gelmesine neden olmaktadır. Sistem, öğrencileri ve velileri çıkmaza sokarken, eğitimci ve idarecileri ise özel yaynevlerinin kaynaklarına sürüklemektedir. Bu durum çocuğun, geleceğin mirasçıları anlayışı yerine, tüketici hedef kitlesi olarak görülmesine neden olmuştur. Çocuklara yönelik boyama kitaplarının, temel çalışma kitabı olarak okullara önerilmesi, çocukların biçim, algı ve hayal özgürlüğünü sınırlamaktadır. Resimlerin boyanmasında belirtilen sınırların dışına taşmamasının istenmesi, çocuğun sıkılmasına, kendini kötü ve yeneksiz hissetmesine ve sanattan kopmasına neden olabilmektedir. Daha yaşamın başındaki çocukları şablonlarla

tanıştırmanın; özgürce kullanacağı aklını, beynini, zekâsını, el, kol hareketlerini başkalarının belirlediği sınırlar içine hapsedmenin, o minicik parmakları gereksizce yormanın kazandıracağı hiçbir şey yoktur. (Pekmezci, 2005).

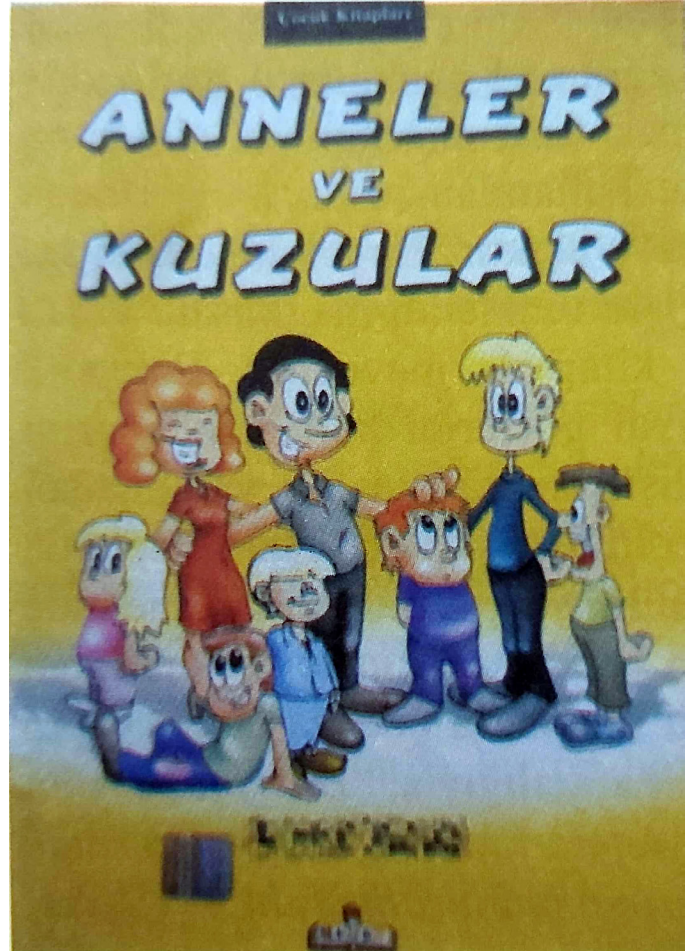
Çocuk eğitimi, çocuk edebiyatının doğuşu ile ivme kazanmış, resim ve yazının birleşimiyle de çocuğun hayal dünyasına girilmiştir. Çocuk edebiyatının 19. yy'dan, matbaanın bulunmasından ve hatta yazım sanatından önce, uzun bir döneme dayandığı bilinmektedir (Güleç, Geçgel, 2005). Çocuk ve gençlik edebiyatı hazır bir okur kitlesiyle karşılaşmamış, tam aksine kendi okurunu bizzat oluşturmuştur. Kendi okur kitlesini oluşturmanın yanında bu okurun yazınsal kültüre sahip olmasını sağlamış ve estetik bilincinin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Bütün bunlar sosyal eğitim, okuma kültürü ve yazın kültürü oluşması sürecini de etkilemiştir (Neydim, 2004). Çocuk kitabı grafik tasarımının sade, resimlerinin anlaşılır, parlak ve realist olmasının, bu süreci olumlu etkileyeceği açıktır. Bu nedenle çocuk kitabı resimlemesi yapan illüstratörün, her şeyden önce hayal gücünün çok iyi olması gerekir. Aynı zamanda çocuk resimleri gelişimi, gelişim aşamaları, özellikleri hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. Çocuğun bilişsel ve duyuşsal gelişimleri konusunda bilgi sahibi olması, grafik sanatı ve teknikleri konusunda yeterli, tipografi, yazım kuralları ve hatta cilt ve kapakla ilgili bilgilere sahip olması beklenmelidir. Illüstratörün renk konusunda bilgisinin olması, çocuk duyusuna hitap eden renkleri tespit edebilmesi ve bir adım daha öteye giderek renklerin çocuklar üzerindeki psikolojik etkileri konusunda bilgisinin olmasında fayda vardır.

Çocuklar, kitaplardaki resimlerle dünyadaki gerçek görüntüleri arasında bağ kurmaya çalışırlar. O bağ ile hayal güçlerini zenginleştirir, kendilerince yeni hikâyeler yaratır, oyunlar oynarlar. Kitaplar biçimsel ve içerik özellikleriyle, okul öncesi dönemdeki çocukların öncelikle eğlenme-oynama ve bularak (keşfederek) öğrenme gereksinimini karşılamalı, onların algısal gelişimine katkı sağlamalıdır. (Sever, 2003). Çocuk kitaplarının biçimsel özellikleri, resimlemeleri ve içeriği çocuğu tatmin edebilmelidir. Resimler, hikâye ile ilgili olmalı, hatta resimler hikâyelerin özetini oluşturmalıdır. Yazı, resmin açıklayıcı veya tamamlayıcı unsur olarak, resmin içinde sunulmalıdır. Çocuk, resimlerle hikâye arasında bağ kurabilmelidir. Resimlemelerdeki karakterler gerçeği ile örtüşmelidir. Stilizasyonlar veya deformasyonlar, objenin karakteristik özelliğini bozmamalı, anlaşılabilirliğini kaybettirmemelidir. Çünkü çocuk kitaplarında ki resim, psiko-pedokojik açıdan çocuğu bize tanıtmaya yarayan bir ölçüt olduğu gibi, onun zekâ, kişilik, yakın çevre özellikleriyle iç dünyasını yansıtmaya yarayan bir ifade aracı olarak da büyük bir önem taşır (Yavuzer, 1992).

### Milli Eğitim Bakanlığı Yayınlarından Çıkan Çocuk Kitaplarında Resimleme

Eğitim Bakanlığı yayınlarından çıkan kitaplardan "Anneler ve Kuzular" adlı kitap, 18 kısa hikâyeyi içermektedir. Kitaptaki tüm hikâyelerin kahramanlarını iki erkek kardeş oluşturmaktadır. Kardeşlerden biri altı yaşında, diğeri de sadece yaşta kardeşinden biraz büyük olduğu ibaresiyle kendisini tanıtmaktadır. Hikâyeyi yaşça biraz büyük olan kardeş anlatıyor. Hikâyeler, kardeşlerin okul, oyun gibi günlük yaşantılarını kapsamaktadır.

Kapak, sarı renk içinde gösterilmiş ve karikatürize edilmiş altı çocuklu aile resimlemesinden oluşmaktadır. Çocuk kitapları illüstrasyonlarında karikatür veya karikatürüze çalışmalar, hiçbir zaman illüstrasyonun yerini alamaz. Çünkü karikatür, gerçeğin gerçeküstü abartılması esasına dayanırken, kitap illüstrasyonu gerçeğin abartısını çocuğun hayal gücüne yaklaştırmayı hedefler. Başka bir deyişle karikatür, her zaman yerinde bir iletim aracı olmayabilir (Resim 1). Karikatürize resimlemenin en üst kısmında kısa ve dikdörtgen siyah bant içerisine yazılmış olan "Çocuk Kitapları" ibaresi yer alıyor. Hemen altında büyük puntolarla ve üç satırda tamamlanmış aynı zamanda kitabın adı olan "Anneler ve Kuzular" yazısı, beyaz ve gölgeli



Resim 1. Anneler ve Kuzular Kitap Kapağı

yazılmıştır. Kitabın resimlemesinin altında ise, yazarın

adı, onun altında Milli Eğitim Bakanlığının logosu yer alır. Ayrıca kitabın sol tarafına konulmuş olan siyah şerit, kitabın sırtını da çevreleyerek arka kapağa da taşırılmıştır.



Resim 2. Anneler ve Kuzular kitabı içinde yer alan "Dayım Kömür Göndermiş" başlıklı hikayenin resimlemesi

Kitapta yer alan hikâye çizimlerinin, çocuğa hiçbir şey veremeyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Resimlemelerdeki figürlerin anatomik bozuklukları, konu ile uyumsuzluğu, figür hareketlerindeki başarısızlık konu ile resim arasında hiçbir sanatsal ve düşünsel bağın olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Çocuk kitaplarında çok önemli olan metin-resimleme ilişkisi burada çok önemsenmemiş gibi görünmektedir. Kitabın 15. sayfasında yer alan "Dayım Kömür Göndermiş" başlıklı hikâyenin resimlemesinde, bir otomobil ve onu silen bir adam göze çarpıyor (Resim 2). Otomobilin sağ tarafında ise bir kız çocuğu resmedilmiştir. Çocuk, fiziksel olarak oturması mümkün olmayan bir şekilde dizlerinin üzerinde çöküp oturtulmuştur. Figürdeki oran-orantıya dahi girmeden,

fiziksel olarak imkânsız bir şekilde kız çocuğu, otomobilin altında yatan kediye bakmaktadır. Aynı kitabın 65. sayfasında yer alan "Çocuk Bahçesindeki Bekçi" başlıklı hikâye gerek resimlemesi ile gerek hikâyenin kahramanı olan bekçinin karakteristik yaratılışı ile ve gerekse bekçinin çocuklara hitap şekli ile ilgi çekicidir (Resim 3). Bekçi, bir elinde



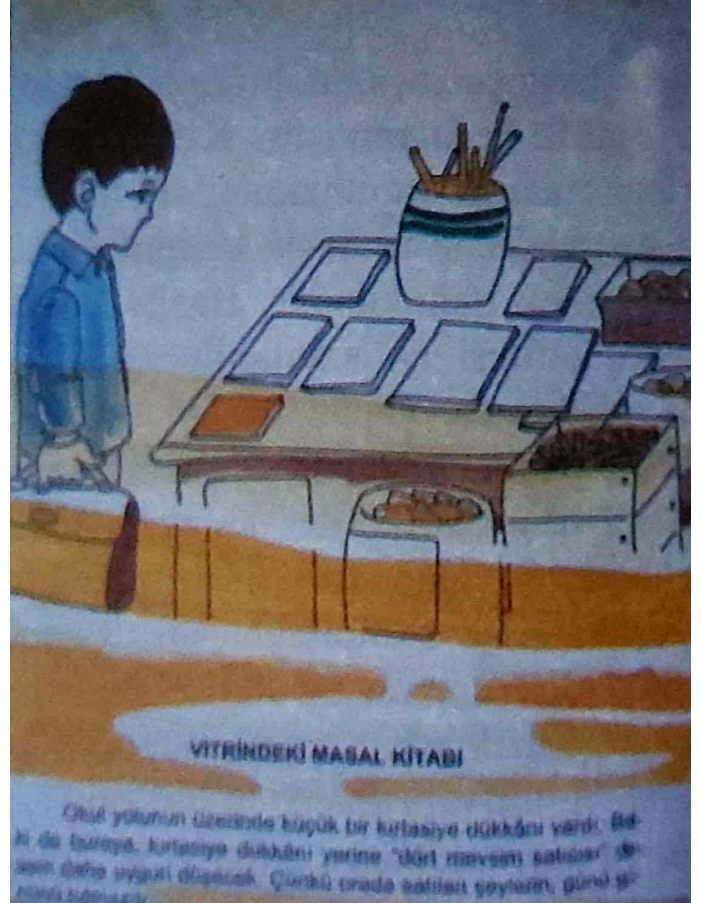
Resim 3. Anneler ve Kuzular kitabı içinde yer alan "Çocuk Bahçesindeki Bekçi" başlıklı hikayenin resimlemesi

sopa, diğer eli kavgaya hazır bir şekilde yumruk sıkılmış, çatık kaşlı, bağırarak bir şekilde ve sevimsiz resmedilmiştir. Hikâyede yer alan bekçinin hitap şekli de çocuklara uygun değildir. Bekçi, parkın duvarlarından atlayarak oyun alanına giren çocuklara:

-Kapıyı görmedin mi oğlum, ne diye duvardan atlıyorsun?

-Çimleri çiğneme koçum, kenardan yürü!

-Yavrum siz hiç mi mektep medrese görmediniz, salıncağa ayakkabı ile basılır mı, in oradan! Diye bağırarak hitap etmektedir. Sorudaki vurgu hatasını bir yana bıraksak bile, bekçide çocuk sevgisinin olmadığı gerçeğini saklamak mümkün olmayacaktır. Başka bir örnekle kitabın 118. sayfasında yer alan "Vitrindeki Masal Kitabı" başlıklı hikâyenin resimlemesinde, (Resim 4) önceden bahsedilen ve kitabın tamamında bulunan hataları fazlasıyla görmek mümkündür. Ancak bu resimde vitrin ve masal kitabını neden görülemediği bilinmemektedir. Kitapta yer alan resimlemelerde teknik hataların çok fazla olması ve metinle ilişkilendirilememesi üstünde durulması gereken önemli bir sorundur.



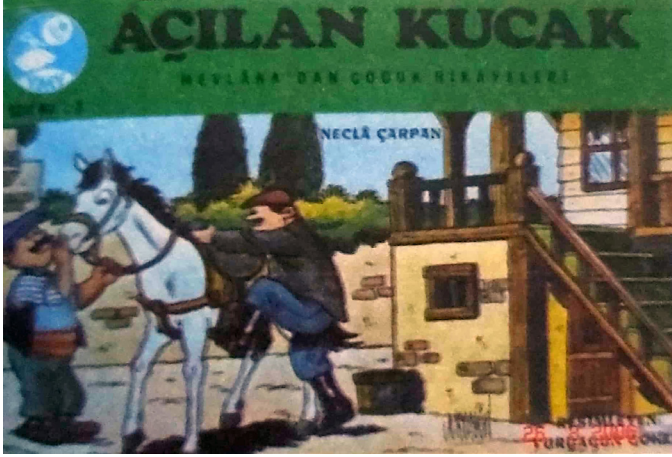
Resim 4. Anneler ve Kuzular kitabı içinde yer alan "Vitrindeki Masal Kitabı" başlıklı hikayenin resimlemesi

"Açılan Kucak" Eğitim Bakanlığı yayınlarından çıkan başka bir kitaptır. Kitabın ilk sayfasına konulan resim, ilköğretim 4. sınıf öğrencisi bir çocuğa aittir. Resmin



konusu 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı. Kitabın ikinci sayfasında ise, Mevlana'nın büyük bir resmi, yeşil fon üzerinde, dikdörtgen alan içinde gösterilmiştir. Resimde ayrıca iki semazen, biri kız iki öğrenci, bir de neyzen resmedilmiştir. Resimle ilgili olarak, Mevlana'nın çocuklara verdiği önemi anlatan ve 10 punto ile yazılmış bir metin konulmuştur. Metindeki yazının rengi kırmızı olarak belirlenmiştir. Kırmızı ve küçük yazılar, okunabilirliğin azalması nedeni ile kitaba olan ilgiyi azaltabilir. Aynı zamanda kırmızı küçük yazıların gözü yorduğu, rahatsız ettiği ve seçiciliği azalttığı bilinmektedir. Diğer taraftan kitap metni, cümlelerin yerli yersiz bölünmesiyle, dokuz satırdan oluşturularak tasarım ilkelerinin dikkate alınmadığını göstermektedir.

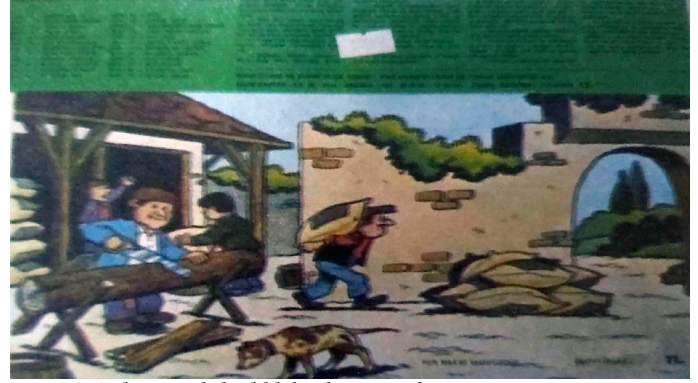
Kitap, halkı tarafından çok sevilen bir ağanın basından geçenleri anlatmaktadır. Babacan, yardım sever bir ağanın, pazar alışverişi ve sonrasında başına gelenler yalın bir şekilde anlatılmaktadır.



“Açılan Kuçak” başlıklı kitabın kapağı, sayfa içindeki resimlerden birinin aynen kullanılmasıyla oluşturulmuştur. Resmin üzerine çekilen yeşil kuşağın içine, kitabın adı büyük harflerle ve büyük puntolarla siyah renkte yazılmıştır. Hemen altına ise Mevlana'dan Çocuk Hikayeleri açıklaması, yine büyük harflerle, daha küçük puntolarla ve siyah renkte yazılmıştır. Kapağın baskı kalitesi oldukça düşük ve hatta renklerde kaymalar görülmektedir. Yeşil rengin hâkim olduğu kitap kapağı, ilgi çekici olmamakla birlikte, çocuklara hitap edebilecek düzeydedir (Resim 5). Ancak arka kapak için başarıdan söz etmek biraz daha zorlaşmaktadır.

Kitabın içsayfa resimlemeleri oldukça başarılı, çoğu yerde metinle bağlantılı ve karakterler sevimlidir. Resimlemede kullanılan her tür nesne, gerçeğiyle örtüşmekte, çocuğun tanıdığı, bildiği ve gördüğü nesnelere olmaktadır. Renkler son dere güzel olmakla birlikte, tonlamalar, perspektif, oran-orantı ve kompozisyon başarılı bir şekilde verilmiştir. Ancak sayfayı neredeyse ortasından ayıran yeşil kuşak hem resimlerin görünürlüğünü azaltmış hem

de sayfa tasarımının olumsuz etkilemiştir (Resim 6). Çükü göz takibi yapılamamakta, önce yeşil kuşak görülmekte, okuyucu resimlere dikkatini vermeye çalışsa bile, dikkat dağılmaktadır. Hikâyenin metninin, yeşil kuşak üzerine siyah renkte yazılmış olması hem okunurluğu azaltmış hem de resimlemeye gölge düşürmüştür. Bunun yanında kitapta kullanılan kâğıdın sarı, mat ve ince olması, ciltlemede dikiş yerine zimba telinin kullanılması çocukların göz ardı edildiğinin ifadesidir.



Resim 6. Açılan Kuçak başlıklı kitabın iç sayfa tasarımı.

“Kara Giysili Üç Mutsuz Adam”, ressam, müzisyen, şair ve çocuk kitabı yazarı üç sanatçının mutsuzluğunu anlatan bir hikâyedir. Doğanın hızla kirleniyor olması, onların ilham kaynağını kurutmuş ve mutsuzluğa itmiştir. Hikâye, çevre bilincini çocuklara aşılamak için yazılmış, ilgi uyandırıcı ve akıcıdır. Metnin resim yüzeyi ile birleştirilmiş olması olumlu, ancak her resmin yazılı alanla birlikte köşeleri yuvarlatılmış, siyah çerçeve içine alınmış olması da olumsuz bir etki bırakmaktadır.



Resim 7. “Kara Giysili Üç Mutsuz Adam” kitap kapağı ve iç sayfa tasarımı.

Kitabın kapağı gereğinden fazla süslenmiştir. Sarı zemin üzerine konulan yeşil burmalı sütunlarla oluşturulan dikdörtgen alanının içi açık mavi ile doldurulmuştur. Mavi alanın tam ortasında ise, hikâye kahramanlarının resmedildiği büyük bir daire bulunmaktadır. Karikatürize edilmiş çizimler, çocuk kitabı resimlemesi için uygun

görünmemektedir. Kitabın adının yazılmış olduğu yazı karakterlerinin seçimi ise, kapağın genel yapısına uygun değildir (Resim 7).

Karakterlerin gereğinden fazla abartılı, renklerin soluk ve uyumsuz olması kitabı olumsuzlaştırmaktadır. Kitabın karakterinin yaratılmasında yeterli düşünülmediği hemen görülebilmektedir. Figürlerde oran-orantı, perspektif ve hareketlilik eleştirilmeye değer niteliktedir. Üst üste resmedilmiş ve sanatçı ruhu taşıdığı belirtilen kahramanların, küçük bir öğrenciyi korkuturcasına azarlamaları, okuyucuda endişe yaratabilir. Metnin aralarına çizilen dairesel sarı lekeler, resmi parçalamış ve ilgiyi dağıtmıştır. Kitabın dokuzuncu sayfasında yer alan resimleme de ise çocuk seviyesinden bahsetmek mümkün değildir. Gökyüzü çok realist yapılmasına karşın,

ağaçlardaki aşırı serbestlik tezat oluşturmuştur. Ağaçların yapraksız olması, dere boyunca konulan küçük tepelerin na hoş renkleri ile metindeki bilgiler uyuşmamakta ve mevsim kargaşası yaratmaktadır. Ölü balıklar ve çevresindeki siyah tarama çizgiler, konuyu iyice dağıtmış ve anlaşılabilirliği azaltmıştır. Hatta çizgiler öylesine yoğunlaştırılmış ki balıkları seçmek, sadece turuncu renkleriyle mümkün olmaktadır (Resim 8).

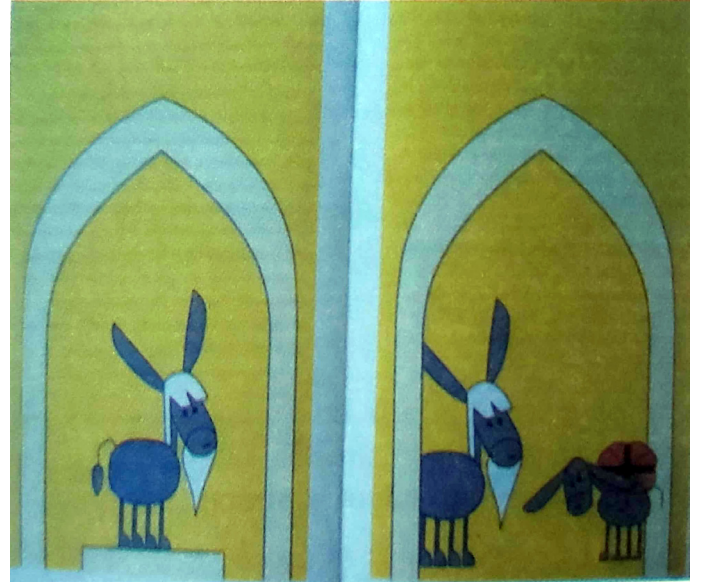


Resim 8. Kara Giysili Üç Mutsuz Adam kitabının bahklerle ilgili sayfa tasarımı

Kütahyalı Şeyhî'nin Harnâme adlı eseri, bir akademisyen tarafından günümüz Türkçesine çevrilmiş ve bakanlığın çocuk kitapları serisinden yayımlanmıştır. Harnâme, yük taşımaktan acınacak duruma gelmiş bir eşeğin, otlaklarda gördüğü bakımlı ve sağlıklı öküzlere imrenmesini ve başına gelen acı olayları anlatıyor. Hikâyenin önsözünde sadece çocukların değil, büyüklerin de bu hikâyeden ders çıkarması gerektiği vurgulanıyor.

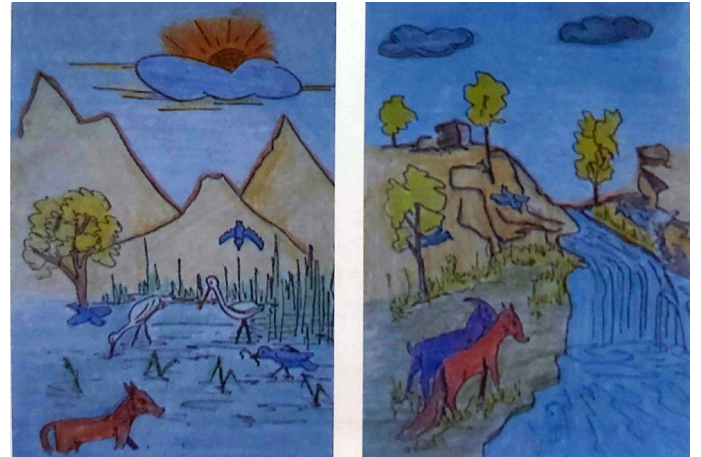
“Zavallı Eşeğin Hikayesi” hem İngilizce hem de Türkçe yayınlanmış bir hikâyedir. Kitabın kapak tasarımının, çocuk kitabı normlarına uygun olmadığı söylenebilir. Kapak gerek renkleriyle, gerekse resimlemeleriyle çocukların ilgisini uyandıracak tarzda değildir. Ancak kapak baskı kalitesi iyidir. Kitabın iç sayfalarında birinci hamur kalgit kullanılmış, yazı karakteri seçimi de olumludur. Ancak hikâye, kitabın 19. sayfasına kadar başlatılmamış, bu sayfaya kadar, çocuğu ilgilendirmeyen önsöz, eserin yazarı olan Şeyhî ve eserin kendisi yani Harnâme hakkında uzun bilgiler verilmiştir.

“Zavallı Eşeğin hikâyesi” kitabının resimlemeleri gereğinden fazla deforme edilmiştir. Renklerde tonlama



Resim 9. “Zavallı Eşeğin Hikayesi” kitabının resimlemeleri.

yapılmamış, figürlerde hareket göz ardı edilmiştir. Figürlerin duruş şekilleri, yüz ifadeleri hiç değiştirilmeden diğer karelerde de kullanılarak hem monotonluğa hem de seviye düşüklüğüne neden olmuştur. İllüstrasyon yerine daha çok stilizasyon ön plana çıkartılarak çalışılmış olan resimlemelerde limon sarısı fon olarak kullanılmış ve hiçbir karede değiştirilmemiştir. Ayrıca tüm karelerde kubbe benzeri bir kapı çizilmiştir. Kubbe benzeri kapı resimlemesinin, çalışmaya ne kattığı belli değildir (Resim 9).



Resim 10. “Tilki ile Karga” kitabının resimlemeleri.

“Tilki ile Karga” ve “Tilki İle Keçi” aynı yazar tarafından yazılmış, aynı çizer tarafından resimlenmiş iki farklı kitaptır. Her iki kitabın kahramanı olan tilkinin başından geçen kısa maceralar anlatılıyor. Her iki kitabın içeriği de birbirine benziyor.

Kitapların kapak tasarımları da aynı tarzda yapılmıştır. Kapak, tamamen resim alanı olarak kullanılmış ve üst boşluğa kitabın adı büyük puntolarla yerleştirilmiştir. Resimlerde hareket neredeyse yok gibidir. Karakterler

gerçeğiyle neredeyse uyuşmayacak kadar acemice yapılmıştır. Her iki kitapta da sol sayfaya metin, sağ sayfaya resimler getirilmiştir. Resimleme tekniği ve boya seçimi daha çok taslak aşamasındaki çalışmaları andırmaktadır. Boyama için kuru boya kalemlerinin kullanılmış olması ise büyük talihsizlik gibidir. Kalem izleri ve mat görüntü, kitabın kalitesinde olumsuz rol oynamıştır. Oran-orantı, perspektif, kompozisyon ve resim kurulumu (construction) neredeyse yoktur. Çalışmalarda bir ön hazırlık ve kurulum (consructivisme) yapılmamış ve gerçekçiliğe hiç önem verilmemiştir. Hatta tilki olduğu söylenen karakterin, çoğu çizimlerde eşekle benzerlik göstermektedir (Resim 10).

### Değerlendirme

Millî Eğitim Bakanlığı yayınlarından çıkan kitapların genel özelliğinin, çocuk kitapları normlarına uymadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu kitaplar çocuklar için değil de sanki kitabın yazarları için yayımlanmış gibidir. Çocuğun anlayabileceği sade, anlaşılır ve düzgün cümleler yerine, devrik ve karmaşık cümleler hatta argo sözcükler kullanılmıştır. Kitabın metninde yanlış yazılmış sözcüklere de bolca rastlamak mümkündür. Bu, kitap denetiminin yeterince yapılmadığını veya görmezden gelinmiş olabileceğini göstermektedir. Ayrıca metinlerle resimlemeler arasında ilişkilendirme çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Resimlemelerin sanat yönünün olmadığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Hayal gücünden yoksun ve yaratıcılığın olmadığı tipler kitaplarda bir hayli fazladır.

Kitapların ciltleme sorunları da bulunmaktadır. Hemen hemen tüm kitaplarda zımbalama yöntemi kullanılmıştır. Fasikülün ortasından yapılması gereken işlemin, sayfalara taşırılması sayfaların kullanımını azaltmıştır. Aynı zamanda bu durum, sayfaların kolay yırtılmalarına sebep olabilir.

Kitaplar için seçilen kalgıt kalitesi, birkaçı dışında birinci hamur kalgıttır. Kapaklar ince kartondan yapılmıştır. Kitap boyutları A4 ve A5 olarak belirlenmiştir. Kitapların kapak tasarımlarının iyi olduğunu söyleyemeyiz. Zira kapak için ayrıca bir tasarım yapılmamış, sayfa içinde kullanılan resim karelerinden birinin aynen kullanılmasıyla oluşturulmuştur. Renk ve baskı kalitesi tartışmaya açıktır. Birçok kitapta baskı öncesi renk ayırımının yapılmadığını veya özensiz yapıldığını söylemek mümkündür. Başka bir deyişle renklendirme, vasata yakın olarak değerlendirilebilir. Ancak baskı kalitesi iyi sayılabilecek birkaç kitap da mevcuttur. Bakanlık yayınlarından çıkan çocuk kitaplarında resimleme yapanların hayal güçlerini kullanmadıkları gözlemlenebilir. Karakter yaratılışında fazla düşünülmeden, araştırma ve geliştirme çalışmaları yapılmadan örnekler ortaya konulmuştur. “Nasıl olsa çocuk işte” anlayışının hâkim olduğu söylenebilir. Hatta

bazı kitaplarda taslak aşamasında dahi olmayan, kuru kalemle renklendirilen çizimler kullanılmıştır. Çoğu zaman karakterlerin metinde bahsedilen canlıyla bir benzerliğinden bahsedilemez. Bu resimlemelerin, çocuğun ufkunu açması beklenirken, istenmeyen sonuçlara götürmesi kaçınılmazdır. Önemli bir ileti olarak da bu kitaplarla çocuğa neleri yapıp neleri yapmaması gerektiği öğretilmeye çalışılmaktadır. Oysa çocuklar kitaplar aracılığıyla, “Davranışlarının olası sonuçları üzerinde düşünce üretmeye özendirilmeli; davranış ve eylemlerinin başkaları üzerinde yaratacağı duygusal sonuçlar, çocukların duyarlılıkları işletilerek kendilerine buldurulmalıdır.” (Sever, 2003)

### SONUÇ

Çocuklar için hazırlanmış sözlü ve yazılı kaynakların, sanatsal nitelikli ürünlere dayalı çalışmaları kapsamı gerekir. Sanat, çocukta piko-pedagojik ve sosyal bir yansıtma aracı olarak karsımıza çıkmalıdır. Bu nedenle çocuk için yapılan çalışmalar her ressamın veya her yazarın yapabileceği işler arasına girmemelidir. Çünkü her çocuk yaş, zekâ, kişilik ve yakın çevre özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Çocukların hayal güçleri, yaratıcı ve eleştirel düşünme becerileri, iletişim kurma ve duygularını anlatabilme davranışları, çok iyi hazırlanmış kitaplarla şekillenebilir. Şu unutulmamalı: Çocuk kitabına verilen değer, çocuğa verilen değerdir” (Birinci, 1987).

Recep Nas, “Örnekleriyle Çocuk Edebiyatı” adlı kitabında, okumayı sevmeyen toplum olduğumuzdan ve az okuduğumuzdan bahsediyor. Bunun birçok nedeni olabileceğini ama en önemli nedeninin ise çocuklara doğru zamanda, doğru kitabı, doğru biçimde sunmamak olduğunu ileri sürüyor. Doğru kitap, anne ve babanın okuması ve iyi bir seçici olmasıyla bulunabilecektir. Ancak eğitimin öncülüğünü yapan bakanlığın, her zaman doğru kitabı sunması ve önermesi kaçınılmaz zorunluluktur. Eğer bir ülkede kitap okunmuyorsa, bunun nedenini, o ülkenin eğitim bakanlığında ve eğitim sistemimde aramak doğru olacaktır.

Türk Millî Eğitimi'nin genel amaçlarında çocuğa eğitim verilme amacı şöyle açıklanmaktadır: Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmektir. Başka bir deyişle Millî Eğitim, çok okuyan ve çok düşünen bireyler yetiştirmek istiyor. Bu da doğru zamanda doğru kitap vermek anlamına gelmektedir. Ne yazık ki bu doğru kitap, bakanlığın yayınları arasından çıkan çocuk kitapları değildir. Teşhisi doğru yapan, ne istediğini bildiğini ortaya koyan Millî Eğitimin kitapları, yanlış yazımlar, yanlış

çizimler ve kötü bir Türkçe ile çocuklara sunulmaktadır. Mark Twain, “Okumayan insanın, okuyamayan insandan hiçbir farkı yoktur” (Yıldız&Okur:2007) demiştir. Özellik de bir ulusun geleceği söz konusuysa.

#### KAYNAKÇA

Birinci, Niyazi (1987), Çocuk Edebiyatı ve Çocuk Yayıncılığı, Çocuk Edebiyatı Yıllığı, Gökyüzü Yayınları, İstanbul.

Güleç Çakmak, Havise-Hulusi Geçgel (2005), Çocuk Edebiyatı, Kök Yayıncılık, Ankara. Güleryüz, Hasan (2006), Yaratıcı Çocuk Edebiyat, 3. Baskı, Pagem A Yayıncılık, Ankara. M.E.B Resim İş Öğretmen Kılavuzu (1997), M.E.B. Yayınları, Ankara.

Nas, Recep (2004), Örneklerle Çocuk Edebiyatı, Ezgi Kitapevi, Bursa.

Nas, Recep (2006), Çocuk İnsandır, Ezgi Kitapevi, Bursa.

Neydim, Necdet (2004), Popüler Çocuk Kitapları Ve Medyasının Çocuk Kültürüne Etkilerine Sosyolojik

Gerçeklikler Açısından Bakış. Eğitim Dergisi, MEB Basım Evi, Yıl 5, Sayı 57, Ankara.

Pekmezci, Hasan (2005), Anaokullarımızda Duyarlık Eğitimi, Eğitim Dergisi, MEB Basım Evi, Yıl 6, sayı 62, Ankara.

Sever, Sedat (2003), Çocuk ve Edebiyat, Kök Yayıncılık, Ankara.

Sınar, Alev (1997), Hikâye ve Romanımızda Çocuk, Alfa Yayınları, İstanbul.

Sınar, Alev (2006), Kurşunkalem, Gazi İlköğretim Okulu Kültür ve Sanat Dergisi, Yıl 1, sayı 1, Bursa.

Wills, Pauline (?), Yansı Bilim ve Renk Terapisi Çalışma Kitabı, Çev.Kerem Keskiner, Alkım Yayınevi, İstanbul.

Yavuzer, Haluk (1992), Resimleriyle Çocuk, Remzi Kitapevi, İstanbul.

Yıldız, Cemal., Okur, Alparslan (2007). İlköğretim Okullarındaki Okuma Etkinliklerinde Göz Ardı Edilen Bir Konu: Sözcük Üretimi. I. Uluslararası Türkçe Eğitimi ve Öğretimi Sempozyumu. Gazima Tusa, KKTC.

## KARİZMATİK LİDERLİK: ALAN YAZIN TARAMASI

### Charismatic Leadership: Literature Review



Gizem GÜNÇAVDI\*

#### ÖZET

İnsanların oluşturduğu toplumsal örgütlerde var olan liderlik kavramı ile ilgili günümüze kadar birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar doğrultusunda çeşitli liderlik türlerinin olduğu görülmüştür. Bu liderlik türleri arasında zaman geçtikçe oluşan yeni anlayışlar kapsamında yeni liderlik türlerinden bahsedilmiştir. İşte bu modern liderlik türlerinden biri de Conger, Kanungo ve Menon'un düşüncesine göre dönüşümsel liderliğin sahip olabileceği en kusursuz şekli olarak gördüğü karizmatik liderlik olmuştur. Sistem yaklaşımının gelişmesi, küreselleşme ve küreselleşmenin sonuçları 1980li yıllardan sonra karizmatik liderlikle ilgili çalışmaların artmasına yol açmıştır.

Bu çalışmada liderlikte yeni kuramlardan karizmatik liderlik kuramı incelenecektir. Karizmatik liderlik kuramı kapsamında Weber'in, Etzioni'nin, Berlew'in ve Oberg'in 1980li yıllardan önce bu liderlik türünü nasıl açıkladıklarına, House'un Karizmatik Önderlik Yaklaşımına, Bass'in karizmatik liderlik ile ilgili önerilerine, Conger ve Kanungo'nun Karizmaya Atıf Kuramı'na, Shamir'in Benlik Kavramı Kuramı'na, Karizmaya Psikoanalitik Yaklaşım'a ve Karizmaya Sosyal Sirayet Yaklaşımına değinilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Lider, Örgüt, Barış, Organizasyon

#### ABSTRACT

Many studies have been conducted on the leadership concept in social organizations formed by people until today. In line with the studies conducted, it has been observed that there are various types of leadership. Among these leadership types, new leadership types were mentioned within the scope of new understandings that emerged as time passed. One of these modern types of leadership is charismatic leadership, which Conger, Kanungo, and Menon see as the perfect form of transformational leadership can have. The development of the system approach, globalization, and globalization results have led to an increase in studies on charismatic

leadership after the 1980s.

One of the new theories in leadership, charismatic leadership theory, will be examined in this study. In the context of charismatic leadership theory, how Weber, Etzioni, Berlew, and Oberg explained this type of leadership before the 1980s, House's Charismatic Leadership Approach, Bass's suggestions on charismatic leadership, Conger and Kanungo's Charisma The Theory of Attribution, Shamir's Self Concept Theory, Psychoanalytic Approach to Charisma and Social Contagion Approach to Charisma will be discussed.

**Keywords:** Leader, Organization, Peace, Organization

#### GİRİŞ

##### KARİZMATİK LİDERLİK

Karizmatik liderlik kavramına geçmeden önce "karizma" ve "liderlik" kavramlarının tanımını yapmak gereklidir. Liderlik kavramını "bireyleri etkileme, motive etme ve üyesi oldukları organizasyonun başarısına ve etkililiğe katkıda bulunmayı sağlama kabiliyeti" olarak açıklamak mümkündür (Brodbeck, Frese, Akerbloom, 2000, s.8 :akt. Öztop, 2008, s. 1).

Karizma kelimesi ise Eski Yunanca'dan gelmektedir ve anlamı "ilahi ilham yeteneği" veya "ilahi hediye"dir (Gül, 2003, s. 18). Bu kavramın Plato gibi antik çağ filozofları tarafından kullanıldığı ve Hıristiyanların kitabı İncil'de de yer aldığı söylenmektedir (Gül, 2003, s.18). Karizmatik kelimesinin ise "kitleler karşısında olağanüstü saygınlığı ve etkileme gücü bulunan bir yönetici" anlamında kullanıldığı belirtilmiştir (Yakut, 2006, s.29 ).

##### Karizma Kavramının Yönetim ve Örgüt Alanına Girmesi

Karizma kavramının yönetim ve örgüt alanında kullanılmasını sağlayan bürokrasi kuramını ortaya atan Max Weber olmuştur. 1940lı yıllardan önce karizma kavramının genellikle politika, siyaset ya da dini liderlik kavramları kapsamında kullanıldığını söylemek

mümkündür (Aykanat, 2010, s.46). Weber 1947 yılında karizma kavramını “karizmatik yetki” olarak kullanmış, karizmatik yetkinin öndere yapılan bir atıf olduğunu ve önderi izleyen bireylerin karizmatik yetkiye sahip olan liderlerin insanüstü bir kişi ya da değişik güçlere sahip olduğuna inandıklarını belirtmiştir (Celep, 2004, s. 27). Weber Hz. İsa gibi dini karakterleri karizmatik lider olarak ifade etmiştir (Palshikar,2010,s.2). Palshikar (2010, s.2) tarafından yapılan araştırmalar ise Ghandi ve Hitler gibi yöneticilerin de karizmatik liderlik özelliği gösterdiklerini vurgulamış, bu liderlerin izleyicileri tarafından neredeyse tanrı gibi görüldüğünü ve izleyicilerinin bu liderleri hiç sorgulamadan takip ettiklerini ortaya çıkarmıştır.

### **Weber’e göre karizma kavramı;**

“Büyüsel özellikleri olan bir liderin varlığı,  
-Lider ve izleyicileri arasındaki duygusal bağlılık,  
-Kitlelerin bir “baba” figürüne olan bağımlılığı,  
-Liderin güçlü, her şeyi bilen ve faziletli bir kişi olduğu yolunda yerleşmiş bir kanaatin varlığı,  
-Liderin dünyevi veya dinsel nitelikte şaşırtıcı doğaüstü güçleriyle ilgili şöhreti,  
-Sadece sevgi üzerine kurulu bir halk desteği” anlamlarına gelmektedir (Gül,2003,s.20: akt. Aykanat,2010, s.48).

Weber’den sonra karizma ile ilgili bir çok kişinin çalışmaları yapılmıştır. Bu kişiler arasında Friedrich(1961), Marcus(1961), Berger(1963), Friedland(1964), Shils (1965), Kunter(1965), Dow (1969), Mc Intosh (1970), Cohen (1972), Bromley ve Shupe (1979), Fine (1982), Galanter (1982), Wilner (1984) gibi isimler bulunmaktadır (Kılınç, 1996, s. 69).

Kılınç’ın (1996, s.73) çalışmasında belirttiğine göre yukarıda sayılan tüm bu isimler karizma kavramının “bir grubun (izleyicilerin) algılarının ve atıflarının ;

- a)liderin nitelik ve davranışları tarafından,
- b)liderliğin yer aldığı durum ya da koşullar tarafından ve
- c)izleyicilerin gereksinimleri tarafından etkilenmesinin sonucu olarak elde edilen ve izleyicileri, liderin kendisi için harekete geçirtebilen bir güç” olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır.

Örgütsel liderlik ve karizma ile ilgili ilk açıklamalardan biri 1961 yılında Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni karizmayı “Bir aktörün, diğer aktörlerin normatif yönelimleri üzerindeki derin ve yaygın etkisini kullanma yeteneği” olarak tanımlamış, bu tanımla ile normatif güç kavramına değinmiş ve bu gücü “sembolik ödül ve cezaların tahsis edilmesine ve harekete geçirilmesine (manipüle edilmesine) dayanan güç” olarak ifade etmiştir (Kılınç, 1996, s.73). Etzioni’den sonra ise karizmatik liderlikle ilgili bir başka tanım 1974 yılında Berlew tarafından yapılmıştır.

Berlew karizmatik liderliği, izleyicilerinin gözünde heyecan uyandıracak üç davranış şekli olarak açıklamıştır. Bu davranışları “örgüt için genel bir vizyon geliştirme, vizyon çerçevesinde değer yönelimli fırsat ve eylemleri yaratma (test edilecek fırsatlar sağlama, toplum çıkarına olan eylemlerle ilgilenme fırsatları sağlama, bir görevi titizlikle iyi bir şekilde başarıma şansı sağlama gibi) ve örgüt üyelerinin kendilerini daha güçlü olarak hissetmelerini sağlama” olarak ifade etmiştir (Celep, 2004, s.31). Etzioni ve Berlew’in yapmış olduğu bu tanımlamalara göre karizmanın ve karizmatik liderliğin davranışsal yönünün ağır bastığını, örgüt üzerinde ve örgütün amaçlarına ulaşması sürecinde önemli bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Karizma sayesinde örgüt üyelerinin yapacakları göreve daha çok odaklanmaları, ödül ve ceza gibi unsurlarla örgüt üyelerini etkileme yeteneğine sahip olan bir liderin örgütü amaçlarına ulaştırma yolunda karizmatik bir lider olarak görüleceği söylenebilir.

Berlew’den sonra Oberg de örgütsel liderlikte karizmayı tanımlamış, o güne kadar yapılan açıklamaların dinsel motifler içerdiğini söylemiş ve karizmayı dünyevi örgütler açısından açıklamakla ilgilenmiştir (Celep, 2004, s.31). Karizmatik önderliğin kriz durumlarında önem kazandığını vurgulamıştır (Kılınç, 1996, s.74). Oberg bir kişiye karizma atfedilmesi ile ilgili 5 temel faktör belirtmiştir. Bunlar:

1. Liderin kişisel özellikleri: Geçmişte önemli başarılar gösterme, kendini izleyicileri ile özdeşleştirebilme
2. İzleyicilerle ilgili etmenler: Çalışanların korku ve sıkıntı hissetmeleri, yaş ve hizmet süresi (genç insanların birine karizma atfetmesi, yaşlı ve tecrübeli birine nazaran çok daha olasıdır), çalışanların kurumla psikolojik bağlılıklarının niteliği (bir kişi örgüte olan yükümlülüklerini ne kadar yüksek algırsa birine karizma atfetme olasılığı o kadar yüksek olacaktır.)
3. Açık olmayan hedefleri ve araçları içeren kararların verildiği durumlar: Bu tür kararlar genellikle örgütün üst düzeylerinde verilmektedir ve bu nedenle karizmatik liderliğin de üst kademelerde ortaya çıkması muhtemeldir.
4. Bilinçli olarak efsane oluşturma -ya da karizma yaratma- çabaları: Prestij göstergesi olan (geniş masa, özel imtiyaz gibi) sembollerin kullanımı, ayinsel törenlerin yapılması, yönetsel senaryolara başvurma
5. Bir örgüt ideolojisi ya da inancı oluşturma: Bir görevin varlığı ve güçlülüğü karizmaya katkıda bulunacaktır. (Kılınç, 1996, s. 74-75).

Yukarıda sayılan bu etkenler ile o dönemde bir kişiye karizma atfedilme sürecinde yalnızca karizmanın ortaya çıktığı durumlara odaklanıldığını söylemek mümkündür. Bu durumlar arasında lideri izleyenler, liderin kendisi, örgütün hedefleri ve örgütün inancını oluşturma süreci sayılmıştır. Sayılan bu faktörler ile karizma atfedilme

sürecinde insan ögesinin önemli bir etken olduğu söylenebilir.

### **Karizmatik Liderin Ortaya Çıkışını Kolaylaştıran Durumlar**

Yapılan araştırmalar ve çalışmalar sonucunda karizmatik liderin ortaya çıkışını kolaylaştıran bazı durumların varlığından söz edilmiştir. Bu durumları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

-Kriz ve kaosu durumlar: Karizmatik liderin sıkıntı, sorun ve kaos ortamlarında ortaya çıkmasını daha yüksek bir olasılık olarak görmüştür.

-İzleyicilerin görevlerinin ideoloji ile ilişkilendirilmesi: Karizmatik liderler izleyicilerin özellikle ideolojik anlamda cazibe açısından düşük bir potansiyel taşıyan görevlerini izleyicilerine açıklamak, onların bütünü görmesini sağlamalıdır.

- Mevcut koşullarda tatminsizlik duygusunun yoğun biçimde yaşanması

- Gerçekte mevcut olmayan sorunların suni olarak yaratılmış olması

- Geleneksel iş görme yol ve yöntemlerinin eski önemini yitirmiş olması

- İzleyicilerin kimlik, hedef ve değerlerinin liderin vizyonu ile uyumlu olması

- Örgüte bağlılığı sağlayan bir misyonun var olması

- Örgütte çok sayıda insanın yetersizlik, korku, pişmanlık, suçluluk, düşmanlık gibi duygular yaşıyor olması.

- Bastırılmış duygu ve tepkileri harekete geçirecek bir davanın mevcut olması (Gül, 2003, s.28-29).

Yukarıda belirtilen durumlara bakıldığında karizmatik bir liderin ortaya çıkışının, daha çok örgütün sıkıntı veya sorun yaşadığı dönemlerde gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca liderin vizyonunun izleyenleri ile benzer olması, örgütte yeniliğe ihtiyaç duyulması gibi lideri doğuracak durumlarda da izleyenlerini etkileyecek özelliklere sahip bir lidere karizma atfedilmesinin daha mümkün olduğu söylenebilir.

### **House'un Karizmatik Liderlik Yaklaşımı**

House karizmatik liderleri "kendi kişiliklerinin gücüyle izleyicileri üzerinde derin ve olağanüstü etki yaratma yetisine sahip bireyler" olarak açıklamıştır (House,1977,s.189: akt. Antonakis,2012,s.262). House'un karizmatik liderlik yaklaşımı karizmatik liderlikle ilişkilendirilmiş belli liderlik davranışlarını, bazı kişilik özelliklerini ve durumsal farklılıkları içermektedir (McBryde, 2006).

House karizmatik yaklaşımın temelini lider ve izleyicileri arasında oluşan duygusal bağ olduğunu söylemiştir (Antonakis,2012,s.262). Bu yaklaşıma

göre karizmatik liderin sahip olduğu üç temel özelliği belirtmiştir. Bu özellikler yüksek bir özgüven (self-confidence), yüksek bir etkileme ve baskın olma ihtiyacı ile kendi inançlarının ahlaki açıdan doğru olduğuna ikna etmedir (Celep, 2004, s.33). House bu özelliklere sahip olmayan bir liderin izleyicilerini etkilemek istese bile bunu başarma olasılığının düşük olduğunu belirtmiştir (Yukl,1994: akt. Kılınç, 1996, s. 76). House'un karizmatik liderlikle ilgili söylediklerine bakıldığında House'un da Berlew ve Oberg gibi bir liderin karizmatik bir lider olarak görülmesinde o liderin davranışlarının etkili olduğunu söylediği görülmektedir. Ancak House karizmatik liderin özelliklerine gösterdiği davranışların yanı sıra liderin kişilik özelliklerini de katmıştır. Ayrıca House'un lider ile izleyenlerinin arasındaki duygusal bağın önemli olduğunu söylemesi, onun karizmatik liderlik yaklaşımına insani duyguları da kattığını gösterdiğini söylemek mümkündür.

House karizmatik liderlerin sahip olduğu dört davranıştan bahsetmiştir. Bunlar:

a) İdeolojik hedefler belirleme ve açıklama: Karizmatik liderler geliştirdikleri vizyon ile izleyiciler arasında bir heyecan duygusu yaratırlar ve izleyiciler misyonları ve vizyonları liderleri tarafından açıkça belirtildiğinde daha istekli çalışırlar.

b) İzleyenlere yüksek performans beklentilerini iletme: Karizmatik liderler izleyicilerine yüksek performans beklentilerini ifade etmeli, onların konulan hedeflere ulaşabilmek için gerekli yeteneklere sahip olduklarına güvendiğini belirtmelidir.

c) Rol modelleme: Karizmatik liderler kendi davranışlarıyla izleyicilerine model olurlar. İzleyenler bu şekilde liderlerini daha cazip, yeterli ve başarılı olarak algırlar. Bunun sonucu olarak da liderlerinin değerlerini, mevcut başarı ile beklenen performans sonuçları arasındaki ilişkiyi dikkate alan beklentilerini, işle ilgili yönelik heyecanlı tepkilerini, işe ve örgüte yönelik tutumlarını model olarak alırlar.

d) Güdülerini canlandırma: Karizmatik liderler görevlerinde başarılı olmak ve amaçları gerçekleştirebilmek için izleyicilerinin başarı, güç ve bağlanma güdülerini harekete geçirmelidirler. Başarı güdüsü izleyicilere inisiyatif kullanmayı, risk almayı, kişisel sorumluluk üstlenmeyi aşlamayı gerektirirken güç güdüsü izleyicilerin rekabetçi, agresif ve ikna edilmiş olmasını gerektiren görevler ile ilgilidir. Bağlanma güdüsü ise izleyiciler arasında karşılıklı güven, iş birliği ve ekip ruhu ile ilgili görevleri kapsamaktadır (Gül, 2003, s.33).

House'un karizmatik önderlik kuramı ile ilgili sonraki yıllarda farklı kişiler tarafından çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri 1988 yılında Howell tarafından yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında karizmatik liderin

sahip olduğu özellikler arasında etkili bir ses tonu kullanma, göz temasını sürdürme, izleyicilere doğru eğilme, değişik adımlarla yürüme, masanın kenarına oturma, rahat bir bedensel duruş, canlı bir yüz ifadesine sahip olma gibi fiziksel kavramlar sayılmıştır (Celep, 2004, s.38). Howell'ın yapmış olduğu bu araştırma fiziksel etkenlerin de bir liderin karizmatik olarak algılanmasında etkili olduğunu göstermektedir. Fiziksel etkenlerin Berlew ve Oberg tarafından vurgulanmamış olması House'un kuramı üzerine yapılan bu araştırmanın karizmatik liderlik kavramına yeni bir yaklaşım getirdiğini söylemeyi mümkün kılmaktadır.

Okul örgütü açısından House'un karizmatik önderlik kuramının uygulanabilir olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü okullarda diğer örgütlerde olduğu gibi zaman zaman zorluklar ve sıkıntılar yaşanmaktadır. Yaşanılan sıkıntılı süreçlerde okul yöneticisinin okul örgütünün önemli öğelerinden öğretmenlere ve idari kadroya hedeflerini belirtmesi ve açıklaması, onlara hedefe ulaşma sürecinde başarılı olacaklarını hissettirmesi, onlara güvendiğini belirtmesi, kendisi de çalışarak hedefe ulaşma sürecinde izleyenlerine model olması ve gerektiğinde onların başarılı olmaları için güdülerini harekete geçirmeye çalışması gerekmektedir. Sosyal bir örgüt olan okul örgütünde bu özelliklere sahip bir yöneticinin öğretmenler ve hatta öğrencilerin bağlılık duyduğu bir lider olması büyük bir olasılıktır.

### **Bass'ın Karizmatik Liderlik Yaklaşımı**

Dönüşümsel liderlik kavramının öncülerinden biri olan Bernard Bass karizmatik liderlik kavramı ile de ilgilenmiştir. McBryde (2006), Bernard Bass'a göre karizma kavramının hem lider davranışlarını hem de onun izleyicilerinin tepkilerini içeren bir kavram olduğundan bahsetmiş, karizma sayesinde izleyenlerin liderleri ile güçlü bir özdeşleşme yaşayabileceklerini ve aralarında güçlü bağlar oluşabileceğini söylemiştir.

Bass, House'un karizmatik liderlik yaklaşımını genişletmiştir. Bass, House'un kuramına ek olarak şunları belirtmiştir:

“1. Karizmatik liderler, kendilerine yönelik heyecanlı (emotional) tepkileri canlandırmak suretiyle izleyicilerinin tutum ve davranış değişimini teşvik ederler. Aynı zamanda bir coşku ve macera duygusunu da harekete geçirirler.

2. Karizmatik liderlerin izleyicilerinin gözünde olduğundan fazla görülmeleri, kendilerini izleyicilerince özdeşleştirilecek yararlı hedefler haline getirir ve izleyicilerde bazı heyecanların yaratılmasında katalizör görevi görür.

3. Normların ve grup fantezilerinin izleyiciler arasında paylaşılması karizmatik liderlerin ortaya çıkmasını ve bu liderlerin başarılı olmasını kolaylaştırır.” (Kılınc, 1996,

s.82).

Bass aynı zamanda karizmatik liderlerin sahip olduğu özellikleri üç başlık olarak gruplandırmıştır. Bunlar bir liderin karizmatik lider olabilmesi için sahip olması gereken, olmazsa olmaz özellikler olan gerekli veya zorunlu yetenekler, enerjik ve hareketli olma, kendini yenileyebilme ve kendini ifade edebilme, dürüst olma gibi kişisel özellikler ve rol modelleme, imaj oluşturma, güven gösterme ve motivasyon yükseltme gibi anlamlı davranışlardır (Thompson, 2000, s.8-9). Sayılan bu etkenler Bass'ın karizmatik liderlik kuramında kendinden önce bu kavramla ilgili kuramlar ileri süren kişiler ile benzer faktörleri vurguladığını ama kuramı biraz daha detaylandırıldığını göstermektedir. Bir liderin sahip olması gereken davranışları, yetenekleri ve kişisel özellikleri ifade eden Bass, liderler ile izleyicileri arasında var olan ilişkilerin, özdeşleşmelerin de önemini vurgulamıştır.

### **Conger Ve Kanungo'nun Karizmaya Atıf Kuramı**

Conger ve Kanungo'nun 1987 ve 1988 yıllarında geliştirdikleri karizmaya atıf kuramı karizmatik liderlik ile ilgili en önemli teorilerden birisidir (Oktay& Gül, t.y.). Bu teoriye göre karizma örgütte belli bir kişiye o örgütte çalışan bireyler tarafından yapılan atıftır (Kılınc, 1996, s.82). Bu sebeple Celep (2004, s.39) yapmış olduğu çalışmada Conger ve Kanungo'nun ortaya koymuş oldukları kuramın karizmatik liderliğe atıfta bulunulmasını sağlayacak olası liderlik davranışları ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

Conger ve Kanungo ortaya koydukları atıf kuramında “kişisel risk üstlenme”, “kendini kurban etme”, savunulan vizyona ulaşabilmek için yüksek maliyetlere katlanma” ve karizmanın en önemli bileşenlerinden biri olarak görülen “güven uyandırma” gibi özelliklere sahip liderlere karizma atfedilmesinin olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Yukl, 1994).

Conger ve Kanungo bireylere izleyenler tarafından liderlik atfedilmesinin 3 basamaklı bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. İlk olarak etkili karizmatik liderler izleyenlerinin ihtiyaçlarını belirlemek, var olan kaynakları değerlendirmek ve izleyicilerin dikkati uyandırmak için ilgi çekici tartışmalar başlatabilmek amacıyla konularını kullanırlar. İkinci olarak liderler izleyicileri, hedefleri başarmak amacıyla harekete geçirmek için gelecekle ilgili bir vizyon belirlerler. Ve son olarak da liderler konulan hedeflerin başarılabilir olduğuyla ilgili olarak bir güven ve yeterlilik ortamı yaratırlar (Antonakis, 2012, s.269). Bu süreç ve Yukl tarafından belirtilen karizma atfını kolaylaştıran özellikler de liderlerin göstermekte oldukları davranışlar ile ilgilidir. Bu nedenle Conger ve Kanungo'nun da liderin davranışlarına önem verdiklerini söylemek mümkündür.

Conger ve Kanungo'ya göre karizma atfını sağlayan lider özellikleri yabancı kaynaklarda beş başlıkta toplanmıştır. Bu



başlıklar “çevredeki duruma karşı duyarlı olma”, “stratejik bir vizyon belirleme”, “üyelerin ihtiyaçlarına karşı duyarlı olma”, “kişisel risk” ve “alışılmadık davranışlar sergileme” olarak belirtilmiştir (McBryde, 2006 & Antonakis, 2012, s.270).

Ülkemizde yazılan tezler ve kitaplara bakıldığında ise Conger ve Kanungo'nun Karizmaya Atıf Kuramı'ndaki liderlik davranışları aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

a) Vizyon belirleme: Conger ve Kanungo vizyonu “gelecekle ilgili özel emirler verme, önerilerde bulunma ve riskler alma” olarak açıklamıştır (Gül&Çöl, 2003, s.166).

b) Geleneksel olmayan yöntemleri kullanma: Conger ve Kanungo'nun kuramına göre karizma alışılmadık davranışlar sergileyerek vizyona ulaşmaya çalışan liderlere atfedilmektedir (Aykanat, 2010, s.61)

c) Kişisel güç kullanma ve ikna etme: Conger ve Kanungo yeni bir vizyonun kabul ettirilmesi sürecinde otoriteyi değil de kişisel ikna gücünü kullanan liderlere karizma atfedilmesini daha olası bulmuşlardır (Kılınç, 1996, s.84). Yani yeni bir vizyonun kabulü sırasında astlarını etkilerken girişimci ya da model olma davranışlara ağırlık veren liderlere karizma atfedilmesi daha olasıdır (Celep, 2004, s.42).

d) Üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme: Liderlik için çok önemli iki özellik olarak insan ilişkileri ve iletişim yeteneğini saymak mümkündür. Karizmatik liderlerin astlarını etkilemesi ve onları peşinden sürüklemesi için izleyenlerin ihtiyaçlarına duyarlı davranışları önemlidir (Aykanat, 2010, s. 60).

e) Kişisel Özdeşleşme Sağlama: Kişisel özdeşleşme süreci liderin izleyicilerinin hayranlık duydukları bir lideri taklit etme isteği olarak görülmektedir (Celep, 2004, s.42). Karizmatik liderler bu süreci içgörülerini, ikna yetenekleri, özgüvenleri, alışılmadık dışarıda sergiledikleri davranışları ve güçlü enerjileri sayesinde elde ederler. Ve kişisel özdeşleşme sağlamak için başvurulacak yollardan birisi izleyicilerin davranışlarını övmektir. Çünkü karizmatik liderlerin izleyicileri, liderlerinin onayını almanın kendilerini motive eden temel etken olduğunu belirtmişlerdir (Kılınç, 1996, s.85)).

f) Kişisel risk üstlenilebilme: Karizmatik liderler örgütlerinin ve izleyenlerinin yararına büyük riskler alabilen, kişisel fedakarlıklarda bulunan ve kendi hayatlarından yüksek bedeller ödeyip maliyetlere katlanan kişilerdir (Aykanat, 2010, s.61).

g) Mevcut durumu sürdürmeme: Karizmatik liderlerin bir diğer özelliği ise var olan durumu sürdürmektense değişimlerin peşinde koşmaktır. Karizmatik liderler değişim sürecini başlatan liderler olarak görülmektedir. Örgütün amaçlarına ulaşma sürecinde kendilerinden önce gelen liderlerin izledikleri yollardansa yeni yollar denemeyi

tercih ederler (Aykanat, 2010, s. 61).

Yerli ve yabancı kaynaklarda yazılmış olan farklı liderlik davranışlarına dikkatle bakıldığında çok büyük farklar olmadıkları görülmektedir. Yerli kaynaklarda bahsedilen liderlik davranışlarının yabancı kaynaklarda verilen liderlik davranışlarını da içerdiği görülmektedir. Yerli kaynaklar Conger ve Kanungo'nun karizmaya atıf kuramını biraz daha detaylandırarak açıklamışlardır.

Okul örgütü açısından bakıldığında Conger ve Kanungo'nun Karizmaya Atıf Kuramı'nın okul yöneticilerinin karizmatik olarak algılanması sürecinde etkili olarak kabul edilebilecek bir kuram olduğunu söylemek mümkündür. Bu kuramın karizmatik liderlerin davranışı olarak gösterdiği üyelerin ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ve kişisel özdeşleşme sağlama davranışlarının okul örgütünün üyeleri olan öğretmenler ve öğrenciler üzerinde etkili olacağını savunmak mümkündür. Çünkü özellikle öğretmenlerin sıkıntılı zamanlar geçirdiklerinde veya normal zamanlarda yöneticilerinin kendilerine değer vermesini, kendi ihtiyaçlarına duyarlı davranmalarını bekledikleri söylenebilir. Ayrıca bir görevi yerine getirdiklerinde kendilerinin saygı duyduğu ve sevdiği, yani kişisel özdeşleşme yaşadığı yöneticilerinin onları övmeleri öğretmenleri motive edecek bir davranış olacaktır. Bunların yanı sıra yöneticinin vizyon sahibi olması ve bunu öğretmenlere hissettirmesi, otoriter davranmaktansa karşısındaki bireylere saygı duyarak kişisel ikna gücünü kullanıp yeni misyonları anlatması ve kendisinin de kişisel fedakarlıklar yapması izleyicileri tarafından karizmatik olarak algılanmasını ve ona duyulan saygının artmasını sağlayacağını söylemek mümkündür.

### **Shamir'in Benlik Kavramı Kuramı (Self-Concept Theory)**

Shamir'in Benlik Kavramı Kuramı House'un karizmatik liderlik kuramı üzerine inşa edilmiştir. Ve o güne kadar ortaya atılan karizmatik liderlik kuramlarında sadece liderin izleyicilerini nasıl etkileyebileceği üzerinde durulduğu, izleyicilerin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutması için motivasyonun nasıl sağlanması ile ilgili yeterli açıklama yapılmadığı varsayımı sonucu ortaya çıkmıştır ve karizmatik lider davranışlarının izleyicileri nasıl güdüleyeceği, bu güdüsel süreçlerin nasıl aktif hale geçirileceğinin üzerinde durmuştur (Gül, 2003, s.36-38).

Shamir'in kuramına göre lider yüksek seviyede öz güven, öz değer, öz yeterlik, toplu yeterlik, liderle kişisel özdeşleşme, toplumsal özdeşleşme ve değer içselleştirmeye sahip olarak güdülenen izleyicileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Antonakis, 2012, s.270).

Shamir'in Benlik Kavramı Teorisinde ağırlık verilen güdüleyici süreçler şu varsayımlara dayanmaktadır:

“-İnsan davranışı pragmatik ve amaç yönelimli olduğu

kadar, aynı zamanda bireyin duygularının, değerlerinin ve benlik kavramının da ifadesidir. İnsanlar esasen öz saygılarını ve öz değerlerini korumaya ve arttırmaya yönelik olarak motive edilmişlerdir.

-İnsanlar esasen kendi benlik kavramlarının çeşitli bileşenleri arasındaki tutarlılığı sürdürmeye ve yine kendi davranışları ile benlik kavramları arasındaki tutarlılığı korumaya motive olmuşlardır.

-Bir kişinin benlik kavramı, sahip olduğu değerlerin ve sosyal kimliklerinin bileşimidir. Söz konusu sosyal kimlikler bir hiyerarşi içinde organize edilmiştir ve belirli bir kimliğin ön plana çıkması, kişinin bu kimlikle ilişkili başarımlarının peşinde koşmasına neden olacaktır. Aynı şekilde, bireyin sahip olduğu değerlerden birinin daha merkezi hale gelmesi, onun belirli bir durumdaki davranışını tercihinde daha fazla etkili olacaktır.” (Kılınç,1996, s.88).

Antonakis (2012, s.270) yapmış olduğu çalışmasında karizmatik liderlerin yapılacakları ideolojik açıklamasını yaparak, toplu bir amacı vurgulayarak, ideallerle ilgili eski olayları hatırlatıp vurgulayarak, izleyicilerinin öz değer ve öz yeterlik duygularına hitap ederek ve izleyicileri görevi tamamlama yeterliğine sahip olduklarını hissettirip öz güven duymalarını sağlayarak izleyicilerini motive edeceklerini söylemiştir.

Shamir’in Benlik Kavramı Kuramı bir lidere karizma atfedilme sürecini izleyiciler açısından ele alması açısından daha önce de bahsedildiği gibi diğer kuramlardan farklıdır. Çünkü diğer kuramlara bakıldığında karizma atif süreci ile liderin özellikleri arasında ilişkilendirme yapıldığını görmek mümkündür. Shamir ise daha çok izleyicilerin güdülenme sürecine önem vermiş, izleyicilerin sahip olduğu benliklerinin bir lidere karizmatik bir lider olarak bakılmasını etkilediğini belirtmiştir.

#### **Shamir’in Benlik Kavramı Kuramı’na göre liderin izleyicilerini etkileme süreci dört şekildedir:**

a) Kişisel Özdeşleşme: Shamir kişisel özdeşleşme kavramını karizmatik liderin izleyicilerinin bir kısmı ile gerçekleştirip bir kısmı ile gerçekleştirmediği ikili bir etkileşim süreci olarak açıklamaktadır. Liderin kişisel özdeşleşme sağladığı izleyiciler öz saygınlığı düşük, bir otoriteye bağımlı olma ihtiyacı duyan kişilerdir. Bu kişiler liderin vizyonu ve stratejisinden ziyade liderin kendisine sadık hale gelirler ve liderin ölmesi ya da gitmesi durumunda sadık kalacakları yeni bir lider arayışına girerler (Aykanat, 2010, s.63). Bu bilgiler ışığında eğer bir birey lideri ile kendisini özdeşleştirmişse liderin göstermiş olduğu davranışları kendi davranışları gibi benimseyeceğini, hatta kendisinin de liderin göstermiş olduğu davranışları göstermeye başlayacağını söylemek mümkündür.

b) Toplumsal Özdeşleşme: Shamir karizmatik liderliğin toplu bir süreç olduğunu vurgulamış, toplumsal özdeşlemede benliği bir grup veya topluluk olarak tanımlamayı içeren toplu bir etkileme sürecinin var olduğundan söz etmiştir. Yani bir grupla ya da bir örgütle toplumsal özdeşleşme sağlayan izleyiciler o grubun ya da örgütün bir parçası oldukları için gurur duymaktadırlar (Gül, 2003, s. 38).

Karizmatik liderler toplumsal özdeşlemeyi sağlamak için izleyicilerin kişisel değerleri ile grubun veya örgütün değerleri arasında bağlantı kurmalı ve izleyicilerine yaptıkları işlerin anlamlı ve önemli olduğunu vurgulamalıdır (Celep, 2004, s.46). Bu sayede izleyiciler grubun veya örgütün ihtiyaçlarını kendi bireysel ihtiyaçlarının üzerinde tutacak ve kendini grup veya örgüt uğruna feda etmeye istekli olacaklardır (Celep, 2004, s. 45).

Toplumsal özdeşleşme bayrak, flama, amblem, rozet, üniforma gibi semboller, sloganlar, örgüt marşı ya da şarkısının söylenmesi, bayrak selamlama, dua okuma gibi geleneksel törenler ile güçlendirilebilmektedir (Gül, 2003, s.38). Verilen bu bilgilere bakıldığında bir bireyin lideriyle yaşadığı kişisel özdeşleşmenin bir benzerini örgüt ile de yaşadığını söylemek mümkün olacaktır. Birey örgütün amaçlarını kendi amaçları olarak görmeye başlayacaktır. Böylece bireyin hem örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha çok çabalayacağını, hem de örgütün liderini karizmatik olarak görme olasılığının artacağını söylemek mümkündür.

c) İçselleştirme (Internalization): Shamir içselleştirmenin karizmatik liderliğin en önemli görevi olduğunu belirtmektedir (Celep, 2004, s46). Karizmatik liderler içselleştirmeyi sağlamak için en etkili yöntem olarak izleyicilerin var olan değerlerini belirginleştirme ve bunlar görev hedefleriyle ilişkilendirmeyi kullanmaktadırlar (Yukl, 1994, s.327: akt. Gül, 2003, s.39). Shamir’e göre karizmatik liderler görevin sembolik ve anlamlı noktalarına vurgu yaparak görevin daha asil ve kahramanca görülmesini sağlamaktadırlar (Gül,2003, s.39). Yani eğer bir bireyin görevini içselleştirmesini sağlamak bireyin görevine daha çok bağlanmasını sağlayacaktır. Ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme yönünde çalışmaları için izleyicilerini güdülemek karizmatik liderlerin görevidir.

d) Öz yeterlik (self efficacy): Öz yeterlik bireysel ve toplu öz yeterlik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireysel öz yeterlik “bir bireyin güç görev hedeflerini elde etme yeteneği ve yeterliliği hakkındaki inancı”dır (Celep,2004, s.47). Toplu öz yeterlik ise bir grup ya da örgütteki bireylerin birlikte hareket etmek suretiyle çok güç görevleri bile başarabileceklerini algılamalarıdır (Gül, 2003, s. 39).

Yukarıda belirtilen kavramlar bir liderin benlik kavramına göre izleyicilerini etkileme sürecini vurgulamakta, örgütteki izleyicilerin liderlerini karizmatik

bir lider olarak algılamaları için onları güdüleyen önemli süreçleri ifade etmektedir. Sosyal bir örgüt olan okul da bu kuramın etkili olacağını söylemek mümkündür. Okul örgütünde yapılacak görevler, konulan hedefler okul yöneticisi ve öğretmenler tarafından gerçekleştirilecektir. Okuldaki öğretmenlerden bazılarının bir otoriteye ihtiyaç duyan, bir lidere sadık kalmak isteyen ve verilen bir görevi sadece kişisel özdeşleşme yaşadıkları bir yönetici verdiği için bile yerine getirecek kişiler olmaları mümkündür. Ayrıca öğretmenlerin kendilerini okul örgütünün bir parçası olarak görüp, görevlerinin o örgüt için çok önemli olduğunu hissederse örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için daha çok çabalayacaklarını söylemek mümkündür. Ayrıca okul örgütündeki öğretmenler bazı görevlerin kendileri için zor olduğunu düşünse bile toplu öz yeterlik duygusuna sahip olduklarında o görevleri yerine getirmek, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek öğretmenler için daha kolay bir hale gelebilecektir.

### **Karizmaya Psiko-analitik Yaklaşım ve Sosyal Sirayet Yaklaşımı**

Karizmatik liderlik ile ilgili iki yaklaşım daha ortaya atılmıştır. Bunlar psiko-analitik yaklaşım ve sosyal sirayet yaklaşımıdır.

Karizmaya psiko-analitik yaklaşım kuramında karizma kavramı Freudçu bir yaklaşımla ele alınmıştır. Bu kuramı ortaya atan Kets de Vries, Lindholm, Abse ve Ullman, Downton gibi yazarlar ilahlaştırılan ya da olağanüstü olarak görülen liderlerin izleyicilerinin kişisel özdeşleşme durumlarının analiz edilmesine yönelmişlerdir. Bu analiz sürecinde ise yansıtma, geçmişe dönüş ve yer değiştirme gibi psikodinamik süreçlerden yararlanmışlardır. Bunun sonucunda karizmaya psiko-analitik yaklaşımın liderden ziyade izleyicilerin durumuyla ilgilenen bir yaklaşım olduğunu söylemek mümkündür (Zel,2006, s.189: akt. Aykanat, 2010, s. 66).

Yaklaşımına temel olan psikodinamik süreçlerden yansıtma “arzulanmayan duygu ve güdülerin bir başkasına atfedilme süreci”dir (Aykanat, 2010, s.66). Bu yaklaşıma göre yansıtma süreci karizmatik liderin korku, suçluluk ya da yabancılaşma yaşayan izleyicilerinin kendi kimliklerini liderin kimliği ile birleştirerek üstün olma duygusunu yaşayabilmesi mümkündür (Aykanat, 2010,s.67). “Geçmişinde başkalarına büyük zararlar vermiş ve suçluluk duygusu yaşayan birinin, ahlaki değer örneği olarak algıladığı karizmatik bir dini lider ile kendisini özdeşleştirip, liderinin ahlaki büyüklüğünü kendinde yaşatarak suçluluk duygusunu yenmesi” yansıtma sürecine verilebilecek bir örnektir (Aykanat, 2010, s.67).

Yaklaşımına temel olan bir diğer süreç ise bir izleyicinin bir başka kişiye kendi geçmişinde önemli olan bir figüre davranır şekilde tepkide bulunması süreci olan yer

değiştirmedir (Aykanat, 2010, s.66). Yer değiştirme süreci genellikle izleyiciler açısından liderin ebeveyn ile ilişkisini belirtmektedir. “Genç bir kişinin istismarcı otokrat ebeveyni yüzünden açık bir kimlik geliştirememesi ve bir kimlik bunalımı yaşaması durumunda, bu kişinin kendisine gıpta edilecek bir ideal rolünü üstlenen karizmatik bir çete liderine bağlanması ve onunla duygusal bir bağ kurması” durumu yer değiştirme sürecine örnek olarak verilebilir (Zel, 2001,s. 155: akt. Aykanat, 2010, s.67).

Karizmaya Psiko-analitik yaklaşımın temeli olarak görülen son süreç ise izleyicinin küçük yaşlarda yaşadığı duyguları hissetmeye ve bu duygular doğrultusunda davranmaya dönme süreci olan geçmişe dönüştür (Aykanat, 2010,s.66). Psiko-analitik kuram kapsamında sayılan bu üç sürecin Freud’un bahsettiği psiko-analitik süreçlerin bir liderin izleyicileri tarafından karizmatik olarak algılanmasında etkili olduğunu gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu anlamda bakıldığında psiko-analitik kuramın diğer kuramlardan ayrıldığı noktanın karizma atıf sürecinde psikolojik dinamiklerin olduğunu belirtmesi olduğu görülmektedir. Bu zamana kadar var olan kuramlar daha çok liderin özellikleri, davranışları ya da izleyicilerin benliklerinin etkilerinden bahsedilirken bu kuramda psikolojik etmenler de dikkate alınmıştır.

Karizmaya Sosyal Sirayet Yaklaşımı bakıldığında ise bu kuramın izleyici yönelimli olduğunu, pek çok izleyicinin göstermiş olduğu karizmatik tepkinin izleyicilerin kendi aralarındaki sosyal etkileşim sürecinden kaynaklandığı varsayımına sahip olan bir kuram olduğunu söylemek mümkündür (Kılınç, 1996, s.96).

Sosyal sirayet kavramı Kılınç tarafından “heyecanların ya da davranışsal tepkilerin bir grup insan arasında eşanlı olarak (kendiliğinden) yayılması” olarak tanımlanmıştır (1996,s.96). Sosyal sirayet kavramını açıklayan Meindl pek çok kişinin benliklerinde kahraman bir sosyal kimliklerinin olduğunu, bu kişilerin sosyal kimliklerini harekete geçirecek bir ideolojinin ya da liderin beklentisi içerisinde olduklarını, bu beklentilerin de genellikle insanların hayatlarını tehlikeye sokacakları ya da kendilerine olan saygılarını yitirmelerine sebep olacak bir kriz durumunda karşılanacağını belirtmiştir (Kılınç, 1996, s.97).

Meindl sosyal sirayet sürecinin karizmaya uygulanması sürecinde bir dizi olay olduğundan bahsetmiştir. İlk olarak örgütte özgüveni düşük, güçlü bir toplumsal özdeşleşme yaşamayan birkaç örgüt üyesinin varlığından bahseden Meindl daha sonra bir liderin ortaya çıkması ile kahraman sosyal kimliklerinin harekete geçirileceğini söylemiştir. Bunun sonucunda bu örgüt üyeleri kişisel özdeşleşme ile liderin farklı davranışlarını taklit edeceklerdir. Ve bu liderin karizmatik bir lider olarak görülmesi mümkündür. Diğer üyeler ise önceleri bu davranışları uygun olarak görmeseler de süre geçtikçe sosyal sirayet süreci tüm örgüte yayılacaktır

(Kılınç,1996,s.97). Bu durumun gerçekleştiğini içinde bulunduğumuz örgütlerde görmemiz mümkündür. Bir liderin karizmatik olarak atfedilmesi sürecinde o örgütteki bireylerin etkisi, birbirini etkilemesinin önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür.

### Karizmatik Liderin Sahip Olması Gereken Özellikler

Yapılan çalışmalara bakıldığında karizmatik liderlerin sahip olması gereken bazı özelliklerden bahsedilmiştir. Juurikkala'nın 2012 yılında yaptığı, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies isimli dergide yayınlanan çalışması da karizmatik bir liderin sahip olması gereken özelliklerden bahseden çalışmalardan birisidir. Juurikkala öncelikle iletişim becerilerinin önemli

temsil etmesi gerektiğinin önemli bir durum olduğunu da belirtmiştir. Juurikkala aynı çalışmasında karizmatik bir liderin sahip olması gereken erdemlerden bahsetmiş ve bunları aşağıdaki tablodaki şekilde göstermiştir.

Yapılan bu çalışmaya göre karizmatik liderlik kavramında hem kişilik özellikleri, hem kullanılan jest ve mimikler, ses tonu gibi fiziksel özelliklerin önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma karizmatik bir liderin seçtiği kelimelere, ses tonuna, duruşuna dikkat etmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca karizmatik bir liderin sahip olması gereken vizyoner hedefler koyabilme, takım çalışması ruhu yaratabilme, çalışanlara ilham olma, örgütün üyelerine birlik duygusu yaratabilme gibi etkiler yaratan erdemlerin varlığının da unutulmaması gerektiği

Erdem	Tanım ve Anahtar kelimeler	Zıt Değerler	Erdemin karizma/liderlik üzerindeki etkisi	Zıt değerlerin karizma/liderlik üzerindeki etkisi
Sağduyu	Doğru kararlar verebilme yeteneği, tarafsızlık, bilgelik, yeterlik	Düşüncesizlik, kararsızlık, yetersizlik, ussallaştırma	Sorumluluk alabilme yeteneği, birisinin kararlarına güvenmeyi öğretme; uzun süreli başarı	Liderlik yapamama, karmaşa, kaos; uzun süreli başarısızlık
Adalet	Herkese hakkını verme isteği; adillik, eşitlik	Adaletsizlik, eşitsizlik, tarafsızlık, Dürüst olmama	Kamu yararı; birlik duygusu ve ortak güven	Gücün kötüye kullanımı; ihanet duyguları; güven eksikliği
Cesaret	İzlenen yolda kalma ve baskılara karşı gelme yeteneği	Korkaklık (aşırısı: kayıtsızlık)	Azim, dayanıklılık engelleri karşılaşma, inanç, risk alma	Çekingenlik, risk ve belirsizlik korkusu, harekete geçemem; (dikkatsiz risk alma)
Ölçülülük/ öz kontrol	Tutkuları ruha bağlama yeteneği	Ahlaksızlık ya da kendini şımartma (aldırışsızlık)	Sakinlik, olgunluk, ağırbaşlılık, güveni geliştirme	Güveni sarsmak; adaletsizlik ve sağduyusuzluğa yönelme
Yüce Gönüllülük	Büyük şeyler için gayret etme, kendini ve başkalarını zorlama yeteneği	Korkaklık ya da dar fikirlilik (aşırı hırs)	Görev duygusu; vizyoner hedefler; ilham olma; devamlı ilerleme	Durağanlık, sıradanlık, küçüklük; (gerçekçi olamayan hedefleri takip etme)
Alçakgönüllülük	Bencilliğin üstesinden gelme ve diğerlerine hizmet etme yeteneği	Gurur, kendine önem verme; (sahte mütevazılık)	Yetkilendirme, takım çalışması, sıcaklık, yaklaşılabilirlik	Diğerlerini kötüye kullanma saygısızlık, istismar, bencillik

Kaynak: Juurikkala, O. (2012). Likeness to the divinity? Virtues and charismatic leadership. Electronic journal of business ethics and organization studies, 17(2),4-15: dan uyarlanmıştır.

olduğunu belirtmiştir. Juurikkala karizmatik bir liderin kendini ifade eden, dinamik, güçlü, ikna edici özelliği olan bireyler olduğunu da söylemiştir. Ayrıca karizmanın sadece dış görünüşle ilgili olmadığını da eklemiştir. Karizmatik liderlerin seçtikleri kelimelerin yanı sıra, sözel olmayan iletişim yönlerinin de öneminden bahseden Juurikkala yüz ifadeleri, mimikler ve ses tonunun önemini vurgulamıştır. Bu ifadelerin hem sıcaklığı hem de gücü

söylenbilir. Çünkü bu erdemlerin karizma ve liderlik üzerindeki etkileri göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Ayrıca bu erdemlere zıt kavramların da unutulmaması gerekmektedir, çünkü bu kavramların karizma ve liderlik üzerinde olumsuz bir çok etkisi bulunmaktadır.

Juurikkala'nın yapmış olduğu bu çalışmaya göre karizmatik bir liderin sahip olması gereken özelliklerin okul örgütü için de önemli özellikler olduğunu söylemek

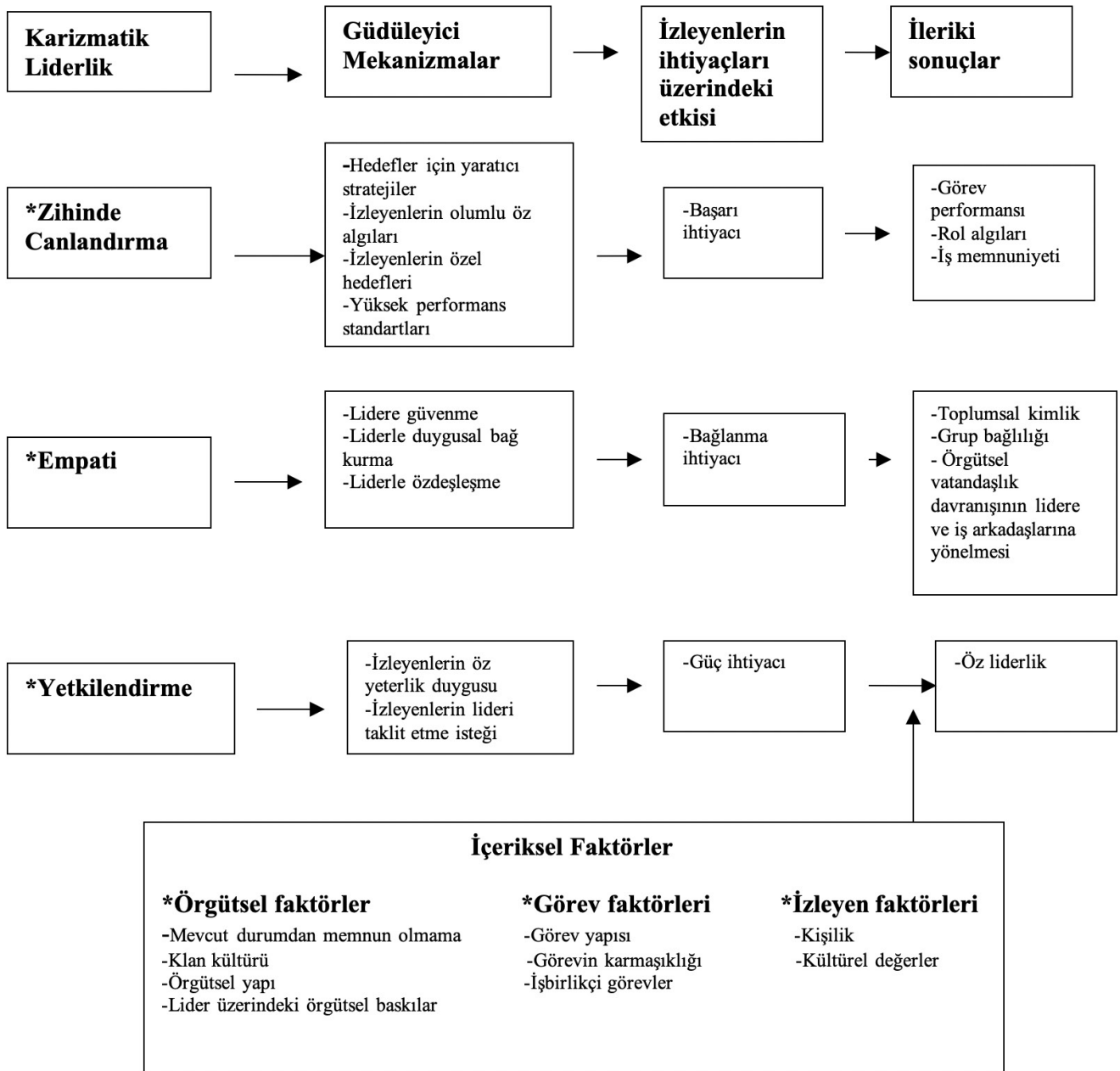
mümkündür. Çünkü okul örgütü sosyal bir örgüttür. İnsanların oluşturduğu bu örgütte takım çalışması, birlik duygusu yaratmak bir okul yöneticisi için önemli olacaktır. Ayrıca yukarıda belirtilen erdemlerin her biri okul yöneticisinin okul örgütünü sağlıklı bir biçimde yönetebilmesi için olması gereken önemli erdemlerdir. Bir okul yöneticisi sağduyu, adalet, cesaret, öz kontrol, yüce gönüllülük ve tevazu göstermesi durumunda öğretmenler ve öğrenciler tarafından daha çok sevilip saygı duyulabilecek, onlar üzerinde olumlu bir etki yaratabilecek ve karizmatik bir lider olma özelliklerine sahip olabilecektir.

### Karizmatik Liderliğin İzleyenler Üzerindeki Etkisi

Karizmatik liderlik kavramında liderin izleyenleri

ile olan iletişimini gösteren lider davranışlarının önemli olduğu görülmüştür. Çalışanlarını sömürmeyen ve onları örgütün kazanımlarını en üst düzeye çıkaracakları şekilde motive eden karizmatik liderlerin göstermiş oldukları liderlik davranışları ön plana çıkmıştır. Bu karizmatik liderlik türüne de “sosyalleşmiş karizmatik liderlik” denilmiştir (Choi,2006,s. 26).

Son yıllarda karizmatik lider ve izleyenlerinin arasındaki ilişkiyi etkileyen üç temel faktörün varlığından söz edilmeye başlanmıştır. Choi yaptığı bir çalışmada bu üç temel faktörü “zihinde canlandırma (envisioning)”, “empati (empathy)” ve “yetkilendirme (empowerment)” olarak isimlendirmiştir (2006, s.26). Ancak karizmatik liderin göstermiş olduğu bu 3 temel davranışsal kavramın içeriksel etkenlerden de etkilendiğini belirten Choi,



Kaynak : Choi, J. (2006). A motivational theory of charismatic leadership: Envisioning, empathy, and empowerment. *Journal of leadership& organizational studies*,13(1), 24-43 ‘dan uyarlanmıştır.

karizmatik liderlik davranışlarının içeriksel kavramlara göre değişebileceğini de vurgulamıştır (2006,s.25).

Choi aynı çalışmasında karizmatik liderliğin izleyenler üzerindeki güdüleyici etkilerini aşağıdaki figürdeki gibi göstermiştir.

Yukarıdaki şekle bakıldığında karizmatik liderliğin üç temel davranışsal etkeni olan “zihinde canlandırma”, “empati” ve “yetkilendirme” davranışlarının izleyenler üzerinde oldukça olumlu etkiler bıraktığını söylemek mümkündür. Sosyal bir örgüt olan okul örgütünde de bu üç davranışın önemli etkileri olacağını söylemek mümkündür. Bu üç davranış sayesinde okul yöneticisi öğretmenlerin de öğrencilerin de okula olan bağlılıklarını kolaylıkla arttırabilecektir. Görevler zihinde canlandırma ile netleştirildiğinde öğretmenler de öğrenciler de görevlerinin ne olduğunu net bir şekilde anlayıp başarıya ulaşma şansları daha çok artacaktır. Okul yöneticisi empati kurduğunda okul liderine duygusal açıdan daha çok bağlanacak olan izleyenlerin okul yöneticisinin verdiği görevleri yerine getirmeleri daha muhtemel bir hal alacaktır. Yetkilendirme davranışı ile ise öğretmenlerin de öğrencilerin de öz yeterlik duygularının artması sağlanabilir. Bu şekilde de okul yöneticisi izleyenlerin güdülenmesine yardımcı olup örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayacaktır.

**Olumsuz Karizmatik Liderlik Davranışı (Karizmatik Liderliğin Karanlık Yönü)**

Yapılan çalışmalarda karizmatik liderlerin olumsuz davranışları olduğundan da bahsedilmiştir. Bu özellikler bazı çalışmalarda “karizmatik liderliğin karanlık yönü” olarak isimlendirilmiştir ve şu şekilde sıralanabilir:

- Olumsuz karizmatik liderler ideallerden ya da “dava”dan çok, kendilerine sadakate önem verirler.

- Olumsuz karizmatik liderler, etkilemeye yönelik olarak vizyonun ve değerlerin içselleştirilmesinden çok, kişisel özdeşleşmeye ağırlık verirler.

- Olumsuz karizmatik liderler ideolojik cazibeyi kişisel güç kazanma aracı olarak kullanırlar. Daha sonra ya ideoloji göz ardı edilir ya da liderin kişisel amaçlarına hizmet edecek şekilde keyfi olarak değiştirilir.

- Olumsuz karizmatik liderler kişisel güç yönelimlerinin bir sonucu olarak, izleyicilerini kendilerine bağımlı ve zayıf kılıp, onları hüküm ve baskı altına almaya çalışırlar.

-Olumsuz karizmatik liderler önemli kararların tümünü kendileri verirler ve bu kararlar da çoğunlukla izleyicilerinin refah ve mutluluğundan ziyade, kendilerini korumaya ve yüceltmeye yöneliktir.

- Olumsuz karizmatik liderler, izleyicilerine son derece sınırlı bilgiler aktarır ve bilgiyi genelde kendi “yanılmazlık” ve “hata yapmazlık” imajlarını ya da örgütün ve/veya toplumun dış tehditlere maruz kaldığı yolundaki imajı sürdürmek amacıyla kullanırlar.

- Olumsuz karizmatik liderler ödül ve cezaları izleyicilerini eyleme geçirmek ya da kontrol altına almak amacıyla kullanırlar.

- Olumsuz karizmatik liderlerin büyük bir kısmı aşırı ölçüde narsisttir ve kendilerinin izleyicileri için bir lütuf olduğuna inanırlar.” (Kılınç,1996, s.103).

Juurikkala yaptığı çalışmasında karizmatik liderliğin karanlık yönünü sağduyu, adalet ve alçakgönüllülük gibi erdemlerin eksikliğinin sebep olduğu bir bozulma olarak ifade etmiştir (2012). Karizmatik liderliğin karanlık yönünün bir belirtisi olarak “mantıksızlık”tan bahsetmiş, bu durumun da para ve güç için karşı konulamaz bir istek duyulması olarak ortaya çıkan ahlaki bir bozukluğun sonucu olarak ortaya çıktığından söz etmiştir. Karizmatik liderliğin karanlık bir diğer yönü olarak ise Kılınç’ın da bahsettiği “narsist lider” durumunu belirten Juurikkala, bu tür liderlerin diğerlerini kendi egoist hedeflerine hizmet ettirmeye çalıştığını söylemiştir. Son olarak ise karizmatik liderliğin karanlık yönünün en önemli yanı olarak sayılabilecek durumun “yüce gönüllülük” ve “adaletsizlik”in birleşimi olduğunu belirten Juurikkala, adaletin olmadığı bir yerde liderin yüce gönüllülük göstermesinin yararı olmayacağını, çünkü bu durumun liderin izleyenlerini kandırmasını sağlayacak bir yanılgıdan başka bir olamayacağını belirtmiştir (2012).

Yukarıda sayılan bu özellikler karizmatik liderlerin zaman zaman kendi ihtiyaçlarını dikkate alarak bireylerin ihtiyaçlarını ikinci plana atabildiklerini ortaya koymaktadır. Bazı durumlarda bir örgütteki bireylerin normalde yapmayacakları davranışları liderlerin karizmatik özellikleri yüzünden yaptıkları görülmüştür (Palshikar,2010,s.10). Yukarıda sayılan davranışları gösteren liderler örgütteki bu tür bireylerin lidere olan bağlılıklarını da kötüye kullanabileceklerini söylemek mümkündür. Tüm bu bilgiler ışığında karizmatik liderlerin karanlık yönlerini de göz önünde bulundurmanın önemli olduğunu unutmamak gerektiği söylenebilir.

## **KARİZMATİK LİDERLİK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR**

**Karizmatik Liderlik ile İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar**

Karizmatik liderlik ile ilgili alan yazında var olan yapılmış bazı araştırmalar karizmatik liderliği diğer liderlik türleri ile birlikte ele almıştır. Bunlardan biri Öztıp tarafından 2008 yılında yazılan “Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürü Tipleri Arasındaki İlişki ve Bu İlişkinin Nitel Performans Üzerine Etkileri” isimli yüksek lisans tezidir. Bu çalışmada liderlik tarzları olarak karizmatik liderlik, paternalist liderlik, işlemsel liderlik ve dönüştürücü liderlik ele alınmıştır. Örgüt kültürlerinden ise adhokrasi kültürü, kaln kültürü, bürokrasi kültürü ve pazar kültürü

çalışma kapsamına alınmıştır. Nitel performans olarak da iş tatmini, organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi belirtilmiştir. Bu çalışmada 5li likert ölçeği ile hazırlanan bir anket uygulanmış, karizmatik liderlik ile ilgili 11 soru kullanılmıştır. Bu soruların 4 tanesi Conger ve Kanungo tarafından oluşturulan Karizmatik Liderlik Ölçeği'nden, 7 tanesi ise CLIO ölçeğinden alınmıştır. Bu araştırmanın sonucunda örgüt kültürü tiplerinden risk almayı ve örgütteki iş görenlerin girişimciliğini destekleyen, esneklik ve tolerans gerektiren, yenilik geliştirmeye vurgu yapan adhokrazi kültürü ile karizmatik liderlik arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Karizmatik liderlik ile ilgili bir başka çalışma ise Aykanat tarafından 2010 yılında yazılan "Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama" isimli yüksek lisans tezidir. Bu çalışmada örgüt kültürü bir önceki çalışmaya göre daha ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. 5 ayrı örgüt kültürü modeli açıklanmıştır. Bunlar Deal ve Kennedy'nin örgütsel kültür modeli, Harrison ve Handy'nin örgütsel kültür modeli, Hofstede'in örgütsel kültür modeli, Kets De Vries ve Danny Miller'in örgütsel kültür modeli ve Kilmann modelidir. Ayrıca karizmatik liderlik aşamaları ile örgüt kültürü aşamaları arasındaki ilişki olarak vizyon-değer ilişkisi, vizyonun iletilmesi-dil ilişkisi, vizyona olan güven-sembol ilişkisi ve rol model-kahramanlar ilişkisi açıklanmıştır. Bu çalışma kapsamında karizmatik liderliği ölçmek için Conger ve Kanungo'nun 1994 yılında oluşturdukları 24 sorudan oluşan ancak 4 sorunun çıkartılması ile 5li likert tipindeki 20 sorudan oluşan anket, örgüt kültürü için ise Hofstede'in oluşturduğu 20 soruluk ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda ise çalışmanın başında öne sürülen hipotezlerden bir kısmının doğruluğu ispatlanırken bir kısmının doğruluğu ispat edilememiştir. Karizmatik lider davranışlarından liderin çevresel duyarlılık göstermesi, kişisel risk üstlenmesi ve mevcut durumu sürdürmemesi ile çalışanların örgüt kültürünü benimsemesi arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Ancak çalışmanın başında ileri sürülen hipotezlerden karizmatik liderin vizyon belirlemesi, sıra dışı davranışlar sergilemesi ve üye ihtiyaçlarına duyarlılık göstermesinin çalışanların örgüt kültürünü benimsemeleri arasında pozitif ilişki olduğunu belirten hipotezlerin doğruluğu ispatlanamamıştır.

Oktay ve Gül de karizmatik liderlikle ilgili bir araştırma yapmışlardır. "Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma" isimli makalelerinde Oktay ve Gül Karaman ve Aksaray emniyet müdürlüğündeki çalışanlar örneklem olarak seçilmiştir. Bu çalışmada Conger ve Kanungo'nun karizmatik liderlik kuramı ile örgütsel bağlılığın bir boyutu

olan duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Duygusal bağlılığın iş güçlüğü, rol açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, arkadaş bağlılığı, eşitlik ve adalet, kişisel önem, geri bildirim ve katılım tarafından etkilendiği belirtilmiştir. Çalışma kapsamında karizmatik liderlerin örgütün hedef ve değerlerinin kabullendirilmesindeki rolünün örgütle duygusal bir bağlılığa sahip izleyicileri üzerinde daha etkili olduğu belirtilmiştir. Bu makalede örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen 24 soruluk "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nden 8 soru seçilmiştir. Bu sorular 5li likert tipi ölçeğe sahip sorulardır. Karizmatik liderlik için ise Conger ve Kanungo tarafından geliştirilen altı bölüm ve 25 sorudan oluşan, 5li likert tipi ölçek ile ölçülen "Karizmatik Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda karizmatik liderlerin vizyon belirlemelerinin, çevresel duyarlılık göstermesinin, sıra dışı davranışlar sergilemesinin ve mevcut durumu sürdürmemelerinin çalışanların duygusal bağlılıklarını arttırdığı, ancak kişisel risk üstlenmelerinin ve liderlerin üye ihtiyaçlarına duyarlılık göstermelerinin çalışanların duygusal bağlarını arttırmadığı bulunmuştur.

Alan yazında karizmatik liderliği araştıran ve eğitim yöneticilerini de kapsayan araştırmalara rastlamak mümkündür. Bu araştırmalardan biri Kocatürk tarafından 2007 yılında yazılan "Meslek Lisesi Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezidir. Bu tez kapsamında uzman görüşlerinden ve alanyazında daha önceden yapılmış olan bilgi toplama ölçeklerinden yararlanılarak "Meslek Lisesi Müdürleri'nin Karizmatik Liderlik Davranışları" isimli bir anket formu geliştirilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik bilgilerle ilgili sorulardan, ikinci bölüm 32 soruluk 5li likert tipi ölçekten oluşan anket sorularından, üçüncü bölüm ise öğretmenlerin görüş ve önerilerini yazmaları için hazırlanan sorulardan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda ise meslek lisesi müdürlerinin karizmatik liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri arasında, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, öğretmenlerin branşlarına göre, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Karizmatik liderliği de içeren ve eğitim yöneticileri ile ilgili bir başka araştırma ise Kültür tarafından 2006 yılında yazılan "Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması" isimli yüksek lisans tezi kapsamında yapılmıştır. Bu çalışmada yalnızca karizmatik liderlik değil diğer tüm liderlik stilleri de araştırılmıştır. Kişilik özellikleri olarak ise "kişiliğin 5 temel özelliği" ele alınmıştır. Bu özellikler dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık ve duygusal istikrardır. Veri toplama araçları olarak Cattell'in

geliştirdiği “16 Kişilik Faktörü Envanteri” (The Sixteen Personality Factor Questionnaire) ve çoklu faktör-liderlik envanteri MLQ (Multiple Leadership Questionnaire) kullanılmıştır. “16 kişilik faktörü envanteri”nde faktörler sürekli birer değişken olarak düşünülmüştür. Yüksek puan ve düşük puan olmak üzere iki boyut belirlenmiştir ve alt faktörler sembolik harflendirmelerle ifade edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre yöneticilerin “sosyal,sıcak, uyumlu”, “kararlı, sorumlu, olgun”, “maceracı, dışadönük, gözü pek”, “hassas, hayalci, yardım alan”, “uyanık, hesaplı, iç görülü”, “değişikliğe açık, radikal” ve “ileriye gören, kontrollü” tipindeki kişilik özelliklerine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Öğretmenler sayılan bu özelliklere sahip olan okul müdürlerinin yüksek oranda “Karizmatik liderlik” davranışı sergilediklerini düşünmektedirler.

Yapılan bu çalışmaların ışığında karizmatik liderlik kavramının örgüt için önemli olduğunu, karizmatik liderlerin gösterdiği davranışların örgütteki bireylerin örgüte bağlılığını arttırdığını, karizmatik liderliğin okul örgütlerinde de etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Karizmatik Liderlik ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Karizmatik liderlik kavramı ülkemizde olduğu gibi yurtdışında da önem verilen bir konu olmuştur. Karizmatik liderlik ile ilgili yazılan makalelere ve yapılan araştırmalara sıklıkla rastlamak mümkündür.

Babcock-Roberson ve Strickland (2010) tarafından yazılan “The Relationship between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors” isimli makale karizmatik liderlik ile ilgili yapılan bir çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma kapsamında karizmatik liderlik ile ilgili “Karizmatik liderlik çalışanların işe olan bağlılığı ile olumlu yönde ilişkilidir” ve “Karizmatik liderlik örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde ilişkilidir” hipotezleri öne sürülmüştür. Araştırmaya katılan bireyler bir batı üniversitesinde psikoloji derslerine katılan öğrenciler arasından seçilen 91 öğrenci olarak belirlenmiştir. Çalışmada Avolio'nun geliştirdiği MLQ (Çok Faktörlü Liderlik Anketi)nin karizmatik liderlik ile ilgili kısmı kullanılmıştır. 18 soruluk bu ölçek 7li likert tipi bir ölçektir. Çalışanların bağlılığını ölçmek için Schaufeli tarafından geliştirilen 7li likert tipi 17 sorudan oluşan “Çalışan bağlılığı ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçülmesi için Smith, Organ ve Near tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek de 7li likert tipi 24 sorudan oluşmaktadır. Çalışmanın sonucunda ise hipotezlerin doğru olduğu kanıtlanmıştır.

Yurtdışında yapılan başka bir çalışma ise Crant ve Thomas(2000)'in yapmış olduğu “Charismatic leadership viewed from above: the impact of proactive personality”

isimli çalışmadır. Bu çalışma kapsamında karizmatik bir liderin sahip olduğu önemli bir kişilik özelliği olan proaktif (ileriye etkili) kişilik ile karizmatik liderlik algıları arasındaki ilişki test edilmiştir. Proaktif kişiliğe sahip olan bireylerin çevrenin değişimini etkileyen, fırsatları fark eden ve onlara göre davranan, inisiyatif gösteren, ve anlamlı bir değişikliğe sebep olana kadar azimle çabalamaya devam eden bireyler olduğu açıklanmıştır. Bu konuda iki adet hipotez öne sürülmüştür. Bunlar:

1) “Yöneticilerin proaktif kişilikleri, onların amirlerinin (süpervizörlerin) karizmatik liderlik ile ilgili olarak vermiş oldukları oylarla olumlu yönde ilişkilidir”

2) “Proaktif kişilik, bir yöneticinin karizmasının beş faktörlü kişilik modeli, görev performansı davranışı ve sosyal cazibe ile ilişkili olarak algılanmasındaki farklılıkları açıklayacaktır”.

Bu hipotezlerde bahsedilen beş faktörlü kişilik modelinin alt faktörleri (a) “Duygusal denge”, (b) “Dışadönüklük”, (c) yeni fikirleri kabullenme ve fikirlerdeki esneklik olarak açıklanan “Açıklık”, (d) “Uyumluluk” ve (e) “Sorumluluk”tur (Barrick&Mount,1991: akt. Crant&Thomas,2000).

Çalışmaya 156 çift yönetici ve onların patronları katılmıştır. Yöneticilerin ortalama yaşları 32'dir. Ortalama iş tecrübesi ise 10 yıldır. Yöneticilerin patronlarının ortalama yaşları ise 39dur ve ortalama olarak 15 yıllık iş tecrübesine sahiptirler. Proaktif kişilik, Bateman ve Crant'ın 1993 yılında geliştirmiş olduğu 17 maddelik 7'li likert ölçeğinden oluşan bir ölçekle; Karizmatik liderlik Conger ve Kanungo tarafından 1994 yılında geliştirilmiş olan 25 maddelik 6'lı likert ölçeğinden oluşan bir ölçekle; Beş faktörlü kişilik modeli ise 12 maddelik öz değerlendirme ölçeklerine sahip NEO Beş-faktör envanteri ile; görev performansı davranışı William ve Anderson tarafından geliştirilen 7 maddelik bir ölçekle; sosyal cazibe ise Marlow-Crowne'un oluşturduğu 10 maddelik Sosyal Cazibe Ölçeği ile ölçülmüştür. Yapılan testler sonucunda her iki hipotez de doğrulanmıştır.

Yurtdışında yapılmış olan başka bir çalışma da Boerner, Dütschke ve Wied (2008) tarafından yapılmış olan “Charismatic leadership and organizational citizenship behaviour: examining the role of stressors and strains” isimli çalışmadır. Bu çalışma da Babcock-Roberson ve Strickland'ın yapmış olduğu çalışma gibi Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Karizmatik Liderlik arasındaki ilişkiyi ölçmüştür. Diğer çalışmadan farklı olarak bu çalışma strese sebep olan faktörler ve gayret göstermenin rolünü inceleyen bu çalışma, çalışma grubu olarak 3 Alman hastanesinden 142 hemşire seçilmiştir. Bu çalışma kapsamında iki adet hipotez öne sürülmüştür. Bu hipotezler:

1) “Strese sebep olan faktörler karizmatik liderlik ve



izleyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi, bu ilişki strese sebep olan faktörler arttığında daha zayıf olacak şekilde etkileyecektir.”

2) İzleyenlerin gayretleri karizmatik liderlik ve izleyenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları arasındaki ilişkiyi düzenleyecektir.”

Bu çalışmada 6lı likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Staufenbiel ve Hartz (2000) tarafından geliştirilen ve çalışmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği 4 altı başlıktan oluşmaktadır. Bunlar (1) yardım etme davranışı, (2) sportmenlik, (3) vicdanlılık ve (4) sivil erdemdir. Her alt başlıkta 4 soru bulunmaktadır. Karizmatik liderliği ölçmek için ise Waldman (2006)ın geliştirdiği 5 madde, izleyenlerin gayretini ölçmek için 3 madde, strese sebep olan faktörleri ölçmek için ise 5 madde kullanılmıştır.

Yapılan araştırma sonucu birinci hipotez doğrulanamamıştır. Çünkü karizmatik liderlik ile strese sebep olan faktörler arasında ilişki bulunamamıştır. Ancak yapılan çalışma sonucu izleyenlerin gayretinin karizmatik liderliğin etkisini Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerine taşıdığı bulunmuş, bu nedenle ikinci hipotez doğrulanmıştır.

Yurtdışında yapılan bu çalışmalar ile ülkemizde yapılan çalışmaların sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmüştür. Karizmatik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışını ve izleyenlerin liderleri ile ilgili algılarını olumlu yönde etkilediği hem yurtiçinde hem de yurtdışında yapılan çalışmalar sonucu görülmektedir.

## SONUÇ

Yönetimde farklı liderlik stillerinin olduğu bilinen bir gerçektir. Karizmatik liderlik de bu liderlik türlerinden biridir. Karizmanın liderlik sürecinde önemli olduğu, liderin izleyicilerini etkilemek, onların kendisini takip etmesini sağlamak için karizma kavramını göz önüne almasının önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bir eğitim yöneticisinin de diğer örgüt yöneticileri gibi karizmatik liderlik ile ilgili var olan kuramlar ışığında stratejiler belirlemesi, örgütün vizyon ve misyonunu gerçekleştirme sürecinde karizmatik liderlik davranışları göstermesinin yararlı olacağını söylemek mümkündür.

## KAYNAKÇA

Antonakis, J. (2012). Transformational and charismatic leadership. D.V. Day (Ed.). The nature of leadership. (pp. 256-288). USA: Sage Publications.

Aykanat, Z. (2010). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.

Babcock-Roberson M.E., Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational behaviors. The journal of psychology, 144(3), 313-326.

Boerner,S., Dütshcke, E.& Wied, S.(2008). Charismatic leadership and organizational citizenship behaviour: examining the role of stressors and strain. Human resources development international,11(5),507-521.

Celep, C. (2004). Karizmatik önderlik. Dönüşümsel liderlik. (s. 27-54). Ankara: Anı Yayıncılık.

Crantman,M.J. & Bateman, T.S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: the impact of proactive personality. Journal of organizational behaviour, 21(1),63-75.

Choi, J. (2006). A motivational theory of charismatic leadership: Envisioning, empathy, and empowerment. Journal of leadership& organizational studies,13(1), 24-43

Gül,H. (2003). Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.

Gül, H. & Çöl, G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma. İktisadi ve idari bilimler dergisi, 17( 3-4), 163-184.

Gül, H. & Oktay, E. . (2003). Çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun karizmatik lider özelliklerinin etkileri üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde yapılan bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi 17, 403-427.

Juurikkala, O. (2012). Likeness to the divinity? Virtues and charismatic leadership. Electronic journal of business ethics and organization studies, 17(2),4-15.

Kılınc, T. (1996). Liderlikte durumsallığın ötesi (II)\* Karizmatik liderlik yaklaşımı. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi dergisi 25 (2), 67-108.

Kocaturk, A. (2007). Meslek lisesi müdürlerinin karizmatik liderlik davranışlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Kültür, Y. Z. (2006). Ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

McBryde, C. A. (2006). A concept map of charismatic leadership theory. Poster. Oklahoma State Üniversitesi, ABD.

Öztop, İ. (2008). Liderlik tarzları ve örgüt kültürü tipleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin nitel performans üzerine etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.

Palshikar, K. (2010). Charismatic leadership.

Thompson, K.J. (2000). Behaviours and performance. Doktora Tezi. Mississippi State Üniversitesi, Mississippi, ABD.

Yakut, Ö. (2006). Eğitim yöneticilerinin liderlik davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Küçükçekmece ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Yukl, G. (1994). Charismatic leadership. Leadership in organization (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

## SOCIOLINGUISTICS OF ENGLISH: A LITERATURE REVIEW

İngilizce Sosyolinguistiği: Bir Edebiyat Değerlendirmesi



Sercan ALABAY\*

### ABSTRACT

It is a well-known fact that language is a vehicle for people to communicate with each other. It is obvious that languages change because of a number of reasons. One of those reasons is social factors. In a community or in a society, there are many different people with many different backgrounds. Where they come from, where they work and the other reasons will affect their use of language. There is a branch of linguistics that deals with these social variations and it is called "sociolinguistics". According to another description of sociolinguistics, it is a term which is used for the study of the relationship between language and society. Sociolinguistics sees language as a varied system that changes from speaker to speaker, not a monolithic one. So it studies all of these psychological, demographic, and other social perspectives. Thus, this article aims to have a look at these perspectives.

**Keywords:** Sociolinguistique, linguistique, French, English.

### ÖZET

Dilin insanların birbirleriyle iletişim kurmaları için bir araç olduğu bilinen bir gerçektir. Dillerin bir dizi nedenden dolayı değiştiği açıktır. Bu nedenlerden biri sosyal faktörlerdir. Bir toplulukta veya bir toplumda, birçok farklı geçmişe sahip birçok farklı insan vardır. Nereden geldikleri, nerede çalıştıkları ve diğer nedenler dil kullanımlarını etkileyecektir. Dilbilimin bu sosyal varyasyonlarla ilgilenen bir dalı vardır ve buna "sosyodilbilim" denir. Sosyodilbilimin başka bir tanımına göre, "dil ve toplum arasındaki ilişkiyi araştırmak için kullanılan bir terimdir" (Yule, 2006). Sosyodilbilim, dili monolitik değil, konuşmacıdan konuşmacıya değişen çeşitli bir sistem olarak görür. Bu yüzden tüm bu psikolojik, demografik ve diğer sosyal bakış açılarını inceler. Dolayısıyla bu çalışma, bu bakış açılarına bir göz atmayı amaçlamaktadır.

### INTRODUCTION

#### 1. Sociolinguistics Variation in English

As many other languages, English has experienced a lot of changes and these changes were due to some variations. These can be classified these in two categories and these categories are;

-Intralingual variation

-Interlingual variation

"Intralingual variation" stands for the variations that are found in language itself. "Interlingual variation" is the variation that occurs as a result of interaction of English with other languages.

It is suggested to understand the intralingual variation firstly. This consists of "variables such as demographic, psychological, social and continental diversity" (Çelik,2009).

#### 2. Demography

##### Age and Gender

It is clear that language use varies from adults to children, men to women. This is the case not only for English but for Turkish and French as well, and this is valid for all languages in the world. If we consider the "age factor" in the first place, we should identify three main categories : "Children", "Teenagers" and "Adults" . Children are the kids who are between the ages of 0 and 11 or 12 when they experience puberty. Teenagers are between the ages of 12 and 18, and the other ones are called as adults.

It is possible to hear different language use in my daily life in Turkish. For example, elder people mostly use the word " talebe" in Turkish nstead of "öğrenci" that means "student" , or he uses "imtihan" for "sınav" that is "exam" in English. The similar examples can be given for English. Teens use "laters" instead of "see you later", "bro" for "friend" , "aight" for "alright" , "peeps" for "people" and "hot-car" for "stolen car" (Çelik,2009). These differences in language usage that result from gender will be summarised below.

- Gender: The other variable about demography that effect language is gender. Women and men use language in different ways. Especially use of vocabulary changes from

men to women. In Turkish we can see this variation very clearly, and this is same for English. According to the study done by Leet-Pregrini(1980) and Lakoff(1975); women swear less while men swear more, women propose while men order, women speak more politely while men speak less politely, women change the topic too often but men do not and women react a comment while men initiate a comment. These are some of the examples for gender variable.

- Sexist Usage vs. Gender Neutral Usage: English society, as well as Turkish society and a number of other societies, was a male-dominant one. This situation affected language use. Some lexical and grammatical usages were affected, too. For example “chairman”, “mankind”, “manhood”, “fireman”, etc. Instead of these words “chairperson”, “humankind”, “adulthood” and “fire fighter” can be used in English (Çelik,2009).In Turkish, we use “insanoğlu” for humans, “oğul” for kids. I think we should also change this usage.

Also, there is one main problematic usage and it is the usage of 3rd person singular pronouns. In English, in some grammatical structures, “he” is used for expressing unknown pronouns. When referring to “anybody”, “anyone”, “everybody” and so on, “he” is used. But for gender-neutral usage , using “they” instead of “he” is offered. Some examples for this can be :

- Each student must complete his assessment by Friday  
Students must complete their assessment by Friday  
and

- One man’s poison is another man’s poison  
What is food to one is poison to another (University College Cork Committee,1994).

After talking about these points, it is recommended to discuss linguistics of socio-psychology.

### 3. Linguistics of Socio-Psychology:

- Attitudes towards Linguistic Diversity: The attitudes that speaker and listener in a communication is very important when it comes to linguistic diversity. Building up sincere and strong relationships can depend on both speaker and listener’s behaviours. These behaviours make up linguistic attitudes. These attitudes can be divided into three groups and these are “linguistic convergence(accommodation)”, “linguistic divergence” and “hypercorrection”. “Linguistic convergence” occurs when the speakers change their vocabulary, grammatical usage to comply and cooperate with the other speakers in the community. Another description is “it is our ability to modify our speech style toward the perceived style of the person(s) we’re talking to”(Yule,2006). In my opinion, for “linguistic divergence”, it is possible to say that situation is vice versa. For divergence, the speakers refuse to change or

adapt their vocabulary or grammar to the people around them. It can sometimes be considered as an impolite behaviour, though.

It is known that “hypercorrection” is speakers’ correction of their language use as appropriate to the context. Another description for hypercorrection is “being so concerned with getting the grammar right that you get it wrong.”(Lynch,2008). This occurs mostly for pronunciation differences.

### 4. Social Variation:

Social variation is a very important topic to cover in sociolinguistics. Because it is obvious that social variation is like “basis” of sociolinguistics. We can classify this topic by looking at style, varieties, standard, dialect, jargon, mode and so on.

- Style: The language that is used changes depending on contextual factors. Listener, context, subject and even purpose affect the language. There are three styles for language usage. These are “formal”, “casual” and “intimate”. These styles affect our grammar structures, lexical choices and even intonation. In communication, identifying our style in accordance with context is of great importance. Because it makes communication polite or impolite. I can give some examples for style differences. For “mother”, “mum” is used as casual one and “mummy” as intimate one. In Turkish, we say “N’aber?” as intimate, “ Nasılsın?” as casual, and “Nasılsınız?” as formal one.

- Appropriate Language: As mentioned above, using appropriate language in appropriate context is very important in communication. So, while communicating, people should be careful with the language they use. There are two types of language suggested by Çelik. These are; “Public Language (Polite)” and “Slang (Argot)”. Public language, as it can be understood from its name, it is the language that is publicly accepted, polite and mostly formal. But “slang” is different. It is the language that can be accepted only certain contexts such as between very close friends, members of group, etc. It is informal and not so polite, and the perception of slang usage can differ as a result of generation gap. Elder people can see the way teenagers speak as impolite and slang. Here are some examples for slang use in English:

What’s up, dude? for How are you?

Are you pissed? for Are you upset?

To describe madness; “loony, nuts, psycho”, to describe drunkenness; “sloshed, plastered, stewed, looped, trashed, smashed” are used.

Vulgar and Taboo: These two terms should be mentioned while discussing the subject of “slang”. Because if we have a closer look to the slang language, it is quite possible for us to encounter these two terms. “Vulgar” is

used to describe the four-letter, dirty and obscene words. These words are acceptable to some extent. Using them can be problematic. While “taboo” words are totally banned. Because these words can harm the listener emotionally.

### 5. Dialectal Variation:

It is high time to have a look at dialectal variations in English language. Dialect is a language variety which shows obvious differences which result from geographical, educational, ethnic and socioeconomic background of speakers. From another point of view, it is “any regional, social or ethnic variety of a language”(Eble,2005).

The most important thing about dialects is that they do not hinder the communication between two interlocutors of same language. Dialectal differences can be about pronunciation, lexical items and grammatical structure. However, the differences that result from just pronunciation is mostly called as “accent”.

There are three main dialectal variations. These are “regional dialects and accents”, “socioeconomic dialects” and “ethnic dialects”.

- **Regional Dialects and Accents:** These dialects and accents are the ones in Great Britain and United States. Here are some examples for dialects of English both in UK and USA.

- British English:

- Received Pronunciation-RP (Standard Dialect)

- English of England (Northern, Yorkshire, Birmingham, Southern, etc. )

- Scottish English

- Irish English

- Welsh English

- American English:

- Midwestern/General American (Standard Dialect)

- Boston English

- California English

- New York English (Çelik,2009)

- **Socioeconomic Dialects:** This dialectal variation results from the class distinction due to economic reasons. There are four economic classes in England. These are Royal Class (The Royal Family, members of the House of Lords, the Dukes), Upper Class(business people, company executives, etc), Upper Middle Class(government workers, the educated, etc) and Lower Class(labourers, blue collar workers, etc) (Çelik,2009). Between these classes , language use differs. For example, the pronunciation of postvocalic /r/ differs between classes. In New York, %32 of upper middle class people pronounce it but only %12 of upper working class pronounce it(Yule,2006).Another pronunciation difference is dropping [h], as in “I’m ‘ungry I could eat a ‘orse”(Yule,2006)

- **Ethnic Dialects:** These dialects are the ones that occur

when the speakers in regional area reflect their mother tongue in terms of pronunciation and morphology while speaking English. Some examples of these dialects are Black English (by Afro-American people), Chicano English (by Spanish-speaking Mexicans) and German English (by German immigrants in Pennsylvania).

- **Standard Dialects vs. Nonstandard Dialects:** Having so many different dialects in a language can sometimes cause problems. So, in order to organize the smooth communication in the areas of government, education, law, broadcasting and so on, there should be standardized usage of language. This dialect includes standard pronunciation and grammar usages. And this standard dialect is defined according to the choices of elite or ruling class.

The standard dialects of English should be clarified. In UK, it is Received Pronunciation (RP); in USA, it is General American (GA). For Turkish, it is “Istanbul dialect” that is accepted as the standard dialect. Lastly, for French it is “Parisien accent”. To keep in mind, it is important that in spite of these dialectal variations speakers of the same language can understand each other with the help of written code, alphabet.

- **Jargon (Register):** The term “jargon” refers to the language which is understandable only to the people who deal with that profession to which the lexemes belong. Jargon is also seen as technical language. Some examples are; “onomatopoeia, morpheme, hat trick, grand slam, stat” etc.

- **Mode:** This term refers to the way or medium we use to communicate. There are two ways to communicate. One of them is Oral (speaking) and the other one is Written (text). It is quite interesting that sometimes, in some languages these two media can show great differences, and sometimes people cannot understand one of these media that leads to “diglosia”.

### 6. Continental Variation:

English is spoken in a very large scope. It is spoken from USA to Pakistan, from Canada to Australia. It is clear that there are great geographical distances between these countries. Because of this fact, language varies in terms of phonology, vocabulary and syntax. All of these countries were invaded by British armies in the history, so they spread English to these places. But, of course, the “Englishes” that were spoken in these countries did not stay same with the one that was spoken in England. And as a result, there are different continental dialects. Some of these dialects are; British English, American English, Canadian English, Australian English and New Zealand English. The most important thing for us to keep in our minds’ is that Received Pronunciation which is spoken in the southeast of England and which is a variety of British

English is taught to ones who want to learn English as second language.

### 7. Dialect vs. Language:

So far, this manuscript discussed what the dialects of English language and what kind of reasons cause these different dialects. But sometimes, for some people, differentiating language and dialect is difficult or problematic. Thus, now it is time to talk about what is language and what is dialect.

While discussing what is language and what is dialect, some questions will come to our minds. Some of these questions can be “When will a dialect leave to be a part of language?”, “When does it turn out to be a language?” and “When does a new language occur?”. As suggested by Çelik(2009), three aspects can be used to answer these questions and these are; intelligibility, historical relationships and political concerns.

Firstly, intelligibility will be discussed. As mentioned in the previous topics, dialects do not hinder the communication between the speakers of same language. There can be some differences in terms of language use, but they always understand each other without any difficulties. But when the interlocutors of the same language do not understand each other, here a new language is born and a dialect becomes a new language.

Sometimes the societies who spoke the same language in the past decided to change their language when they gained their independence. Even as orally they could understand each other and even they used the same language, they used different alphabets to represent the same language.

An example for this situation can be the Pakistan and India. They were both the colonies of British armies. When they gained their independence, they decided to use different alphabets and named their languages differently as Urdu and Hindi. But still the speakers of these two languages can understand each other easily. This situation is called as “mutual intelligibility”. Some examples for mutual intelligibility are Uzbek and Uygur, Bosnian and Slovenian, Belarusian and Ukrainian (Çelik, 2009). But sometimes just the speakers of one language can understand the speakers of other language, not vice versa. And this is called as “one-way intelligibility”.

### 8. Language Contact:

Today we live in technological era. It is very possible for us to come across with the speakers of other languages on the net. If we are not bilingual, if we do not know the language of the person whom we are talking to or the person does not know our language, then we should find another solution to be able to communicate. These solutions can be “using a third language that we and the

other interlocutor both know”, “mixing two languages’ vocabulary, morphology and syntax” and “using two languages for different set of purposes”. These language usages’ names are respectively “lingua franca”, “pidgin” and “code-switching”. I will talk about each one of them.

- **Lingua Franca:** Lingua franca is the language which is used between the interlocutors of two different languages to communicate. This term was used by Italians firstly. It means “Frankish tongue” which refers to languages of Western Europe (Çelik,2009). It was used for trading purposes. Today English is lingua franca. Because wherever you go, whoever you want to speak, you can use English to communicate.

- **English as an International Language:** As mentioned previously that English is spoken in a very large scope across continents. The speakers of English in these continents have different demographical characteristics, different purposes to use English and English has different developmental processes. When looking at these differences, English can be divided into three groups: Inner Circle where English is first language of speakers (USA, UK, Canada, Australia, New Zealand), Outer Circle where English is second language of the speakers (India, Pakistan, Nigeria, Singapore) and Expanding Circle where English is a foreign language to learn for speakers (Turkey, Japan, China, Germany).

- **Pidgin and Creole:** These two terms are used to define new languages that have been born as a result of two interlocutors of two different languages’ effort to be able to communicate. Pidgin is “nobody’s native language; may arise when two speakers of different languages with no common language try to have a makeshift conversation”( Schiffman ,1997). It occurs when both of the speakers do not understand each other’s first language and they used words from both languages, mix morphology and syntax and use the simplest sounds from both languages. Creole is used for the “pidgin” languages when they become the mother tongue of a speaker .

- **Code-Switching:** This term is used for using two languages by mixing them in terms of structures or vocabulary items in succession. It happens in bilingualism and in oral form. An example for this can be the ones that are given by Çelik. “Mom, your friend Alev, geldi. She is at the door!”

“Code-mixing” is another term to be discussed here. This term is used to define the using two languages but when using them, building up sentences with one language’s structure and other language’s words or expressions. Here is an example which is a mix of Hindu and English:“ Yeh train ka time change ho gaya hai kya”(Ghosh,2009).

### Conclusion:

Throughout this manuscript, the effects of sociolinguistic variations on languages and dialects have been discussed. It is clear that these variations have great importance in language teaching and language learning processes. Using appropriate lexical items in contexts, knowing how to be polite while talking to people whose grammatical and phonological choices are different from us or knowing how to adopt our speech to the people who speak with standard dialect, being able to handle the problems that can result from speaking different languages from the people who we are talking to are really very important to be communicatively competent in a language. So as “prospective” teachers, “present” language learners, and linguistics should be aware of these facts and learn language by concerning them or teach language to our students by thinking about these variations

### BIBLIOGRAPHY

Çelik,M.(2009).Sociolinguistics: Study of language in society. Linguistics.(pp.273-305).2009.

Eble,C. (2005).What is Sociolinguistics?. <http://www.pbs.org/speak/speech/sociolinguistics/sociolinguistics/summary/>

Ghosh,M.(2009). Is Code Mixing & Code Switching A Boon Or A Bane?. Retrieved February,18, 2009.<http://mousumi-randomideas.blogspot.com/2009/02/is-code-mixing-code-switching-boon-or.html>

Lakoff, R.(1975).Language and woman's place. New York:Harper Colophon books.

Leet-Peregrini, H.M.(1980). Conversational dominance as a function of gender and expertise. In H. Giles, W.P. Robinson, and P.M. Smith(Eds.), Language: Social psychological perspectives.Oxford:Pergamon.97-104.

Lynch, J.(2008). Guide to Grammar and Style. Canada: Focus Publishing.

Schiffman, H.(1997). Pidgin and Creole Language. <http://ccat.sas.upenn.edu/~haroldfs/messeas/handouts/pjcreol/node1.html>

University College Cork.(1994). Guide.

Yule, G. (2006). Language and social variation. The Study of Language. New York: Cambridge University Press.



# ijhar

INTERNATIONAL JOURNAL OF  
HUMANITIES AND ART RESEARCHS



ULUDAĞ  
GELİŞİM  
AKADEMİSİ  
INTERNATIONAL SCHOLAR ACADEMY