



ISSN: 2146-1961

Yavuz Erođlu, S., Koç, M. C. & Erođlu, E. (2022). Spor Örgütlerinde Kırık Camlar Teorisinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(49), 1145-1151.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3167>

**Makale Türü (ArticleType):** Araştırma Makalesi

## SPOR ÖRGÜTLERİNDE KIRIK CAMLAR TEORİSİNİN İNCELENMESİ

**Sultan YAVUZ EROĐLU**

Doç. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi, Muş, Turkey, [Sultan-yvz@windowslive.com](mailto:Sultan-yvz@windowslive.com)

ORCID: 0000-0001-5875-2836

**Mustafa Can KOÇ**

Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Turkey, [cankoc\\_01@hotmail.com](mailto:cankoc_01@hotmail.com)

ORCID: 0000-0002-3007-5367

**Erdem EROĐLU**

Doç. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi, Muş, Turkey, [medreeroglu@hotmail.com](mailto:medreeroglu@hotmail.com)

ORCID:0000-0002-6301-9257

Gönderim tarihi: 17.05.2022

Kabul tarihi: 06.08.2022

Yayım tarihi: 01.09.2022

### Öz

Ülke için büyük bir öneme sahip olan spor örgütleri işgörenlerinin hassasiyetle işgörmesi, olumlu davranışlarda bulunması ve sorumluluk sahibi olması ülke sağlığından ekonomisine kadar büyük katkılar sağlayacaktır. Bu çalışmada, spor örgütlerinde kırık camlar teorisinin farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu farklı illerdeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde random yoluyla seçilen (%28,9'u kadın, %71,1 erkek) 187 işgören oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak, işgörenlerin kişisel özelliklerine ait (yaş, cinsiyet, hizmet yılı, farklı kurumda çalışma durumu ve mezun olunan bölüm) demografik bilgi formu ile işgörenlerin kırık camlar düzeylerinin tespiti için, Bektaş, Erkal ve Çetin (2019) tarafından geliştirilen, 2 boyutlu (*bireysel, yönetsel*) Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği kullanılmıştır. Veriler çözümlenirken, verilerin analizi aşamasında analizler öncesinde verinin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiş ve Kolmogorow-Smirnov normallik testi sonucunda verinin normallik varsayımını karşıladığı belirlenmiştir. İşgörenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ikili karşılaştırmaların tespiti için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, kırık camlar teorisi alt boyutlarından yönetsel faktörde Beden Eğitimi ve Spor bölümlerinin dışındaki bölümlerden mezun olanlar lehine anlamlı farklılık göstermiştir. Diğer bir bulgumuz, kırık camlar teorisi alt boyutlarından yönetsel faktörde daha önce başka kurumda çalışmış olanlar lehine anlamlı farklılık göstermesidir. Ancak cinsiyet, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre örgütsel kırık camlar ölçeğinin bireysel ve yönetsel alt boyutlarına ilişkin anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Sonuç olarak, spor örgütlerini diğer örgütlerden ayrılan en önemli özelliğinin dinamik yapıda olan insan faktörünün olmasıdır. Dolayısıyla bu dinamik yapı, işgörenlerin bu alana hizmet edecek uzman kişilerden oluşmasıyla daha güçlü bir yapıya dönüşecektir.

**Anahtar kelimeler:** Spor, spor örgütleri, kırık camlar teorisi

## **INVESTIGATION OF THE THEORY OF BROKEN WINDOWS IN SPORTS ORGANIZATIONS**

### **ABSTRACT**

The fact that the employees of sports organizations, which are of great importance for the country, work with sensitivity, behave positively and have responsibility will make great contributions to the country's health and economy. In this study, it is aimed to determine whether the theory of broken windows in sports organizations differs according to different variables. The study group of the research consists of 187 employees (28.9% female, 71.1% male) randomly selected from the Provincial Directorates of Youth Services and Sports in different provinces. As data collection tools, a demographic information form belonging to the personal characteristics of the employees (age, gender, years of service, working status in a different institution and the department graduated) and a 2-dimensional study developed by Bektaş, Erkal and Çetin (2019) were used to determine the broken windows levels of the employees. (individual, managerial) Organizational Broken Windows Scale was used. While analyzing the data, it was checked whether the data were normally distributed before the analysis, and it was determined that the data met the normality assumption as a result of the Kolmogorow-Smirnov normality test. Independent sample t-test was used to determine the pairwise comparisons according to the descriptive characteristics of the employees. The results of the research showed a significant difference in the managerial factor, one of the broken windows theory sub-dimensions, in favor of those who graduated from departments other than Physical Education and Sports departments. Another finding of ours is that there is a significant difference in the managerial factor, which is one of the sub-dimensions of the theory of broken windows, in favor of those who have worked in another institution before. However, no significant difference was found regarding the individual and managerial sub-dimensions of the organizational broken windows scale according to the variables of gender, age and years of service. As a result, the most important feature that distinguishes sports organizations from other organizations is that they have a dynamic human factor. Therefore, this dynamic structure will turn into a stronger structure when the employees consist of experts who will serve in this field.

**Keywords:** Sport, sport organizations, broken windows theory.

## GİRİŞ

Küreselleşmenin ortaya çıkardığı çetin ve hummalı rekabet sonucunda örgütlerin başarı sağlayabilmeleri ve faaliyette buldukları alanlarda varlıklarını sürdürmeleri gün geçtikçe zorlaşmaktadır (Yüksel, 2019). Örgütler geçmişe nazaran daha fazla çaba göstermek, çalışanlarına yönelik faaliyetlerini, arttırmak ve daha yoğun biçimde onlara odaklanmak zorundadır (Güllüoğlu, 2012). Tüm örgütlerde olduğu gibi spor örgütlerinde başarıyı getiren en hassas faktör hiç şüphesiz insan faktörüdür. Bir örgütte faaliyet gösteren çalışanların iş alanından ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarının sağlanması, günümüzde örgütsel açıdan temel bir hedef olarak algılanmaktadır (Somuncu, 2008). Bir örgütte çalışanın örgütün amaçlarını benimseyebilmesi, örgütsel bağlılık şeklinde ifade edilmekte olup bu kavramın örgütsel bağlılık kavramının örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanlarında da önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi ileri seviyede olan çalışanların kendilerine verilen görev ve yükümlülükleri yerine getirme hususunda yüksek bir çaba gösterdikleri anlaşılmaktadır (Göçer, 2022). Tüm bu düşüncelerin yanı sıra bir de çalışanlardan birinin ya da birden fazlasının attığı bir taş ile tüm düzen bozulabilir. Buna kırık camlar teorisi denilir. Kırık camlar teorisi, son zamanlarda popülaritesi artmış ve gün geçtikçe farklı alanlarda adından söz ettirmeye başlamıştır. Bu teoride kırık olan bir pencere ihmal ve sahipsiz olma durumunun göstergesi olarak açıklanmaktadır (Tuncer, 2003). Bu teorinin asıl teorisi, bir yerde bakımsızlık ve düzensizlik durumu var ise orada suçun olabileceğidir. Bu da aslında temelinde ilgisiz olma, düzensizlik, denetimin olmaması ve bakımsızlık faktörlerinin ilerde oluşabilecek suç oluşumuna temel hazırlamaktadır. Temelinde küçük de olsa ihmal edilen toplumsal olayların ilerde büyük bir suç haline gelmesinin engellenmesini ön gören bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır. Kırık Camlar Teorisi'ne göre bir yerde bulunan bir iş yeri veya binanın kırık bir camı varsa oradan geçen bireyler için o evde ya da iş yerinde kimsenin bulunmaması durumunu kendileri için kullanarak, ileride bu yerler ile ilgili korumasız olduğu duygusunu hissettirmektedir. Daha sonra bu iş yeri ya da ev suçlular için ideal bir konum haline gelerek çetelerin oluşumu, uyuşturucu satıcıları veya başka suçların işlenmesine göre şekil alarak metruk mekân haline gelmektedir. Kırık Camlar Teorisi kendi içinde iki temel prensibe ayrılmaktadır. Bir; var olan sorunlar artarak toplum içindeki düzeni bozar, iki; işlenmiş olan her suç, temelinde daha büyük suçlara teşvik etmektedir. (Clarke ve Eck, 2007).

Dinamik bir yapıya sahip olan spor örgütlerinin başarısı, bireyler ve toplumlar üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Spor örgütlerindeki işleyişin bozulması ülkeyi olumsuz yönden etkileyeceği söylenebilir. Bu bağlamda yapılan araştırmada spor örgütünde işgörenlerden birinin ya da birden fazlasının işe geç kalma, işi aksatma ya da etik olmayan davranışlarda bulunmaları kurum içi sorunlar yaratabilir. Tüm bu düşüncelerden hareketle kırık camlar teorisinin spor alanında yapılmamış olması araştırmancının özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Spor örgütlerinin kırık camlar teorisine ilişkin mevcut durumun değerlendirilmesi ise araştırmancının amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H<sub>1</sub>: Örgütsel kırık camlar teorisi alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H<sub>2</sub>: Örgütsel kırık camlar teorisi alt boyutları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H<sub>3</sub>: Örgütsel kırık camlar teorisi alt boyutları hizmet yılına göre farklılaşmaktadır.

H<sub>4</sub>: Örgütsel kırık camlar teorisi alt boyutları mezun olunan bölüme göre farklılaşmaktadır.

H<sub>5</sub>: Örgütsel kırık camlar teorisi alt boyutları başka kurumda çalışma durumuna göre farklılaşmaktadır.

## YÖNTEM

Bu araştırma betimsel tarama modeline göre modellenmiştir. Betimleme yöntemi geçmişe ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Şenyüzlü, 2013). Bu doğrultuda gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerindeki işgörenlerin kırık camlar düzeylerinin belirlenmesi amaçlandığı için betimsel tarama modeline dayanmaktadır. Mevcut araştırma için Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 54265 sayı numaralı onay alınmıştır.

## Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu farklı illerdeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde random yoluyla seçilen (%28,9'u kadın, %71,1 erkek) 187 işgören oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan işgörenlerin demografik özelliklere göre dağılımı aşağıda tablo halinde verilmiştir.

**Tablo 1.** Tanımlayıcı Özellikler

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	54	28,9
Erkek	133	71,1
<b>Yaş</b>		
35 yaş ve altı	91	48,7
36 yaş ve üzeri	96	51,3
<b>Hizmet Yılı</b>		
10 yıl ve altı	130	69,5
11 yıl ve üzeri	57	30,5
<b>Mezun Olunan Bölüm</b>		
BESYO (Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu)	118	63,1
Diğer	69	36,9
<b>Başka Kurumda Çalışma Durumu</b>		
Evet	104	55,6
Hayır	83	44,4

İşgörenler cinsiyete göre 54'ü (%28,9) kadın, 133'ü (%71,1) erkek olarak, yaşa göre 91'i (%48,7) 35 yaş ve altı 96'sı (%51,3) 36 yaş ve üzeri olarak, hizmet yılına göre 130'u (%69,5) 10 yıl ve altı, 57'si (%30,5) 11 yıl ve üzeri olarak, mezun olunan bölüme göre 118'i (%63,1) BESYO 69'u (%36,9) diğer olarak ve başka kurumda çalışma durumuna göre 104'ü (%55,6) evet 83'ü (%44,4) hayır olarak dağılmaktadır.

## Veri Toplama Araçları

İşgörenlerin kırık camlar düzeylerinin tespiti için, Bektaş, Erkal ve Çetin (2019) tarafından geliştirilen, 2 boyutlu (*bireysel, yönetsel*) Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği kullanılmıştır.

## Verilerin İstatistiksel Analizi

Örgütsel kırık camlar teorisi ölçeği ile değişkenler arasında ortalama puanlar açısından farklılıkların olup olmadığı ortaya koyulmuştur. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla yapılmış olan normallik testi sonucunda (Büyüköztürk, 2017), verilerin normal dağılım özelliğine sahip olmalarından dolayı parametrik

testlerden iki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05  $p < 0,05$ ) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bireysel alt faktörü Cronbach Alpha korelasyon katsayısının 0,90, yönetsel alt faktörü 0,93 ve genel 0,95 olduğu tespit edilmiştir.

## BULGULAR

**Tablo 2.** Örgütsel Kırık Camlar Teorisi Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Bireysel	Kadın	54	11,24	4,58	185	-0,33	0,74
	Erkek	133	11,50	4,94			
Yönetsel	Kadın	54	14,13	7,17	185	0,74	0,46
	Erkek	133	13,28	7,07			

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel kırık camlar teorisi alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 3.** Örgütsel Kırık Camlar Teorisi Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Yaş	N	X	S	sd	t	p
Bireysel	35 yaş ve altı	91	11,62	5,00	185	0,53	0,60
	36 yaş ve üzeri	96	11,24	4,67			
Yönetsel	35 yaş ve altı	91	13,38	6,75	185	-0,26	0,80
	36 yaş ve üzeri	96	13,66	7,43			

Tablo 3 incelendiğinde örgütsel kırık camlar teorisi alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 4.** Örgütsel Kırık Camlar Teorisi Alt Boyut Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Hizmet Yılı	N	X	S	sd	t	p
Bireysel	10 yıl ve altı	130	11,53	4,71	185	0,46	0,64
	11 yıl ve üzeri	57	11,18	5,10			
Yönetsel	10 yıl ve altı	130	13,36	6,96	185	-0,47	0,64
	11 yıl ve üzeri	57	13,89	7,43			

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel kırık camlar teorisi alt boyut puanlarının hizmet yılı değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 5.** Örgütsel Kırık Camlar Teorisi Alt Boyut Puanlarının Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Mezun Olunan Bölüm	N	X	S	sd	t	p
Bireysel	BESYO	118	11,31	4,59	185	-0,40	0,69
	Diğer	69	11,61	5,23			
Yönetsel	BESYO	118	12,78	6,45	185	1,86	0,05
	Diğer	69	14,80	7,95			

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların Kırık Camlar Teorisi Alt Boyutundan yönetsel faktörde mezun olunan bölüme göre BESYO dışındaki bölümlerden mezun olanlar lehine anlamlı farklılık görülmektedir ( $t(185)= 1,86$ ,  $p<0,05$ ). Ancak bireysel faktörde anlamlı farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5.** Örgütsel Kırık Camlar Teorisi Alt Boyut Puanlarının Başka Kurumda Çalışma Durumu Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Başka Kurumda Çalışma	N	X	S	sd	t	p
Bireysel	Evet	104	11,80	5,03	185	1,19	0,23
	Hayır	83	10,95	4,53			
Yönetmel	Evet	104	14,83	7,97		2,87	0,00
	Hayır	83	11,89	5,42			

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların Kırık Camlar Teorisi Alt Boyutundan yönetsel faktörde başka kurumda çalışma durumuna göre çalışanlar lehine anlamlı farklılık görülmektedir ( $t(185)= 2,87$ ,  $p<0,05$ ). Ancak bireysel faktörde anlamlı farklılık görülmemektedir ( $p>0,05$ ).

#### TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmamızın bulguları doğrultusunda yapılan literatür taraması sonucunda spor örgütlerinde kırık camlar teorisine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapmış olduğumuz çalışmada örgütsel kırık camlar teorisi alt boyutlarının (bireysel, yönetsel) ; cinsiyet, yaş, hizmet yılı, mezun olunan bölüm ve başka kurumda çalışma durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına baktığımızda, katılımcıların örgütsel kırık camlar teorisinin yönetsel boyutunda mezun olunan bölümde BESYO dışındaki bölümlerden mezun olanlar lehine ve başka kurumda çalışma durumlarına göre ise başka kurumda çalışanlar lehine anlamlı farklılık görülmüştür ( $p<0,05$ ). Bu bulgulara göre  $H_4$ ;  $H_5$  kısmen kabul edilmiştir. Diğer taraftan cinsiyet, yaş ve hizmet yılına göre örgütsel kırık camlar teorisinde anlamlı farklılık görülmemiştir ve  $H_1$ ;  $H_2$ ;  $H_3$  reddedilmiştir.

Söz konusu olan örgütsel kırık camlar teorisinin alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşacağı yönündeki hipotezimizin oluşturulmasının temelinde kadın çalışanların düzene karşı daha titiz davrandıkları fakat sosyal hayatta daha az var olmaları işten uzaklaşmaya ve yapılan düzensizliğe karşı duyarsızlaşmaya neden olabileceği düşüncesidir. Diğer taraftan uzun süre aynı örgütte çalışanların ve paralelinde yaşın artmasıyla birlikte tükenmişlik yaşanması ve etik dışı davranışlara karşı duyarsızlaşma görülebileceği düşüncesiyle  $H_1$ ,  $H_2$  ve  $H_3$  oluşturulmuştur.

Kırık Camlar Teorisi, düzensiz ve bozuk davranış belirtilerinin daha büyük suçları tetiklediğini ve böylece suçun yayılmasına neden olduğunu öne sürmektedir. Değiştirilmemiş kırık cam, binanın kimsenin umurunda olmadığını bir sinyalidir ve böylece daha fazla camı kırmaya hiçbir şey engel olamayacaktır. Bu da denetim duygusunun yokluğunu ifade etmek suretiyle daha büyük suçlara davetiye çıkaracaktır (Doğan ve Sevinç, 2011). Literatürdeki bu bilgiden yola çıkarak özellikle mezun olunan bölüm ve farklı kurumda çalışma durumlarında yönetsel boyutta çıkan farklılığın beklenen bir durum olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü dinamiği çok farklı olan spor örgütlerinde işgörenlerin BESYO mezunları olması spor bilincinin yüksek olduğunu ve sporun toplumsal önemini

daha iyi kavradıklarını düşündürmektedir. Dolayısıyla işinde uzman kişilerin spor örgütlerinde yer alması herhangi bir suça ortak olmayacağı gibi var olan düzensizliğin önüne geçecekleri düşünülmektedir.

Sporun önündeki en büyük engellerden biri de sporun içerisindeki bireylerin spordan uzak olmalarıdır. Diğer taraftan farklı kurumlarda işgören bireyler tecrübeli olduklarından ya da kurumların güçlü ve zayıf yönlerini daha çok bilmelerinden kaynaklı işten uzaklaşma davranışları gösterebilecekleri düşünülmektedir. Bu yüzden farklı kurumlarda işgörenlerde böyle bir farkın çıkması yine beklenen bir durumdur.

## ÖNERİLER

- Çalışmanın benzer örneklem grubuyla farklı değişkenler kullanılarak yapılması önerilir.
- Farklı ölçekler kullanılarak farklı yönleri ile de ele alınıp literatüre katkı sağlanabilir.

## Etik Metni

Bu makalede dergi yazım kuralları, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir. Mevcut araştırma için Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 54265 sayı numaralı onay alınmıştır.

**Yazarların Katkı Oranı Beyanı:** 1. yazarın makaleye katkı oranı %40'dır. 2. yazarın makaleye olan katkısı %30, 3. yazarın makaleye olan katkısı %30'dur.

## KAYNAKÇA

- Bektaş, M., Erkal, P., & Çetin, D. T. (2019). Kırık Camlar Teorisinin İşletmelere Uyarlanması: Ölçek Geliştirme Çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 596-617.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi.
- Clarke, R. V. & Eck, J. E. (2007). *Problem Çözümler için 60 Küçük Adımda Suç Analizi*. çev. Ahmet Çelik, Hakan Cem Metin vd., Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları
- Doğan, S., & Kayakıran, D., (2017), "İşletmelerde Hile Denetiminin Önemi", Maliye Finans Yazıları, 108, s: 67-188.
- Göçer A. (2022). Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı İlişkisinin X ve Y Kuşaklarına Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Güllüoğlu Ö. (2012). *Örgütsel İletişim İletişim Doymu ve Kurumsal Bağlılık*, Eğitim Yayınevi.
- Somuncu, F. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi
- Şenyüzlü, E. (2013). *Üniversite Öğrencilerinde Spora Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi
- Tunçer, Ö. (2003). *İlköğretim okulu müdürlerinin rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmenlerin algı düzeyleri*. Yüksek Lisan Tezi
- Yüksel M. (2019). *Terör Finansmanı ile Mücadele ve Mali Önlemler*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi.