

Volume: 7 |

Issue: 1

| 2025 March



ESAS

EDUCATION SCIENCE AND SPORTS



<https://dergipark.org.tr/tr/pub/esas>

Hakkımızda / About us

2019 yılında yayın hayatına başlayan dergi 2024 yılından itibaren "Education Science and Sports" (ISSN:3023-8668) ismiyle araştırmacılara hitap etmektedir. Dergi hakemli, akademik elektronik, açık erişime uygun ve kâr amacı gütmeyen bir dergidir.

Dergimizin amacı, eğitim bilimleri ve spor bilimleri alanında özgün, derleme ve araştırma makalelerine yer vermektir. Bu makaleler, disiplinlerarası bir yaklaşımla hazırlanabilir ve felsefe, sosyoloji, psikoloji, antropoloji, biyoloji, siyaset bilimi, ekonomi, işletme, bilişim teknolojileri, istatistik ve mimarlık gibi alanları kapsayabilir. Dergimizin hedef kitlesi, eğitim bilimleri ve spor alanına ilgi duyan veya bu alanda çalışan araştırmacılarıdır.

Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir. Ancak alana katkı sağlayacağı düşünülen farklı dillerde yazılmış eserler editör onayından geçtikten sonra yayına kabul edilmektedir.

Education Science and Sports dergisi yılda 2 defa (Mart ve Ekim) çevrimiçi olarak yayınlanmaktadır. Ancak gerek görülmesi halinde özel sayılara da yer verilmektedir.

İçindekiler/Table of The Contents

No	Yazar (lar) ve Eser Adı	Sayfa No
	<i>Fatma Ersekman</i>	
1	Eğitimde etkili iletişim ve örgütlü çatışma: Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve çatışma stilleri üzerine bir analiz <i>Effective communication and organised conflict in education: An analysis on physical education teachers' communication skills and conflict styles</i>	1-16
	<i>Hüseyin Gezen, Şenol Karataş, Taha Karagöz, Yusuf Ziya Ersöz</i>	
2	Öğretmenlerin örgütsel güveni: Okulda kalma, özdeşleşme ve bağlılık ile olan ilişkisini keşfetme <i>Teachers' organizational trust: Exploring its relationship with retention, identification and commitment</i>	17-29
	<i>Hande Köse</i>	
3	2024 Paris Olimpiyat Oyunlarında cinsiyet eşitliği: Instagram örneği <i>Gender equality in the 2024 Paris Olympic Games: The Instagram example</i>	30-40
	<i>Abdullah Yiğit Güngör</i>	
4	The relationship between home advantage and match results: the role of crowd size <i>Ev sahibi avantajı ve maç sonuçları arasındaki ilişki: seyirci büyüklüğünün rolü</i>	41-50
	<i>Ayla Karakullukçu, Orhan Demir</i>	
5	Spor bilimlerinde öğrenimine devam eden öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumlarının incelenmesi <i>Investigation of attitudes towards combat sports of students continuing their education in sports sciences</i>	51-59

Editör Kurulu/ Editorial Board

Editör

Dr. İlyas GÖRGÜT, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Editör Yardımcısı

Dr. Erkut TUTKUN, Bursa Uludağ Üniversitesi

Editör Yardımcısı

Dr. Nurgün Varol, Okul Yöneticileri Derneği

Alan Editörleri/Section Editors

Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi

Dr. Yağmur Güler, Yalova Üniversitesi

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi

Dr. Turgay Alakurt, Dumlupınar Üniversitesi

Eğitim Programları ve Öğretim

Dr. Eda Öz, Milli Eğitim Bakanlığı

Eğitim Yönetimi

Dr. Mevlüt Kara, Gaziantep Üniversite

Dr. İbrahim Limon, Haliç Üniversitesi

Eğitim Planlaması

Dr. Emre Er, Yıldız Teknik Üniversitesi

Fiziksel Aktivite ve Sağlık

Dr. M. Emre Karaman, Fırat Üniversitesi

Fen Bilimleri Eğitimi

Dr. Selçuk Aydemir, Muş Alparslan Üniversitesi

Güzel Sanatlar Eğitimi

Dr. Ayşegül Çetin Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Hareket ve Antrenman Bilimleri

Dr. Defne Öcal Kaplan, Kastamonu Üniversitesi

Matematik Eğitimi

Dr. Rahime Çelik Görgüt, Kastamonu Üniversitesi

Okulöncesi Eğitimi

Dr. Sevcan Yağan, İstanbul Kültür Üniversitesi

Özel Eğitim

Dr. Aysun Çolak, Anadolu Üniversitesi

Rekreasyon Eğitimi

Dr. Nurullah Emir Ekinci, Yalova Üniversitesi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Dr. Meryem Demir Güdül, İstanbul Kültür Üniversitesi

Sınıf Eğitimi

Dr. Samet Demir, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Sosyal Bilgiler

Dr. Sinan Özer, Milli Eğitim Bakanlığı

Sporda Psiko-sosyal Alanlar

Dr. Yasin Altın, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Spor Yöneticiliği

Dr. Pero Duygu Dumangöz, Adnan Menderes Üniversitesi

Türkçe Eğitimi

Dr. Esra Karakuş Tayşi Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Ön İnceleme Editörü

Dr. Damla Güler, Ankara Üniversitesi

İstatistik Editörü

Piyami Çakto, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Dil Editörü

Uzman Aygül DEMİR, Milli Eğitim Bakanlığı

Dr. Thseen NAZİR, Ibn Haldun Üniversitesi

Yayın ve Danışma Kurulu/ Publication and Advisory Board

- Dr. Ahmet Aypay, Nazarbayev University, Kazakistan
Dr. Ahmet Kılıç, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Dr. Akın Çelik, Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dr. Ali Duran, Amasya Üniversitesi, Türkiye
Dr. Aliye Menevşe, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Türkiye
Dr. Amayra Tannoubi, University of Gafsa, Tunisia
Dr. Andriy Vovkanych, Lviv State University, Ukraine
Dr. Ayşe Dilşad Mirzeoğlu, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Türkiye
Dr. Barış Eriçok, Ordu Üniversitesi, Türkiye
Dr. César Chaves Oliveira, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Portugal
Dr. Cengiz Arslan, Fırat Üniversitesi, Türkiye
Dr. Dana Badau, G. E. Palade University, Romania
Dr. Deniz Görgülü, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Dr. Ekrem Levent İlhan, Gazi Üniversitesi, Türkiye
Dr. Ersin Türe, Erzincan Üniversitesi, Türkiye
Dr. Ertuğ Can, Kırklareli Üniversitesi, Türkiye
Dr. Fadıl Mamutı, Makedonya Tetova Üniversitesi
Dr. Fatma Avcı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Dr. Gülcan Yalçın Durmuş, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Dr. Gülsen Fidan, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Dr. Gülseren Yurcu, Akdeniz üniversitesi, Türkiye
Dr. Hakan Acar, Bülent Ecevit Üniversitesi, Türkiye
Dr. Hakkı Kahveci, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye
Dr. Hasan Fehmi Mavi, Eastern Illinois University, Charleston, USA
Dr. Hidayet Suha Yüksel, Ankara Üniversitesi, Türkiye
Dr. İtir Tarı Çömert, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Türkiye
Dr. İbrahim Hakan Karataş, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Türkiye
Dr. Kürşad Yılmaz, Dumlupınar Üniversitesi, Türkiye
Dr. Lenche Aleksovska Velichkovska, Cyril and Methodi University, Skopje (North Macedonia)
Dr. Mehmet Bahaddin Acat, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye
Dr. Mehmet Demirel, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye
Dr. Mehmet Güllü, İnönü Üniversitesi, Türkiye
Dr. Mehmet Sincar, Gaziantep Üniversitesi, Türkiye
Dr. Mehmet Şükrü Bellibaş, University of Sharjah, United Arab Emirates
Dr. Mine Koyuncu Şahin, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Türkiye
Dr. Murat Eliöz, Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Murat Polat, Muş Alparslan Üniversitesi, Türkiye
Dr. Nazım Çoğaltay, Siirt Üniversitesi, Türkiye
Dr. Nedim Özdemir, Ege Üniversitesi, Türkiye
Dr. Nurper Özbar, Trakya Üniversitesi, Türkiye
Dr. Ozan Atalağ, University of Hawai'i at Hilo, USA
Dr. Perihan Tuğba Şeker, Uşak Üniversitesi, Türkiye
Dr. Rafael Oliveira, Instituto Politécnico de Santarém, Portugal
Dr. Ramesh Chander Sharma, Graphic Era Hill University, Hindistan
Dr. Ramazan Ertürk, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye
Dr. Saeid Nikoukheslat, University of Tabriz, Iranian
Dr. Saffet Karayaman, Artvin Çoruh Üniversitesi, Türkiye
Dr. Selahattin Turan, Bursa Uludağ Üniversitesi, Türkiye
Dr. Semiyha Tuncel, Ankara Üniversitesi
Dr. Taner Atmaca, Düzce Üniversitesi, Türkiye
Dr. Tennur Yerlisu Lapa, Akdeniz Üniversitesi, Türkiye
Dr. Turan Akman Erkılıç, Anadolu Üniversitesi, Türkiye
Dr. Tünay Özçelik, TED Üniversitesi, Türkiye
Dr. Ülkü Ülker, Dicle Üniversitesi, Türkiye
Dr. Ümit Zeybek, İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Dr. Yasemin Yalçın, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Türkiye
Dr. Zekai Pehlevan, Mersin Üniversitesi, Türkiye

Mart- 2025 Sayı Hakemleri (March-2025 Reviewers of the Issue)

Dr. Muhammet Eyüp Uzun

Kocaeli Üniversitesi

Dr. Bilal Karakoç

Yalova Üniversitesi

Dr. Halil Erdem Akoğlu

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Dr. Ayşe Demir

Dicle Üniversitesi

Dr. Cemal Özman

Bartın Üniversitesi

Dr. Mehmet Ali Horozoğlu

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Dr. Abdurrahman Yaraş

Yalova Üniversitesi

Dr. Oğuzhan Çalı

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Dr. İbrahim Limon

Milli Eğitim Bakanlığı

Dr. Raşit Karaca

Kırıkkale Üniversitesi

Dr. Selçuk Demir

Şırnak Üniversitesi

Dr. Ahmet Temel

Milli Eğitim Bakanlığı

Dr. Selman Kaya

Yalova Üniversitesi

Dr. Rasim Tösten

Siirt Üniversitesi

Dizinleme ve Listeleyen Kaynaklar / Indexing and other Indicators



Dergimiz **ULAKBİM DERGİPARK'** ta yer almaktadır.

Sorumluluk Reddi: Dergide yer alan yazıların sorumlulukları yazarlara aittir. Dergimizde çift kör hakemlik yapılmakta olup TÜBİTAK ve COPE kriterleri esas alınmaktadır.

Eğitimde etkili iletişim ve örgütlü çatışma: Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve çatışma stilleri üzerine bir analiz

Fatma Ersekman¹ 

¹Yeşilyurt Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu, Malatya, Türkiye, E-mail: derinhaziran2023@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve örgütsel çatışma stillerinin incelenmesidir. Araştırma grubunu Malatya ilinde Milli Eğitim İl Müdürlüğüne bağlı okullarda 2024-2025 yılında görev yapan 56'sı kadın ve 108 erkek toplam 164 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma metodu olarak nicel araştırma türlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, "etkili iletişim becerileri ölçeği" ve "örgütsel çatışma ölçeği A formu" kullanılmıştır. Verilerin analizi SSPS 23 paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Veriler analiz edilmeden önce basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilerek normallik sınaması yapılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için ikili karşılaştırmalarda bağımsız gruplar T-Test, üç ve daha fazla karşılaştırmalar için ise Tek yönlü Anova testi kullanılmıştır. Ayrıca anlamlı sonuçlarda farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey LSD testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilerin analizine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri algılarının sadece cinsiyetlerine göre etkin/katılımlı dinleme oranları arasında kadınlar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, araştırmanın diğer değişkenleri arasında herhangi bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve çatışma stilleri arasında anlamlı ters yönlü ve çok zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

Received: 27.12.2024

Accepted: 19.03.2025

Published: 25.03.2025

Anahtar Kelimeler

Beden eğitimi öğretmeni,
çatışma stilleri, iletişim,
örgütsel çatışma

Effective communication and organised conflict in education: An analysis on physical education teachers' communication skills and conflict styles

Corresponding author

Fatma Ersekman
(derinhaziran2023@gmail.com)

Keywords

Physical education
teacher, conflict styles,
communication,
organizational conflict

Abstract

The aim of this study is to examine physical education teachers' communication skills and organisational conflict styles. The research group consists of 108 male and 56 female 164 physical education teachers working in public schools affiliated to the Provincial Directorate of National Education in Malatya province in 2024-2025. The scanning model was used as the research method as one of the quantitative research types. A questionnaire form that determines the demographic information, "effective communication skills scale" and "organizational conflict scale form A" were used as data collection tools in this research. The data were analysed by SSPS statistics program. Kurtosis and skewness values were checked and normality test was performed before the data were analysed. Since the data showed a normal distribution, independent groups T-test was used in pairwise comparisons and One-way Anova test was used for three or more comparisons. Tukey LSD test was applied as one of the post-Hoc tests to determine which group caused the difference in significant results as an addition. The significance level was determined as .05. According to the analysis of the data obtained, it was determined that the communication skills perceptions of physical education teachers showed a statistically significant difference in favour of women only between the active/participatory listening rates according to their gender, and there was no difference between the other variables of the research. As a result, there is a significant inverse and very weak relationship between physical education teachers' communication skills and conflict styles.

How to cite: Ersekman, F. (2025). Eğitimde etkili iletişim ve örgütlü çatışma: Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve çatışma stilleri üzerine bir analiz. *Education, Science and Sport*, 7 (1), 1-16.

GİRİŞ

İnsanın yapısı gereği yaşadığı toplumlarda varoluşunu sürdürmek, kendini gerçekleştirmek için sosyal süreçlere girmesi gerekmektedir. Doğumdan itibaren dünyaya gelen bebeğin annesiyle kurduğu ilk duygusal bağ ile hareketler ve tekrarlanan olumlu pekiştireçler sayesinde iletişim öyküsü, davranışa dönüşürken zihinsel aktivitesi artmakta ve aldığı dönütlerle ilk iletişim becerileri başlamaktadır. Deneyimlerin depolanma süreci olarak görülen yaşam, bu işlevin söylendiği kadar basit olmadığını zaman içerisinde insana öğretmektedir. Bu durumda da iletişim, bir kavram olarak kendi zenginliğini göstermektedir. İletişim kavramının böyle zengin bir kavram olarak görülmesinin temelinde her disiplinde farklı bir terimi, yüklendiği farklı anlamları barındırmasından geçer. İnsanların bütün eylemlerinin temelinde; ileti, etkileşim, yönlendirme, onay görme, etkilenme ve etkileme yani iletişim yer almaktadır (Işık, 2012).

İletişim, bilginin bir yerden başka bir yere aktarılmasıdır (Diggory, 2019). Özer (2006)'e göre iletişim becerisi bireyin karşı karşıya kaldığı durumlarla ilgili olarak olası durumları araştırma, sorgulama, derinleştirme, bütünleştirme ve anlamlandırmayı içermektedir. Cüceloğlu (2016) iletişimi "iki insan birbirinin farkına varınca iletişim başlattığını ve birbirini umursayarak, kale alarak var eder" diye ifade etmiştir. Geçmişten günümüze insanlar birbirlerine duygu ve düşüncelerini aktarmak isterken kimi zaman harfleri bir araya getirerek kelimelerle sözlü iletişim, kimi zaman bir kâğıda dökerek yazılı iletişim, kim zamanda jest ve mimiklerle ifade ederek sözsüz iletişim beden dili iletişim türlerini kullanmıştır (Chaffe ve Beger, 1987). Rolaff (1987)'a göre iletişim türleri temelde "kişi içi iletişim ve çatışma", "kişilerarası iletişim ve çatışma", "örgüt içi iletişim ve çatışma" ve "Kitle iletişimi ve çatışma" olmak üzere dört sınıfta toplamıştır.

İletişim becerisinin tersine çatışma kavramı ise kaynaklar, güç, statü, inançlar çıkarlar ve isteklere sahip olma mücadelesi olarak görülebilecek toplumsal süreçtir (Champoux, 2003: Rahim, 2001). Çatışma kişilerin ve grupların içinde veya aralarında anlaşmazlık, münakaşa, zıtlık, uyum ve uyumsuzluk şeklinde ortaya çıkan, iyi yönetilmediği durumlarda örgütlere ve kişilere maddi ve manevi zararı olan bir etkileşim sürecidir (Gümüseli, 1994, akt: Özdemir, 2018). Çatışma mevcut istenilen, beklenen ya da hedeflenen bir durumla, karşılaşılan durumun farklı olmasıyla ortaya çıkması olarak tanımlanabilir.

Çatışmanın nedenleri birden fazla olabilir. Çatışma, yaşandığı zamana, mekâna, bireye veya gruba göre değişir. Çatışmanın etkili olarak yönetilmesi çatışmanın nereden kaynaklandığının belirlenmesine bağlıdır (Kaya, 2008). Özalp (1989) çatışmanın nedenleri olarak insanların kişilik ve değer yargılarının farklılıklarından, haberleşme yetersizliklerinden ve kaynakların paylaşılma çekişmelerinden kaynaklandığı belirtmiştir. Statü farklılıklarının hâkim olmasına, yönetici ve önderlik biçimlerinin farklılaşmasına, işletme veya örgütteki değişim ve dinamik yapının varlığı, örgütlerde ortak amaç belirlemede farklılıkların meydana gelmesine sebep olmuştur. Sorumlulukların iyi ve net belirlenmemiş olması, örgütteki güç dengesinin ve baskın grupların varlığı, işler arası fonksiyonel bağımlılıkları ortaya çıkartmıştır.

Çatışma nedenlerini sıraladığımızda, ilk sırayı farklılıklar ve bireylerin farklılıklara olan bakış açısı değişikliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler arasında veya örgütlerdeki temel çatışma sorunu, farklılıkların algılanış biçimindeki bakış açısının ve karşı taraftan alınan mesaj, iletinin aktarılmasında yaşanan ayrılıklar örgütsel çatışmanın oluşmasına neden olmaktadır (Özalp, 1989). Moore (1996) örgütsel çatışma türlerine göre çatışma kaynaklarını gruplandırmış ve beş grup altında incelemiştir:

- *İlişki Çatışması*: İlişki çatışması kaynakları olarak aşırı duygusallık, önyargı, iletişim bozukluğu ve negatif davranış olarak sıralanmıştır.
- *Ver Çatışması*: Duygusal ve bilgi ver çatışması kaynağı olarak ilgi yetersizliği veya yanlışlığı, verilerin farklı değerlendirilmesi, görüş farklılığı ve değerlendirme süreç farklılığı olarak sıralanmıştır.
- *Çıkar Çatışması*: bu çatışma türünün kaynakları olarak algılanan veya gerçeklik olan rekabet, psikolojik ve işlemsel çıkar farklılıkları olarak sıralanmıştır.

- *Yapısal Çatışma*: Bu çatışma türü kaynakları olarak yapıcı olmayan davranış veya etkileşim biçimi, kaynak dağılımındaki eşitsizlikler, yetki ve güç dengesizliği, zaman sınırlılığı, iş birliğini engelleyen çeşitli etmenler yer almaktadır.
- *Değer Çatışması*: Değer çatışmasının kaynakları olarak düşünme ve tutumları değerlendirmede ölçütün farkı ve manevi değer olan amaç farklılıkları, ideoloji, din ve mezhep farklılığı ve yaşama biçimi sıralanmıştır (Kaya, 2008).

Çatışmalar örgütün kaçınılmaz bir parçası olması, hatta örgütlerin gelişmesi için gerekli olduğunun kabul edilmesi örgüt yönetiminde çatışmalara bakış açısını değiştirmiş, bazen bu durum olumlu olarak değerlendirilmiş ve çatışmayı çözmek için örgüt liderleri aceleci davranmanın doğru olmadığı görüşünü savunmuşlardır. Bazen de çatışmanın varlığının kuruma, örgüte zarar vereceğini düşünüp en kısa yoldan çözmek için girişimlerde bulunmanın doğru olduğunu düşünen lider görüşleri ön plana çıkmıştır. Bu nedenle örgütsel çatışmanın azaltılması ve ortadan kaldırılması için çatışma yönetimine ihtiyaç duyulmuştur. Çatışma yönetiminde önemli olan doğru uyumun ve zamanın yakalanmasıdır. Örgütlerde ya da kişilerarası ilişkilerde çatışmayı ortadan kaldırmak sanıldığı kadar kolay olmayabilir. Örgütün yapısını, örgütteki kişilerin zayıf ve güçlü yönlerini, hassasiyetlerini çok iyi bilmek çatışmanın yönetiminde liderlerin değerlendirme ve çözüme ulaşmada kullanacağı stratejilerin belirlenmesini sağlamaktadır. Etkin bir çatışma yönetiminde ise çatışmaların zararlı yönlerini en azami hale düşürerek, örgütteki çalışma düzeyini en üst seviyede tutan ve kazan- kazan çözüm yaklaşımı benimseyen etkinlikler olarak ifade edilmiştir (Akkirman, 1998). Çatışmanın çözümünde sayısız yöntem, ilke ve model vardır. Çatışma yönetiminde öncelikli ve en önemli soru çatışmanın çıkış nedeninin bulunması ya da bilinmesidir. Çatışmayı başlatan neden üzerinde detaylı değerlendirme ve analiz çalışmaları yapılırken örgüt üzerindeki etkisi de olumlu ya da olumsuz düşünülmelidir. Neden ile gerçek neden arasındaki fark mutlaka ortaya çıkarılmalıdır. Çatışma yönetimini Blake, Shepard ve Mouton (1964)'un ilk defa teknik sistematik ve analitik olarak incelemiş, çatışmanın kaçınılmaz-kaçınılır-uzlaşma sağlanması yönünde aktif ve pasif eylemlerin, duruma yön verdiği görüşünü savunup, tabi bu yön vermenin şansa bağlılık derecesine göre etkilendiğini de belirtmişlerdir. Thomas (1976) yarışma, kaçınma, uyma, iş birliği ve uzlaşma olmak üzere beş çatışma yöntemi ortaya koymuştur (Gümüşeli, 1994). Rahim ve Bonama (1979) ise çatışma yönetim yöntemlerini tümleştirme, ödün verme, uzlaşma, hükmetme ve kaçınma olarak ifade etmektedir.

Tüm örgütlerde yaşanan bir takım iletişim sorunlarını değerlendirmeye alınmasının istenmesi çalışma evreninin çok geniş bir alanda taranmasına, olumlu veya olumsuz birçok sayısal ve niteliksel veriye ulaşmasına yol açacaktır. Bu durumda da okullarda yaşanan iletişim sorunları eğitim kavramının temel tanımlarından olan istendik olma özelliğine gölge düşürebilmektedir. Okullarda aynı branş alanında görev yapan öğretmenler kendi alanlarında birliktelikler (zümre öğretmenler) oluşturmaktadır. Yıl içinde yapılacak planlamaların ve değerlendirme kriterleri zümre öğretmenlerin bir araya gelerek belirleyeceği ortak kriterlerden hareketle çalışmalarını düzenlemektedirler. Bu durum iyi düzeyde iletişim becerilerini ortaya çıkartırken bazen de istenmeyen iletişim çatışmalarına sebep olmakta ve hatta bir süre sonra örgütsel çatışmalara yol açmaktadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslek pratiklerinde iletişim becerileri ile örgütsel çatışma yönetimi, hem pedagojik etkinliklerin başarısını hem de kurumsal uyumun sürdürülebilirliğini belirleyen kritik bileşenler olarak konumlanmaktadır. Bu bağlamda, iletişim becerileri, bireylerin duygusal zekâ ve sosyal etkileşim kapasitelerini etkin kullanmalarını sağlayarak, eğitim süreçlerinin pedagojik etkinliğini artırmaktadır (Smith, 2020). Çatışma yönetimi ise, örgütsel teori bağlamında, bireyler arası gerilimlerin olumlu bir şekilde dönüştürülmesine yönelik stratejik bir araç olarak değerlendirilmektedir (Jones ve Brown, 2018). Özellikle beden eğitimi ve spor öğretmenleri, yalnızca eğitimsel rolleriyle değil, aynı zamanda liderlik ve moderasyon fonksiyonlarıyla da ön plana çıkmakta; bu durum, çatışma yönetimini vazgeçilmez bir yeterlik hâline getirmektedir (Këndusi, 2015). Öte yandan, beden eğitimi ve spor öğretmenleri, sınıf yönetimi, kaynak paylaşımı ve sportif etkinliklerin organizasyonu gibi çeşitli bağlamlarda, karmaşık iletişim ve çatışma sorunları ile yüzleşmektedirler. Örneğin, okul içi sınırlı spor tesislerinin kullanımı, öğretmenler arasında gerilim yaratabilmekte; benzer şekilde, öğrenciler

arası rekabet, öğretmenlerin arabuluculuk rollerine ihtiyaç duymaktadır (Taylor, 2021). Zira öğrencilerin okula uyum sağlamaları, akademik başarılarının yükselmesi için destekleyici politikalar ve uygulamalar geliştirilmesi, bu gelişimin eğitim sistemine yansması ve gelişimi, öğrenci refahını arttıracığından (Serbes ve Aslan, 2024) öğretmenlerin iletişim ve çatışma yönetim durumları durumu oldukça önemlidir. Literatürde, genel öğretmen gruplarına yönelik çatışma ve iletişim analizleri yaygın olsa da, beden eğitimi öğretmenleri bağlamındaki spesifik incelemeler sınırlı kalmaktadır. Bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurmayı ve bu öğretmen grubuna ilişkin daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayış geliştirmeyi hedeflemektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ile örgütsel çatışma stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkilerin öğretmenlerin mesleki performansları ve okul ortamı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. İletişim becerileri, öğretmenlerin hem öğrencilerle hem de meslektaşlarıyla etkili ve sağlıklı ilişkiler kurmalarını sağlamaktadır. Örgütsel çatışma ise, eğitim kurumlarının işleyişini ve öğretmenlerin verimliliğini etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda, çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ile örgütsel çatışma stillerinin birbirleriyle nasıl ilişkili olduğunu araştırmak ve bu doğrultuda öğretmenlerin çatışma yönetimi stratejilerini geliştirmelerine katkı sağlamak amaçlanmıştır. Araştırma bulgularının, öncelikli olarak beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliklerinin artırılmasına yönelik pratik çıkarımlar sunması beklenmektedir. Bunun ötesinde, okul yöneticileri ve politika yapıcılar, eğitim süreçlerini optimize etmeye yönelik stratejik kararlar almak için bu çalışmanın sonuçlarını kullanabilirler. Bu bağlamda, disiplinler arası bir perspektifle desteklenen bu araştırma, eğitim bilimleri alanına yeni bir metodolojik ve kuramsal katkı sağlayacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma metodu olarak nicel araştırma türlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli bir grubun belirli özelliklerini belirlemenin hedeflendiği durumlarda tercih edilen araştırma modelidir (Büyüköztürk ve ark., 2018).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, Malatya ilinde Milli Eğitim İl Müdürlüğüne bağlı okullarda 2024-2025 eğitim-öğretim yılında görev yapan toplam 460 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Basit rastgele örnekleme yönteminde, her bir birimin örnekleme dahil edilme olasılığı eşittir ve bu süreç tamamen şansa bağlıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu yöntemin temel amacı, örneklemin evreni temsil etme gücünü artırmaktır (Creswel, 2018). Dolayısıyla basit rastgele örnekleme yönteminde ile belirlenmiş 56'sı kadın, 108'i erkek, toplamda 164 beden eğitimi öğretmeni örneklem grubunu dahil edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik bilgilerini tespit eden anket formu, "Etkili İletişim Becerileri Ölçeği" ve "Örgütsel Çatışma Ölçeği A Formu" kullanılmıştır.

Etkili iletişim becerileri ölçeği: Buluş ve ark. (2017) tarafından geliştirilen ölçek 'egoyu geliştirici dil', 'etkin dinleme', 'kendini tanıma/açma', 'empati' ve 'ben dili' olmak üzere beş boyuttan ve 34 maddeden oluşan 5'li Likert şeklindedir. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik analizlerinde, madde-toplam korelasyonlarının .31 ile .59 arasında değiştiği, iç tutarlılık katsayısının (Cronbach's Alpha) ise .91 olarak elde edildiği görülmektedir.

Örgütsel Çatışma Ölçeği A Formu: Rahim (1983) tarafından geliştirilen Gümüşeli (1994) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçekte astların üstlerle yaşadığı çatışmayı çözme yöntemleri beş çeşit çatışma çözme stili ile tanımlanmıştır. Bunlar; tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşmadır. Ölçek 28 madde ve beşli Likert biçiminde oluşturulmuştur. Ölçek alt boyutları için ortaya çıkan Cronbach's alfa katsayıları her bir bölüm için sırasıyla Tümleştirme 0.79, Uzlaşma 0.74, Kaçınma 0.67, Hükmetme 0.60, Ödün Verme 0.60 iken ölçeğin toplamı Cronbach's alfa katsayısı ise 0.76 olarak gerçekleşmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 25 programı aracılığıyla yapılmıştır. Veriler analiz edilmeden önce basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilerek normallik sınaması yapılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri +1.5 ile -1.5 aralığında olması nedeniyle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick, Fidell ve Ullman, 2013). Veriler normal dağılım gösterdiği için ikili karşılaştırmalarda Independent Samples T-Test, üç ve daha fazla karşılaştırmalar için ise One Way Anova testi kullanılmıştır. Ayrıca anlamlı sonuçlarda farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden Tukey LSD testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Araştırmada elde edilen ham verilere yapılan istatistiki işlemler sonucunda aşağıdaki bulgular bulunmuştur.

Tablo 1.

Beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim becerileri ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	X±SS	t	p
Egoyu Geliştirici Dil	Kadın	56	4.30±0.63	0.81	0.419
	Erkek	108	4.21±0.71		
Etkin/Katılımlı Dinleme	Kadın	56	4.54±0.53	2.018	0.045*
	Erkek	108	4.35±0.56		
Kendini Tanıma/Açma	Kadın	56	4.00±0.74	1.789	0.075
	Erkek	108	3.79±0.66		
Empati	Kadın	56	4.14±0.67	0.245	0.807
	Erkek	108	4.11±0.72		
Ben Dili	Kadın	56	3.54±0.46	-0.349	0.727
	Erkek	108	3.56±0.46		

* p<.05

Tablo 1’de beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre etkin/katılımlı dinleme oranları arasında kadınlar lehine istatistiki anlamda anlamlı bir farklılık vardır (p<.05).

Tablo 2.

Beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim becerileri ölçeği alt boyut puanlarının hizmet yılı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Hizmet yılı	N	X±SS	F	p
Egoyu Geliştirici Dil	1-5 yıl	5	4.17±0.53	0.231	0.921
	6-10 yıl	18	4.24±0.82		
	11-15 yıl	44	4.20±0.69		
	16-25 yıl	80	4.23±0.68		
	26 yıl ve ötesi	17	4.38±0.61		
Etkin/Katılımlı Dinleme	1-5 yıl	5	4.23±0.41	1.728	0.146
	6-10 yıl	18	4.61±0.56		
	11-15 yıl	44	4.27±0.60		
	16-25 yıl	80	4.44±0.53		
	26 yıl ve ötesi	17	4.54±0.52		
Kendini Tanıma/Açma	1-5 yıl	5	3.80±0.81	0.896	0.468
	6-10 yıl	18	3.82±0.71		
	11-15 yıl	44	3.79±0.66		
	16-25 yıl	80	3.86±0.69		
	26 yıl ve ötesi	17	4.15±0.71		
Empati	1-5 yıl	5	4.10±0.10	0.632	0.641
	6-10 yıl	18	3.89±0.92		
	11-15 yıl	44	4.13±0.69		
	16-25 yıl	80	4.15±0.71		
	26 yıl ve ötesi	17	4.24±0.52		
Ben Dili	1-5 yıl	5	3.71±0.20	0.431	0.786
	6-10 yıl	18	3.52±0.48		
	11-15 yıl	44	3.61±0.45		
	16-25 yıl	80	3.52±0.49		
	26 yıl ve ötesi	17	3.56±0.41		

Tablo 2’de beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yılları ile etkili iletişim becerileri alt boyutları arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamaktadır (p>.05). Bu durum, farklı hizmet yılına sahip öğretmenlerin etkili iletişim beceri düzeylerinin birbirine yakın olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.

Beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim becerileri ölçeği alt boyut puanlarının mevcut kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Hizmet yılı (son atandığı kurum)	N	X±SS	F	p
Egoyu Geliştirici Dil	1-3 yıl	64	4.22±0.75	0.358	0.700
	4-7 yıl	43	4.18±0.66		
	8 yıl ve üzeri	57	4.30±0.61		
Etkin/Katılımlı Dinleme	1-3 yıl	64	4.46±0.52	0.541	0.583
	4-7 yıl	43	4.35±0.62		
	8 yıl ve üzeri	57	4.41±0.54		
Kendini Tanıma/Açma	1-3 yıl	64	3.90±0.76	3.045	0.051
	4-7 yıl	43	3.65±0.64		
	8 yıl ve üzeri	57	3.98±0.61		
Empati	1-3 yıl	64	4.13±0.72	1.590	0.207
	4-7 yıl	43	3.97±0.77		
	8 yıl ve üzeri	57	4.22±0.62		
Ben Dili	1-3 yıl	64	3.54±0.45	0.643	0.527
	4-7 yıl	43	3.51±0.49		
	8 yıl ve üzeri	57	3.61±0.45		

Tablo 3'te beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumdaki çalışma yılına göre etkili iletişim becerileri arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumundaki çalışma sürelerinin diğer bireylerle iletişim kurma becerileri üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.

Beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim becerileri ölçeği alt boyut puanlarının okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Okuldaki toplam öğretmen sayısı	N	X±SS	F	p
Egoyu Geliştirici Dil	0-30 kişi	60	4.35±0.64	1.427	0.243
	31-60 kişi	76	4.19±0.69		
	61 ve üzeri	28	4.13±0.73		
Etkin/Katılımlı Dinleme	0-30 kişi	60	4.43±0.60	0.090	0.914
	31-60 kişi	76	4.42±0.49		
	61 ve üzeri	28	4.38±0.64		
Kendini Tanıma/Açma	0-30 kişi	60	3.78±0.62	2.989	0.053
	31-60 kişi	76	4.00±0.73		
	61 ve üzeri	28	3.67±0.68		
Empati	0-30 kişi	60	4.11±0.73	1.223	0.297
	31-60 kişi	76	4.19±0.66		
	61 ve üzeri	28	3.95±0.75		
Ben Dili	0-30 kişi	60	3.56±0.48	1.832	0.163
	31-60 kişi	76	3.61±0.46		
	61 ve üzeri	28	3.41±0.40		

Tablo 4'te beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki öğretmen sayıları ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). İletişim becerilerinin daha çok bireysel özellikler, profesyonel deneyim ve kurumsal kültür gibi faktörlerden etkilenmesi nedeniyle okuldaki öğretmen sayısının beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim becerilerine etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 5.

Beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim becerileri ölçeği alt boyut puanlarının zümre öğretmen sayısı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Zümre öğretmen sayısı	N	X±SS	F	p	LSD
Egoyu Geliştirici Dil	0-1 kişi ^a	35	4.53±0.49	4.383	0.014	a>b a>c
	2-3 kişi ^b	59	4.15±0.76			
	4 ve üzeri ^c	70	4.16±0.66			
Etkin/Katılımlı Dinleme	0-1 kişi	35	4.60±0.43	2.831	0.063	
	2-3 kişi	59	4.33±0.56			
	4 ve üzeri	70	4.39±0.59			
Kendini Tanıma/Açma	0-1 kişi	35	3.99±0.62	0.829	0.438	
	2-3 kişi	59	3.80±0.73			
	4 ve üzeri	70	3.85±0.69			
Empati	0-1 kişi	35	4.31±0.65	1.559	0.213	
	2-3 kişi	59	4.07±0.72			
	4 ve üzeri	70	4.07±0.71			
Ben Dili	0-1 kişi	35	3.63±0.49	0.972	0.381	
	2-3 kişi	59	3.58±0.46			
	4 ve üzeri	70	3.50±0.45			

Tablo 5'te beden eğitimi öğretmenlerinin zümre öğretmen sayısı ile etkili iletişim becerileri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.05$). Buna göre zümre öğretmen sayısından bağımsız olarak şekillendiği ve geliştiği için beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim becerileri üzerinde zümre öğretmenlerinin bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 6.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel çatışma ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	X±SS	t	p
Bütünleştirme	Kadın	56	3.77±0.88	0.210	0.834
	Erkek	108	3.73±0.91		
Ödün Verme	Kadın	56	3.30±0.78	-0.430	0.668
	Erkek	108	3.35±0.69		
Hükmetme	Kadın	56	2.72±0.90	-0.591	0.555
	Erkek	108	2.81±0.90		
Uzlaşma	Kadın	56	3.67±0.91	0.756	0.451
	Erkek	108	3.56±0.89		
Kaçınma	Kadın	56	3.13±0.76	-0.244	0.808
	Erkek	108	3.16±0.84		

Tablo 6'da beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel çatışma stilleri alt boyutları arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum cinsiyetin beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 7.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel çatışma ölçeği alt boyut puanlarının hizmet yılı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Hizmet yılı	N	X±SS	t	p
Bütünleştirme	1-5 yıl	5	2.91±0.99	2.211	0.070
	6-10 yıl	18	3.84±0.80		
	11-15 yıl	44	3.54±0.88		
	16-25 yıl	80	3.88±0.90		
	26 yıl ve ötesi	17	3.76±0.93		
Ödün Verme	1-5 yıl	5	2.57±0.79	1.628	0.170
	6-10 yıl	18	3.38±0.65		
	11-15 yıl	44	3.29±0.78		
	16-25 yıl	80	3.38±0.67		
	26 yıl ve ötesi	17	3.42±0.80		
Hükmetme	1-5 yıl	5	3.24±0.83	0.944	0.440
	6-10 yıl	18	2.58±1.00		
	11-15 yıl	44	2.92±0.88		
	16-25 yıl	80	2.71±0.87		
	26 yıl ve ötesi	17	2.80±1.01		
Uzlaşma	1-5 yıl	5	2.75±0.97	2.121	0.081
	6-10 yıl	18	3.76±0.82		
	11-15 yıl	44	3.45±0.93		
	16-25 yıl	80	3.72±0.81		
	26 yıl ve ötesi	17	3.46±1.12		
Kaçınma	1-5 yıl	5	2.87±0.63	0.339	0.851
	6-10 yıl	18	3.09±0.62		
	11-15 yıl	44	3.11±0.79		
	16-25 yıl	80	3.18±0.83		
	26 yıl ve ötesi	17	3.28±1.04		

Tablo 7’de beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre örgütsel çatışma stilleri alt boyutları arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarının onların örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 8.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel çatışma ölçeği alt boyut puanlarının mevcut kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Hizmet yılı (son atandığı kurum)	N	X±SS	F	p
Bütünleştirme	1-3 yıl	64	3.78±0.91	1.370	0.257
	4-7 yıl	43	3.55±0.92		
	8 yıl ve üzeri	57	3.84±0.87		
Ödün Verme	1-3 yıl	64	3.29±0.65	1.225	0.296
	4-7 yıl	43	3.25±0.74		
	8 yıl ve üzeri	57	3.45±0.78		
Hükmetme	1-3 yıl	64	2.60±0.84	2.230	0.111
	4-7 yıl	43	2.82±0.90		
	8 yıl ve üzeri	57	2.94±0.94		
Uzlaşma	1-3 yıl	64	3.63±0.88	0.569	0.567
	4-7 yıl	43	3.47±0.91		
	8 yıl ve üzeri	57	3.65±0.92		
Kaçınma	1-3 yıl	64	3.06±0.68	0.869	0.421
	4-7 yıl	43	3.16±0.88		
	8 yıl ve üzeri	57	3.25±0.88		

Tablo 8’de beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumdaki çalışma yılına göre örgütsel çatışma stilleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumundaki çalışma süresinin örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 9.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel çatışma ölçeği alt boyut puanlarının okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Okuldaki toplam öğretmen sayısı	N	X±SS	F	p
Bütünleştirme	0-30 kişi	60	3.72 ±0.90	1.707	0.185
	31-60 kişi	76	3.86±0.79		
	61 ve üzeri	28	3.49±1.13		
Ödün Verme	0-30 kişi	60	3.42±0.76	0.988	0.374
	31-60 kişi	76	3.32±0.62		
	61 ve üzeri	28	3.19±0.87		
Hükmetme	0-30 kişi	60	2.91±0.99	1.490	0.228
	31-60 kişi	76	2.65±0.86		
	61 ve üzeri	28	2.82±0.78		
Uzlaşma	0-30 kişi	60	3.60±0.96	0.962	0.384
	31-60 kişi	76	3.67±0.81		
	61 ve üzeri	28	3.39±0.97		
Kaçınma	0-30 kişi	60	3.31±0.79	2.290	0.105
	31-60 kişi	76	3.02±0.79		
	61 ve üzeri	28	3.17±0.86		

Tablo 9’da beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki öğretmen sayılarına göre örgütsel çatışma stilleri arasında istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki öğretmen sayılarının örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 10.

Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel çatışma ölçeği alt boyut puanlarının zümre öğretmen sayısı değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Zümre öğretmen sayısı	N	X±SS	F	p
Bütünleştirme	0-1 kişi	35	3.87±0.74	0.544	0.581
	2-3 kişi	59	3.67±0.91		
	4 ve üzeri	70	3.75±0.97		
Ödün Verme	0-1 kişi	35	3.41±0.57	0.483	0.618
	2-3 kişi	59	3.27±0.69		
	4 ve üzeri	70	3.35±0.81		
Hükmetme	0-1 kişi	35	2.67±0.94	0.298	0.742
	2-3 kişi	59	2.79±0.87		
	4 ve üzeri	70	2.82±0.91		
Uzlaşma	0-1 kişi	35	3.76±0.73	1.371	0.257
	2-3 kişi	59	3.46±0.94		
	4 ve üzeri	70	3.63±0.92		
Kaçınma	0-1 kişi	35	3.24±0.70	1.047	0.353
	2-3 kişi	59	3.03±0.83		
	4 ve üzeri	70	3.21±0.84		

Tablo 10’da beden eğitimi öğretmenlerinin zümre öğretmen sayısına göre örgütsel çatışma becerileri arasında istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki zümre öğretmen sayılarının örgütsel çatışma becerilerine etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 11.

Beden eğitimi öğretmenlerinin etkili iletişim ölçeği ve örgütsel çatışma ölçeği alt boyut puanları arasındaki Pearson Korelasyon testi sonuçları

Alt boyutlar	Etkili İletişim				Örgütsel Çatışma Stilleri					
	Egoyu Geliştirici Dil	Etkin Katılımlı Dinleme	Kendini Tanıma Açma	Empati Ben Dili	Bütünleştirme	Ödün Verme	Hükmetme	Uzlaşma	Kaçınma	
Egoyu Geliştirici Dil		.644**	.222**	.527**	.347**	.092	.033	-.179*	.086	-.001
Etkili İletişim	Etkin Katılımlı Dinleme		.205**	.510**	.302**	.219**	.061	-.175*	.216**	-.010
	Kendini Tanıma Açma			.485**	.383**	.134	-.039	-.125	.109	-.148
	Empati				.595**	.134	-.021	-.079	.138	-.052
	Ben Dili					.190*	.069	-.118	.133	-.055
Örgütsel Çatışma	Bütünleştirme						.783**	-.080	.910**	.399**
	Ödün Verme							.200*	.825**	.630**
	Hükmetme								-.008	.430**
	Uzlaşma									.471**
	Kaçınma									

Tablo 11’de beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve çatışma stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirilen Pearson Korelasyon sonucunda Egoyu Geliştirici Dil alt boyutu ile Hükmetme alt boyutu arasında $r=-.179$ ($p<.05$); Etkin Katılımlı Dinleme ile Hükmetme $r=-.175$ ($p<.05$); Etkin Katılımlı Dinleme ile Uzlaşma $r=.216$ ($p<.01$); Ben Dili ile Bütünleştirme $r=.190$ ($p<.05$) alt boyutları arasında anlamlı ters yönlü ve çok zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma bulgularına göre, beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre etkin/katılımlı dinleme oranları arasında kadınlar lehine istatistiksel anlamda anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Bu durum kadınların duygusal yapıları gereği iletişim kurarken daha etkin olduklarını göstermektedir. Etkin dinleme, iletişim kurulurken karşısındaki söz, jest ve mimiklerle tepki verme, konuşmacının anlattıklarını ara sıra özetleyerek geri bildirim yaparak sağlanır. Ünsal ve İhtiyaroğlu (2022)’nin öğretmenlerin kişilik özellikleri ile etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelemesinde, kadınların etkin dinleme boyutunda daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Kadınların karşılaştıkları durum, olay veya konu karşısında erkeklere göre daha meraklı olmaları da bu farklılığın ortaya çıkmasında etkindir. Yapılan araştırmalarda kadınların beklentilerini, düşündüklerini, kaygılarını daha açık ifade ettiklerini karşısındaki konuşmacıya dönütler verirken jest, mimik, göz teması kurma gibi eylemleri kullanarak etkin dinlemeyi kullandıkları gözlenmiştir (Tepeköylü, Soytürk ve Çamlıyer, 2009). Bu sonuç çalışmamızla paralellik gösterirken, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin daha etkili iletişim ve dinleme becerilerine sahip oldukları, bu durumun onların mesleklerinde daha başarılı ve öğrencileriyle daha iyi ilişkiler kurmalarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Tablo 2’ye göre beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre iletişim becerileri alt boyutları arasında istatistiksel anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarının onların iletişim becerilerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Korkmaz (1994) “Örgütlerde Çatışma ve Nedenleri” konulu araştırmasında, mesleki kıdem ve öğrenim durumunun iletişim becerilerinde çatışmaya sebep olmadığını belirtmiştir. Saraç (2022)’in öğretmenlerin beden dili yeterlilikleri ve iletişim becerileri arasındaki ilişkinin spor ve farklı değişkenler açısından incelenmesi adlı araştırmasında, araştırmacı öğretmenlikteki görev süresi ile iletişim becerileri ölçeği alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu araştırma mevcut araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Arefi (2022)’nin yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin hizmet yılı ile iletişim becerileri davranışları sonuçlarında meslek yıl

değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmekte olup bu araştırmalar mevcut araştırma sonuçları ile kısmen benzerlik göstermektedir (Keskin ve Yıldırım, 2024). Dolayısıyla öğretmenlerin iletişim becerilerinin gelişiminde hizmet süresi tek başına belirleyici bir faktör değildir ve bu becerilerin gelişiminde birden çok değişkenin rol oynadığını gösteren daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 3'e göre beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumdaki çalışma yılına göre etkili iletişim becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumundaki çalışma süresinin etkili iletişim becerilerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Demir (2000), okuldaki hizmet süresinin, öğretmenlerle yöneticilerin ilişkilerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını; Acar (2019), okul öncesi öğretmenlerin iletişim becerileri ve empatik eğilimlerini incelediği çalışmasında kıdem yılı değişkeni açısından öğretmenlerin iletişim beceri puanlarının anlamlı farklılık göstermediğini saptamıştır. Öz (2018), yapmış olduğu çalışmada ise beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim düzeylerinin, mesleki kıdem yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu sonuçlar çalışma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin etkili iletişim becerilerinin gelişiminde hizmet süresinin tek başına yeterli bir faktör olmadığı, bunun yerine çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu, öğretmenlerin iletişim becerilerini geliştirmek için sürekli profesyonel gelişim ve kişisel çaba içinde olmalarının önemini vurgulamaktadır.

Tablo 4'e göre beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki öğretmen sayılarına göre etkili iletişim becerileri arasında istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki öğretmen sayılarının etkili iletişim becerilerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Yine öğretmenlerin okul yöneticilerinin iletişim becerileri ve alt boyutlarına yönelik algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre analizinde anlama ve empati boyutunda, sosyal rahatlık boyutunda, destek boyutunda ve iletişim becerileri boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülemediği. Buradan öğretmenlerin çalıştıkları öğretmen sayısına göre okul yöneticilerinin iletişim becerilerine ilişkin algılarının farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir. İlave tablo 5'e göre beden eğitimi öğretmenlerinin zümre öğretmen sayısına göre etkili iletişim becerilerinde istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki zümre öğretmen sayılarının etkili iletişim becerilerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Buradan hareketle iletişim becerilerinin, öğretmen sayısından bağımsız olarak kişisel özellikler, eğitim düzeyi, profesyonel gelişim ve kişisel deneyim gibi faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir. Öğretmenlerin etkili iletişim becerilerini geliştirmek için, kurumlarındaki öğretmen sayısından çok, bireysel çabalarının ve sürekli gelişimlerinin önemli olduğunu göstermektedir.

Tablo 6'ya göre beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel çatışma stilleri alt boyutları arasında istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin onların örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Sungur (2008) araştırmasında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kullandığı çatışma yönetim yaklaşımlarının ve bu yaklaşımların yaş, cinsiyet, branş, kıdem gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırma verilerine göre öğretmenlerin kullandığı çatışma yönetim yaklaşımları sırasıyla iş birliği, uzlaşma, kaçınma, uyma ve hükmetmedir. Dolayısıyla cinsiyet değişkeni ile öğretmenlerin kullandıkları çatışma yönetimi yaklaşımları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan araştırma çalışmamızla paralellik göstermektedir. Ancak Işık (2009) genel liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaşadığı çatışmaların nedenlerine ilişkin algılarını belirlemeyi amaçladığı çalışmasında; eğitim öğretim hizmetleri alanında yaşanan çatışmaların genel hizmetler ve iş gören hizmetleri alanlarında yaşanan çatışmalardan daha fazla olduğunu, öğretmenlerin en fazla ödüllendirme, yöneticilerin ise boş dersler konusunda çatışma yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışma bu araştırma sonuçlarının tersi yönünde sonuçlanmış ve bu sonuca göre yönetici ve öğretmenler arasında; konum, yaş, kıdem, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gözlenmiştir. Yönetici ve öğretmenler arasında çatışmanın doğması liderlik vasfı konumunda olan yöneticinin cinsiyet

ayrımı yapması adalet dengesini bozduğu için kurum içerisinde öğretmenler arasında da çatışmanın doğmasına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin çatışma yönetim yaklaşımlarının cinsiyetten bağımsız olduğu görülmekle birlikte, bazı durumlarda cinsiyet ve medeni durum gibi faktörlerin de etkili olabileceği anlaşılmaktadır. Bu durum, çatışma yönetimi ve adalet algısının karmaşıklığını ve çeşitli faktörlerden nasıl etkilendiğini göstermektedir. Öğretmenler arasında adil ve tarafsız bir ortamın sağlanması, çatışmaların azaltılması ve daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması açısından önemlidir.

Tablo 7'ye göre beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre örgütsel çatışma stilleri alt boyutları arasında istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarının onların örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmadığını göstermektedir. Savran (2009) Ankara'da resmi ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejileri incelendiği çalışmada, çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yılına göre kullandıkları stratejilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirlemiştir ($p>.05$). Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermiş olup yaşanan durumların beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yılı ile ilgili olmadığını göstermektedir. Özdemir ve Özdemir (2007) "duygusal zeka ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, üniversitede çalışan akademik ve idari personel üzerine uygulama" adlı araştırmasında; akademisyenlerin duygusal zeka boyutları ve kullandıkları çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmış ve sonuç olarak; çatışma yönetim stratejilerinde işbirliği ve uzlaşma stratejilerinin daha çok tercih edildiğini ve çatışmaları yönetmede daha etkili olarak algılandıklarını ortaya koymuştur. Yine çalışma süresine göre çatışma yönetimi stratejisi tercihlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bulgular bu çalışma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin hizmet yıllarının örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmaması, çatışma yönetim stratejilerinin daha karmaşık ve çok yönlü faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin çatışma yönetim becerilerini geliştirmek için çeşitli eğitim ve gelişim programlarına katılmalarının önemini vurgulamakta, öğretmenlerin duygusal zekâlarını geliştirmeleri ve sürekli profesyonel gelişim fırsatlarını değerlendirmeleri gerektiğini işaret etmektedir.

Tablo 8'e göre beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumdaki çalışma yılına göre örgütsel çatışma stilleri arasında istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut kurumundaki çalışma süresinin örgütsel çatışma stillerinin etkisinin olmadığı göstermektedir. Savran (2009) Ankara'da resmi ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejileri incelendiğinde çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin okuldaki çalışma yılının dağılımını gösteren tabloda belirtilen verilere göre beden eğitimi öğretmenlerinin çatışma stratejileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>.05$). Beden Eğitimi öğretmeninin aynı kurumda uzun süre çalışması, çatışmaların doğması ile ilgili bir sebeple bağdaşmamıştır. Etkileyici unsur olarak değerlendirilmemiştir.

Tablo 9'a göre beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki öğretmen sayılarına göre örgütsel çatışma stilleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki öğretmen sayılarının örgütsel çatışma stillerine etkisinin olmadığı göstermektedir. Savran (2009) yılında Ankara'da resmi ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejilerine yönelik yapmış olduğu çalışmada araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına göre kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerinin değişiminin istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yine aynı kurumdaki beden eğitimi öğretmen sayısının azlığının veya çokluğunun örgütün çatışma nedenleri arasında sayılamayacağını ifade etmektedir. Dolayısıyla çatışma yönetim stratejilerinin geliştirilmesinde ve uygulanmasında öğretmen sayısının tek başına belirleyici bir faktör olmadığı, kişisel özellikler, eğitim seviyesi, duygusal zekâ ve profesyonel deneyimler gibi diğer faktörlerin de önemli olduğu düşünülmektedir.

Tablo 10'a göre beden eğitimi öğretmenlerinin zümre öğretmen sayısına göre örgütsel çatışma becerileri arasında istatistiki anlamda anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin okullarındaki zümre öğretmen sayılarının örgütsel çatışma becerilerine

etkisinin olmadığını göstermektedir. Zümre öğretmenlerinin birlikte planlama yapmaları, araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde şehirde yaşanan deprem nedeniyle artan hassasiyetler sonucunda, zor dönemin izlerini hafifletmek amacıyla okul içinde iş birliği ve hoşgörüye dayalı bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunmuştur. Kısacası öğretmenlerin çatışma yönetim becerilerinin zümre öğretmen sayısı ile doğrudan ilişkili olmadığı, ancak kriz dönemlerinde geliştirilen iş birliği ve hoşgörünün, çalışma ortamının kalitesini artırmada önemli bir rol oynadığı, bu durumun hem öğretmenler hem de öğrenciler için daha destekleyici ve verimli bir eğitim ortamı oluşturulmasına yardımcı olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırmanın bulguları, beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve örgütsel çatışma yönetimi arasında cinsiyet, hizmet yılı, mevcut kurumda çalışma süresi, okul ve zümre öğretmen sayısı gibi değişkenler bakımından genel olarak anlamlı farklılıklar göstermediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin etkin ve katılımlı dinleme becerilerinde erkek öğretmenlere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir üstünlük sergilediği belirlenmiştir ($p < .05$). Bu sonuç, iletişim becerilerinin gelişiminde bireysel ve cinsiyete dayalı farklılıkların önemli bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Hizmet yılı, kurumda çalışma süresi ve diğer sayısal değişkenlerin iletişim becerileri ve örgütsel çatışma yönetimi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, bu becerilerin bireysel yetkinlikler ve mesleki gelişim süreçlerine daha bağlı olduğunu göstermektedir. Yine beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve çatışma yönetimi stilleri arasında genel olarak çok zayıf ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Egoyu geliştirici dil ve hükmetme; etkin katılımlı dinleme ve hükmetme arasında negatif yönlü, etkin katılımlı dinleme ve uzlaşma arasında ise pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Ben dili ile bütünleştirme arasında da zayıf ama anlamlı pozitif bir bağ gözlenmiştir. Bu bulgular, olumlu iletişim becerilerinin daha az otoriter ve daha uzlaşmacı çatışma yönetimi tarzlarını teşvik edebileceğini ortaya koysa da bu ilişkilerin gücü oldukça düşüktür. Bu doğrultuda, öğretmenlerin iletişim ve çatışma becerilerini geliştirecek eğitim programlarının faydalı olacağı söylenebilir. Aynı zamanda, elde edilen bulgular, örgütsel faktörlerin iletişim becerilerini ve çatışma yönetim yetilerini doğrudan etkilemediğini ancak dolaylı etkilerin araştırılmasına ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, araştırma sonuçları, öğretmenlerin kişisel farkındalıklarının artırılması ve bireysel gelişimlerine yönelik eğitici programların önemini vurgulamaktadır. Özellikle dinleme becerilerinde gözlenen cinsiyet farklılıklarının nedenleri derinlemesine araştırılmalı ve her iki cinsiyetin de eşit şekilde desteklenebileceği stratejiler geliştirilmelidir. Araştırma sonucu aşağıdaki önerilere yer verilmektedir.

Öneriler

- ✓ Kadın öğretmenlerin etkin dinleme becerilerindeki üstünlüklerini daha iyi değerlendirebilmek ve yaygınlaştırmak için cinsiyete duyarlı eğitim programları tasarlanmalıdır.
- ✓ Hizmet yılı, çalışma süresi gibi değişkenlerin etkisiz olduğu bulgusu göz önüne alınarak, öğretmenlerin bireysel yetkinliklerini geliştirmeyi hedefleyen programlara ağırlık verilmelidir.
- ✓ Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerilerini artırmak için sürekli mesleki gelişim atölyeleri düzenlenmeli ve eğitim içeriği, uygulamaya dayalı yöntemlerle güçlendirilmelidir.
- ✓ Örgütsel çatışma yönetimi becerilerinin geliştirilmesi amacıyla vaka temelli eğitimler ve simülasyonlar uygulanmalıdır.
- ✓ Zümre öğretmen sayısı ve okul büyüklüğü gibi çevresel değişkenlerin etkisiz olduğu dikkate alınarak, bireysel liderlik becerilerini destekleyecek stratejilere odaklanılmalıdır.
- ✓ Cinsiyet farklılıklarını anlamaya yönelik nitel çalışmalara yer verilerek, bu farklılıkların nedenleri detaylı bir şekilde araştırılmalıdır.
- ✓ Gelecekteki araştırmalar, iletişim becerilerini ve çatışma yönetim stillerini etkileyebilecek daha geniş bir yelpazede demografik, psikolojik ve kültürel faktörleri incelemelidir.

Conflict of Interest

The authors declared that there is no conflict of interest.

Ethical Statement

This study does not present any ethical concerns.

Financial support

This study has not received any contribution and/or support from any organisation or person.

Kaynaklar

- Acar, Ş. (2019) *Okul öncesi öğretmenlerinin iletişim becerileri ve empatik eğilimlerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Akkirman, A. D. (1998). Etkin çatışma yönetimi ve müdahale stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1-11.
- Arefi B. (2022). *Beden eğitimi öğretmenlerinin sınıf yönetimi davranışları ile iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi), Sağlık Bilimler Enstitüsü, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Berger, C. R., & Chaffee, S. H. (1988). On bridging the communication gap. *Human Communication Research*, 15(2), 311-318.
- Blake, R. R. , Shepard, H. A. and Mouton, J. S. (1964). *Managing Intergroup Conflict in Industry*, Texas: Gulf Publishing Company.
- Buluş, M., Atan, A. & Sarıkaya, H. E. (2017). Etkili iletişim becerileri: bir kavramsal çerçeve önerisi ve ölçek geliştirme çalışması. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(2), 575 – 590.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Champoux, J. E. (2003). *Organizational behavior: essential tenets* 2nd ed. *Canada: South-Western International Journal of Business and Management Studies*.
- Creswel, J. W. (2018). *Qualitative inquiry & esearch design choosing among five approach*. California: Sage Publications.
- Cüceloğlu, D. 2016. *İletişim Donanımları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Demir, K. (2000) *Örgütlerde iletişim yönetimi-yönetimde çağdaş yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirel Uçan, A. (2018). İslam din eğitimi için alternatif bir model: eleştirel din eğitimi yaklaşımı. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 59(1), 275-295, doi: 10.1501/İlhak_0000001491.
- Diggory, K. (2019). Communication is the key. <https://www.explore-life.com/en/articles/communication-is-the-key>, Erişim Tarihi: 17.12.2024
- Gümüşeli, A. İ. (1994). *İzmir ortaöğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri*. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Işık, Ö. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında yöneticiler ve öğretmenler arasındaki çatışma nedenler (Bakırköy ilçe örneği)* (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Işık, M. (2012). *Kitle iletişim teorilerine giriş*. Eğitim Yayınevi.
- Jones, R., & Brown, K. (2018). Implementing research-based practices in schools: Strategies and challenges. *Educational Administration Quarterly*, 44(2), 198-215.
- Kaya, T. (2028). *Okul müdürlerinin çatışma yönetim yöntemlerini kullanma sıklıkları ve bu yöntemlerin etkililiğine ilişkin öğretmen algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Këndusi, V. (2015). Teacher Training on Classroom Management and Conflict Resolution. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(1), 151-154. DOI: 10.5901/mjss.2015.v4n1s1p151
- Keskin, M., & Yıldırım, M. (2024). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iletişim ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 13 (2), 151-16.
- Korkmaz, M. (1994). *Örgütlerde çatışma ve nedenleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Moore, C. W. (1996). *The Mediation Process*, Jossey-Bass Publishers, California.
- Nacar, E., & Polat, Ö. (2023). *Beden eğitimi öğretmenlerinde algılanan disiplin anlayışları ile iletişim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Elâzığ İli Örneği)*. Ankara: İksad Yayınevi
- Öz, N. (2018) *Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim becerilerinin liderlik davranışlarına olan etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

- Özalp, İ. (1989). Örgütlerde çatışma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 81-114.
- Özer, K. 2006. *İletişimsizlik becerisi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Özdemir, N. (2018). Okullarda öğretmenlerin yaşadığı çatışma ve çatışma yönetim stilleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(2), 93-116.
- Özdemir, A. Y. & Özdemir, A. (2007). Duygusal zekâ ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: üniversitede çalışan akademik ve idari personel üzerine uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18, 393-410.
- Rahim, M. A. (1983). Managing conflict in complex organizations. D. W. Cole içinde, *Conflict Resolution Technology*. Cleveland, Ohio: Organizational Development Institute.
- Rahim, M., A. (2001), "Managing Conflict in Organizations". (3rd Edition). Westport, CT: Quorum.
- Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological reports*, 44(3), 1323-1344.
- Roloff, M. E..1987, "Communication and confEct", Hanbook of communication science.CA.Sage.
- Saraç A. (2022). *Öğretmenlerin beden dili yeterlilikleri ve iletişim becerileri arasındaki ilişkinin spor ve farklı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi), Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Savran, M. (2009). *Ankara merkez resmi ve özel ortaöğretim okullarında çalışmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin örgüt içindeki çatışma yönetim stratejilerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Serbes, Ş., & Aslan, M.(2024). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerininokula yabancılaşma ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Education, Science and Sport*, 6 (1), 52-62.
- Smith, N. (2020). Ten Tips from an Online Educator | The Tyee.
- Sungur, D. (2008). *Eskişehir ili yenikent eğitim bölgesi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin çatışma yönetimi yaklaşımları* (Yüksek lisans tezi), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Taylor, B. A. (2021). *The organizational behavior and group climate of trust, conflict, and engagement as perceived by us healthcare workers*. Wilmington University (Delaware).
- Tepeköylü, Ö., Soytürk, M., & Çamlıyer, H. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu (besyo) öğrencilerinin iletişim becerisi algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 115-124.
- Thomas, K.W. (1976). Conflict and conflict management, M. D. Dunentte (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago.
- Ünsal, Y., & İhtiyaroğlu, N. (2022). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile etkili iletişim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 98-109.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık

EXTENDED ENGLISH SUMMARY

Introduction: Conflict management is essential to mitigate and resolve organizational conflict. Effective conflict management involves activities that minimize the harmful aspects of conflicts and adopt a win-win approach, ensuring the organization functions at its highest level. The primary question in conflict management is identifying the cause of the conflict. Detailed evaluation and analysis of the cause should consider the positive or negative impacts on the organization. Communication problems in schools can overshadow desired educational outcomes. Teachers in the same branch form associations (group teachers), which develop good communication skills but can also lead to unwanted communication conflicts. These conflicts may escalate into organizational conflicts over time. Among school teachers, physical education teachers play a significant role as they conduct physical education classes. This study investigates the communication skills and organizational conflicts experienced by physical education teachers in the same institution. **Method:** The research method used in this study is the screening model, a quantitative research approach. This model is preferred when the goal is to determine specific characteristics of a group. The research group consists of 164 physical education teachers, 56 of whom are female and 108 are male, working in schools affiliated with the Provincial Directorate of National Education in Malatya during the 2024-2025 academic year. Data collection tools include a survey form to determine the demographic information of physical education and sports teachers, the "Effective Communication Skills Scale" by Buluş et al. (2017), and the "Organizational Conflict Scale A Form" by Rahim (1983) and adapted to Turkish by Gümüşeli (1994). The Effective Communication Skills Scale is a 5-point Likert-type scale with 34 items and five dimensions: 'ego-enhancing language', 'active listening', 'self-awareness/disclosure', 'empathy', and 'I language'. The Organizational Conflict Scale A Form defines five conflict resolution styles: integrating, compromising, dominating, avoiding, and compromising. The scale consists of 28 items in a 5-point Likert-type format. Since the data showed a normal distribution, the Independent Samples T-Test was used for pairwise comparisons, and the One-Way Anova test was used for comparisons involving three or more groups. The Tukey LSD test, a post-hoc test, determined the group causing significant differences. The significance level was set at .05. **Findings:** The study revealed a significant difference favoring women in the active/participative listening rates of physical education teachers according to gender. No significant differences were found in the communication skills sub-dimensions of physical education teachers based on years of service or the number of teachers in their schools. Similarly, there were no significant differences in the organizational conflict styles sub-dimensions of physical education teachers according to gender, years of service, or the number of teachers in their schools. **Discussion:** The findings suggest that while gender may play a role in active/participative listening rates, other variables such as years of service and the number of teachers do not significantly impact communication skills or organizational conflict styles. This indicates that gender-specific strategies might be necessary to enhance listening skills among physical education teachers. Additionally, the lack of significant differences based on years of service or the number of teachers suggests that these factors might not be as influential in determining communication skills and conflict resolution styles among physical education teachers. **Conclusion:** The study highlights the importance of gender in active/participative listening among physical education teachers. Other variables, such as years of service and the number of teachers, do not significantly impact communication skills and organizational conflict styles. Thus, gender-specific interventions might be beneficial, but further research is needed to explore other factors influencing these skills. Comprehensive strategies should be developed to support teachers in their professional growth.

Öğretmenlerin örgütsel güveni: Okulda kalma, özdeşleşme ve bağlılık ile olan ilişkisini keşfetme

Hüseyin Gezen¹, Şenol Karataş², Taha Karagöz³, Yusuf Ziya Ersöz⁴

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:hsyngzn8520@hotmail.com

²Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:hayat0421@hotmail.com

³Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:Karagöz.taha25@gmail.com

⁴Milli Eğitim Bakanlığı, Bursa, Türkiye, E-mail:yusufziya1637@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarına, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algılarına olan etkisini ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılının birinci döneminde Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım merkez ilçelerinde kamu okullarında çalışan 24.191 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grup ise basit seçkisiz yöntem ile seçilen 402 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçme araçları olarak Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği", Kaya ve Argon (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği", Şahin (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve Üstüner (2019) tarafından geliştirilen "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Yürütülen analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları ve örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeyde iken örgütsel özdeşleşme algıları orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları hem ölçek genelinde hem de boyutlar bazında öğretmenlerin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkları ile aralarında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak öğretmenlerin, örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları üzerinde pozitif yönlü anlamlı yordayıcılar olduğu tespit edilmiştir.

Received: 28.12.2024

Accepted: 22.03.2025

Published: 25.03.2025

Anahtar Kelimeler

Bağlılık, güven, okulda kalma, özdeşleşme.

Teachers' organizational trust: Exploring its relationship with retention, identification and commitment

Abstract

This study examines the impact of teachers' organizational trust perceptions on their attitudes toward staying at school, organizational identification, and organizational commitment. The population includes 24,191 teachers in public schools across Nilüfer, Osmangazi, and Yıldırım districts of Bursa during the 2023-2024 academic year, with a sample of 402 teachers selected via simple random sampling. Data were collected using the "Organizational Trust Scale" (Çalışkan, 2021), "Teachers' Attitude to Stay in School Scale" (Kaya & Argon, 2019), "Organizational Identification Scale" (Şahin, 2014), and "Organizational Commitment Scale for Teachers" (Üstüner, 2019). Results showed that teachers' organizational trust, attitudes toward staying at school, and organizational commitment were high, while organizational identification was moderate teachers' perceptions of organizational trust were found to have moderate positive and significant relationships with teachers' attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment both on the scale and on the basis of dimensions. Finally, it was found that teachers' perceptions of organizational trust were significant positive predictors of their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment.

Corresponding author

Hüseyin Gezen
(hsyngzn8520@hotmail.com)

Keywords

Commitment, trust, retention, identification.

How to cite: Gezen, H., Karataş, Ş., Karagöz, T. & Ersöz, Y. Z. (2025). Öğretmenlerin örgütsel güveni: Okulda kalma, özdeşleşme ve bağlılık ile olan ilişkisini keşfetme. *Education Science and Sport*, 7 (1), 17-29.

GİRİŞ

Eğitim kurumları, bireylere belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri için bilgi ve beceriler kazandırmaya çalışırken, öğretmenlerin bu hedeflere ulaşmadaki rolleri oldukça büyüktür (Leithwood ve ark., 2008). Öğretmenlerin potansiyellerini en iyi şekilde kullanabilmesi için öğretmen davranışlarının iyi analiz edilmesi gerekir. Öğretmenlerin duygu, düşünce, sosyal çevre ve psikolojik durumları gibi etkenler, öğretmen verimliliğini etkileyen önemli unsurlardır (Gezen ve Kaya, 2023). Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel güven algıları, eğitim kurumlarının başarısını doğrudan etkileyebilecek bir faktördür. Türk Dil Kurumu'na (2024) göre güven, korku ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusudur; bireylerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan bu duygunun, çalışanların verimliliği üzerinde olumlu etkileri vardır (Artuksu, 2009). Örgütsel güven, çalışanların dürüst, şeffaf, ilgili ve gerçekçi ilişkiler kurmaları olarak tanımlanır (Yılmaz, 2009) ve güvenin eksikliği çalışanların performanslarını olumsuz etkileyebilir (Demirtaş ve ark., 2011). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin okul yönetimine güvenmeleri, örgütsel güvenin tüm boyutlarını olumlu etkileyerek, öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını güçlendirir (İlbasan, 2019). Ayrıca, öğretmenler arasında güven, okulda işbirliğini artırır ve okulun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlar (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Öğretmenlerin okullarına güven duymaları, okulda olumlu davranışlar sergilemelerini ve daha verimli çalışmalarını sağlar (Aktuğ, 2016).

Örgütsel güven; liderlik yaklaşımları, iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir (Dirks ve Ferrin, 2002). Özellikle eğitim kurumlarında örgütsel güven, okul iklimi ve öğretmenlerin motivasyonu üzerinde belirleyici bir faktör olarak ele alınmaktadır (Hoy ve Tschannen-Moran, 1999). Öğretmenlerin meslekte kalma kararlarında örgütsel güvenin önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Tschannen-Moran, 2014). Örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda öğretmenlerin mesleki tatmini arttığı ve uzun vadede okulda kalma eğilimlerinin güçlendiği belirtilmektedir (Bryk ve Schneider, 2002). Son yıllarda yapılan bir çalışma, okul yöneticileriyle kurulan güven temelli ilişkilerin, öğretmenlerin istifa oranlarını azaltabileceğini ortaya koymuştur (Nguyen, 2021). Okulda kalma, öğretmenin okulu sevmesi ve okuluyla özdeşleşmesi ile mümkün olur (Wang, 2003). Okuluyla özdeşleşen öğretmen, okulunun başarısına daha fazla katkı sağlar (Hatipoğlu, 2022). Örgütsel özdeşleşme, öğretmenin okuluna duyduğu sadakat, benzerlik ve aidiyet duyguları ile ilgilidir (Özdemirli, 2023). Örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin arttığı belirlenmiştir (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Son dönemde yapılan bir çalışma, örgütsel güvenin özdeşleşme üzerindeki etkisinin özellikle kamu kurumlarında çalışan bireylerde daha belirgin olduğunu göstermiştir (Van Knippenberg, 2022). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duyduğu duygusal ve bilişsel bağı ifade eder (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Örgütsel güvenin yüksek olması, bağlılığın tüm boyutlarını olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak ele alınmaktadır (Colquitt, Scott ve LePine, 2007). Eğitim sektöründe yapılan son araştırmalar, öğretmenlerin örgütlerine duyduğu güvenin arttıkça özellikle duygusal bağlılıklarının da güçlendiğini göstermiştir (Bal, 2023). Öğretmenlerin okuluna bağlılıkları, okul kültürünü güçlendirmekte ve daha yüksek verimlilik elde edilmesine olanak tanımaktadır (Sezgin, 2010). Öğretmenlerin bağlılık düzeyi ne kadar yüksekse, okullarının başarısı o kadar artar; bağlılık kaybı ise öğrencilerin başarısını olumsuz etkiler (Firestone ve Pennel, 1993). Bu nedenle, eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumu, örgütsel özdeşleşme ve bağlılık düzeyleri, okulun başarısı ve eğitim çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Örgütsel güven, eğitim kurumlarında öğretmenlerin okullarına yönelik algılarını şekillendiren kritik bir faktördür. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri, yalnızca bireysel iş tatminlerini ve motivasyonlarını değil, aynı zamanda kuruma olan bağlılıklarını, özdeşleşme süreçlerini ve uzun vadede okulda kalma niyetlerini de etkilemektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel güveni ile okulda kalma, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere dair bütüncül bir anlayış geliştirmek, eğitim yönetimi literatürü açısından önemli bir boşluğu doldurma potansiyeline sahiptir. Mevcut literatürde örgütsel güven, bağlılık, özdeşleşme ve okulda kalma gibi kavramlar genellikle bireysel düzeyde ya da ikili ilişkiler bağlamında ele alınmış; ancak bu dört değişkenin bir arada nasıl etkileşimde bulunduğu dair kapsamlı bir çerçeve sunulmamıştır. Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının, onların kuruma bağlılıkları, kurumsal kimlikleriyle özdeşleşme süreçleri ve okulda kalma niyetleri üzerindeki etkisini bir arada ele alarak, bu boşluğu

doldurmayı amaçlamaktadır. Özgünlük açısından, bu araştırma örgütsel güven; öğretmenlerin okulda kalma niyetleri, okula bağlılıkları ve özdeşleşmeleri arasındaki çok yönlü ilişkileri bir arada inceleyerek, eğitim yönetimi ve örgütsel davranış literatürüne bütüncül bir perspektif kazandırmaktadır. Bu doğrultuda çalışma, hem teorik hem de pratik düzeyde alana katkı sunmayı hedeflemektedir.

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarına, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeylerine olan etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıklarına ait görüşleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarına, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeylerine olan etkisini ortaya çıkarmayı hedefleyen bu çalışma nicel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. Yine bu yöntem ile belirlenen tarama modellerinden ilişkisel (korelasyonel) araştırma modelinde desenlenmiştir. Tarama modellerinde genel amaç grubun belirli özelliklerini ortaya çıkarmak adına veriler toplanır. Tarama modellerinden ilişkisel araştırma modeli ise iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve sebep-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalardır. İlişkisel tarama modellerinde araştırmacının araştırma verilerine hiçbir şekilde müdahale etmemesi gerekmektedir (Creswell, 2020).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılının birinci döneminde, Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım merkez ilçelerinde kamu okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrendeki toplam öğretmen sayısı 24.191 olarak tespit edilmiştir. Örneklemi belirlerken basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Belirlenen evren içerisinde örneklemin rastgele seçilme işlemine basit seçkisiz yöntem denir (Büyüköztürk, ve ark., 2017). Yapılan araştırmanın örneklemini bu yöntem ile seçilen Bursa iline bağlı Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım merkez ilçelerde kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 402 öğretmenden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Güven Ölçeği

Öğretmenlerin okullarına olan güven duygularını belirlemek amacıyla Çalışkan (2021) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek 3 boyutlu ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutlarına bakıldığında *çalışma arkadaşlarına duyulan güven* (1,2,3,4,5,6,7), *yöneticiye duyulan güven* (8,9,10,11,12) ve *kuruma duyulan güven* (13,14,15,16,17) biçimindedir. Ölçek içerisinde ters puanlanan madde yoktur. 5'li Likert tipinde olan ölçeğin cevapları *Kesinlikle Katılmam* (1), *Katılmam* (2), *Kararsızım* (3), *Katılıyorum* (4) ve *Kesinlikle Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar güven düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarında çalışmaya devam etmelerini belirlemek amacıyla; Alexander (2010) tarafından geliştirilen Kaya ve Argon (2019) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyutlu ve toplamda 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde ikinci madde ters puanlanan maddedir. Ölçek 5'li Likert tipinde olup cevaplar *Kesinlikle Katılmıyorum* (1), *Katılmıyorum* (2), *Kararsızım* (3), *Katılıyorum* (4) ve *Kesinlikle Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar öğretmenlerin görev yaptıkları okulda kalmak istediklerini ifade etmektedir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulları ile özdeşleşmelerini belirlemek amacıyla; Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Şahin'in (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyutlu ve toplamda 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde ters puanlanan madde yoktur. 5'li Likert tipinde olan ölçeğin cevapları *Hiç Katılmıyorum* (1), *Az Katılıyorum* (2), *Orta Düzeyde Katılıyorum* (3), *Oldukça Katılıyorum* (4) ve *Tamamen Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan puanların çokluğu öğretmenlerin okullarıyla özdeşleştiklerini ifade etmektedir.

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarına bağlılıklarını belirlemek amacıyla Üstüner (2019) tarafından geliştirilen "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyutlu ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde ters puanlanan madde yoktur. 5'li Likert tipinde olan ölçeğin cevapları *Hiçbir Zaman* (1), *Nadiren* (2), *Bazen* (3), *Çoğu Zaman* (4) ve *Her Zaman* (5) şeklindedir. Ölçekten alınan puanların çokluğu öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıda verilen dört ölçeğin güvenilirliklerini belirlemek için yürütülen analizler sonucunda elde edilen cronbach's alpha değerleri aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri

Boyut/Ölçek	Ölçeğin Kendisine Ait Değerler	Araştırmada Elde Edilen Değerler
Çalışma Arkadaşlarına Güven	.92 (Çalışkan, 2021)	.89
Yöneticiye Duyulan Güven	.95 (Çalışkan, 2021)	.91
Kuruma Duyulan Güven	.94 (Çalışkan, 2021)	.89
Örgütsel Güven Ölçeği	-	.93
Okulda Kalma Tutumu Ölçeği	.89 (Kaya ve Argon, 2019)	.83
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	.86 (Şahin, 2014)	.84
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	.97 (Üstüner, 2019)	.97

Yukarıda Tablo 1'de verilen değerler sonucunda araştırmada kullanılan dört ölçeğinde oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (George ve Mallery, 2003).

Yukarıda verilen dört ölçeğin geçerliliğini belirlemek için DFA yapılmış olup elde edilen uyum değerleri aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin elde edilen uyum indeksleri

Ölçek	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Örgütsel Güven Ölçeği	2.512	.061	.032	.961	.955
Okulda Kalma Tutumu Ölçeği	1.947	.049	.020	.995	.987
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1.995	.050	.020	.990	.982
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	3.459	.078	.030	.959	.950

Yukarıda Tablo 2'de verilen değerler sonucunda araştırmada kullanılan dört ölçeğinde geçerli olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Verilerin Analizi

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin olarak, öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İkinci alt problemde ise bu değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Üçüncü alt problemde, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla yol analizi yöntemi kullanılmıştır. Yol analizinin avantajı, birden fazla bağımlı değişkenin aynı anda analiz edilmesidir (Geiser, 2012; Şen, 2020). Bu analizde, okulda kalma tutumu, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık dışsal (exogenous) değişkenler, örgütsel güvenin

alt boyutları ise içsel (endogenous) değişkenler olarak ele alınmıştır.

BULGULAR

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 3

Normallik ve ortalama düzey hesaplama analiz bulguları

Ölçek/Boyut	Çarpıklık	Basıklık	\bar{x}	ss
Çalışma Arkadaşlarına Güven	-.420	.538	3.71	.60
Yöneticiye Güven	-.471	.130	3.74	.75
Kuruma Güven	-.565	.560	3.84	.69
Örgütsel Güven Toplam	-.177	-.280	3.76	.58
Okulda Kalma Tutumu	-.423	-.114	3.60	.74
Örgütsel Özdeşleşme	-.209	-.421	3.27	.85
Örgütsel Bağlılık	-.440	-.396	3.47	.90

Yukarıda verilen Tablo 3 incelendiğinde bütün ölçeklerin ve alt boyutların çarpıklık-basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olması sebebiyle dağılımların normal olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2009). Örgütsel güven ölçeğinin çalışma arkadaşlarına güven boyutuna ait ortalama 3.71 ile yüksek düzeyde; yöneticiye güven boyutuna ait ortalama 3.74 ile yüksek düzeyde; kuruma güven boyutuna ait ortalama 3.84 ile yüksek düzeyde ve ölçeğin geneline ait ortalamanın 3.76 ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait ortalamanın 3.60 ve yüksek düzeyde olduğu; örgütsel özdeşleşmeye ait ortalamalarının 3.27 ve orta düzeyde olduğu; örgütsel bağlılık ölçeğine ait ortalamalarının 3.47 ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 4

Öğretmenlerin örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişki

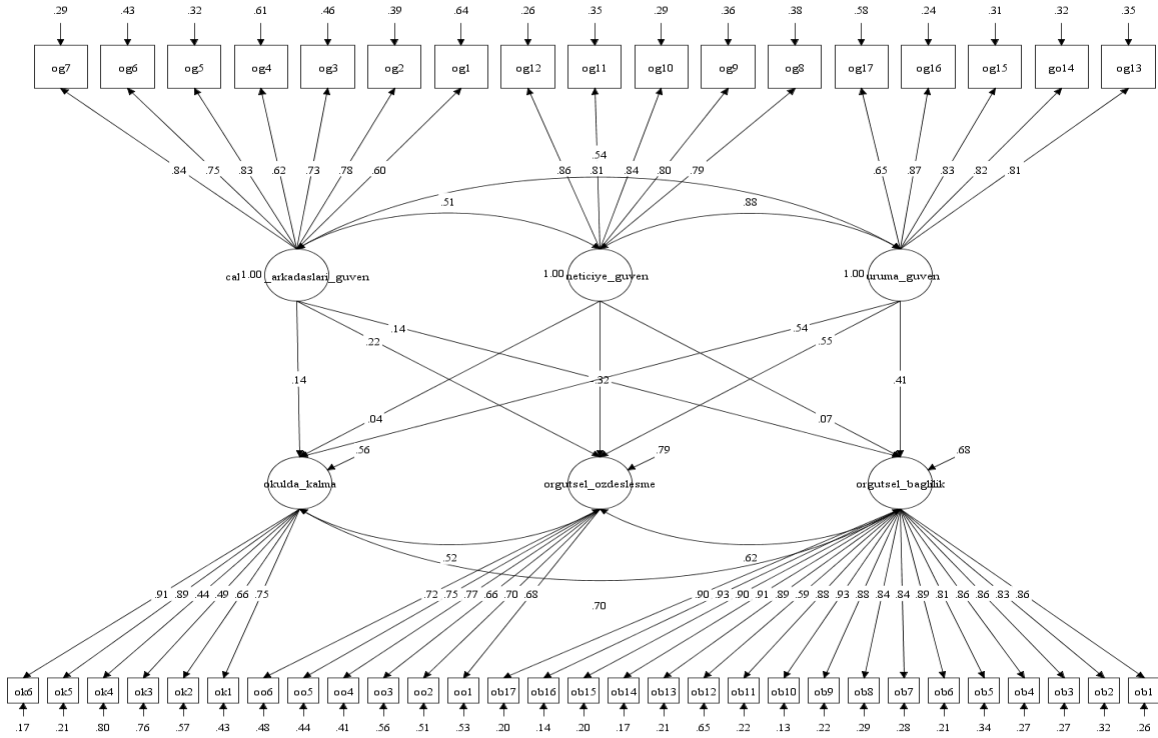
	Okulda Kalma Tutumu	Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Bağlılık
Çalışma Arkadaşlarına Güven	r= .448**	r= .341**	r= .501**
Yöneticiye Güven	r= .540**	r= .308**	r= .599**
Kuruma Güven	r= .602**	r= .387**	r= .680**
Örgütsel Güven Toplam	r= .618**	r= .390**	r= .692**

p<.05*, p<.01**

Yukarıda verilen Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri hem ölçek genelinde hem de boyutlar bazında öğretmenlerin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ile aralarında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir (Field, 2024).

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında MLR yönteminin kullanılması ve yapılan yol analizi neticesinde modelin sahip olduğu ki-kare değerinin manidar olduğu (p<.05) lakin model uyum değerlerin $\chi^2/sd=2.15$, RMSEA=.05, SRMR= .08, CFI=.90 ve TLI= .90 olarak elde edildiği ve bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu bulunmuştur (Tabachnick ve Fidell, 2013).



Şekil 1. Örgütsel güven, okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığa ait standartlaştırılmış yol katsayılarını içeren diyagram modeli

Yapılan yol analizine ait standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında örgütsel güvenin çalışma arkadaşlarına güven boyutu öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Benzer şekilde örgütsel güvenin yöneticiye güven boyutu öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p < .05$). Yine örgütsel güvenin kuruma güven boyutu öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($p < .05$).

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının; çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .14, yöneticiye güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .04 ve kuruma güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .54 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere bakıldığında çalışma arkadaşlarına güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .14 birimlik değişime, yöneticiye güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .04 birimlik değişime ve kuruma güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .54 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmelerinin; çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .22, yöneticiye güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü -.32 ve kuruma güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .55 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere bakıldığında çalışma arkadaşlarına güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel özdeşleşme üzerinde .22 birimlik değişime, yöneticiye güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .32 birimlik değişime ve kuruma güven boyutundaki 1 birimlik değişimin okulda kalma tutumları üzerinde .55 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının; çalışma arkadaşlarına güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .14, yöneticiye güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .07 ve kuruma güven üzerindeki standartlaştırılmış regresyon yükü .41 olarak kestirilmiştir. Bu değerlere bakıldığında çalışma arkadaşlarına güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel bağlılık üzerinde .14 birimlik değişime, yöneticiye güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel bağlılık üzerinde .07 birimlik değişime ve kuruma güven boyutundaki 1 birimlik değişimin örgütsel bağlılık üzerinde .41 birimlik değişime yol açabileceği söylenebilir.

Değişkenler arasındaki doğrudan ilişki katsayıları, çalışma arkadaşlarına güven ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeydedir (β Çalışma arkadaşlarına güven-Okulda kalma tutumu=.14; β Çalışma arkadaşlarına güven-Örgütsel

özdeşleşme=.22 ; β Çalışma arkadaşlarına güven-Örgütsel bağlılık=.14 $p<.05$). Yöneticiye güven ile okulda kalma tutumları ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde (β Yöneticiye güven-Okulda kalma tutumu=.04; β Yöneticiye güven-Örgütsel bağlılık=.07 $p<.05$); yöneticiye güven ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve orta düzeydedir (β Yöneticiye güven-Örgütsel özdeşleşme=-.32 $p<.05$). Son olarak kuruma güven ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve orta düzeydedir (β Kuruma güven-Okulda kalma tutumu=.54; β Kuruma güven-Örgütsel özdeşleşme=.55 ; β Kuruma güven-Örgütsel bağlılık=.41 $p<.05$). Bunların yanında R-kare değeri, bağımsız değişkenlerle okulda kalma tutumları arasında .33, örgütsel özdeşleşme .21 ve örgütsel bağlılık .44 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerden örgütsel güvenin boyutları okulda kalma tutumlarının %33'ünü, örgütsel özdeşleşmedeki varyansların %21'ini ve örgütsel bağlılıktaki varyansların %41'ini açıklamaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel güven algı düzeyleri ölçek genelinde ve çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve kuruma güven alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Nitelikli eğitim çıktılarının oluşması adına çalıştıkları okullara güvenen öğretmenlerin varlığı önemlidir. Bu doğrultuda bu bulgu eğitim için umut vericidir. İlgili alan yazın incelendiğinde literatürün bulunan bu bulguyu desteklediği görülmektedir (Altaş, 2022; Çolak, 2023; Gezen ve Kaya, 2024; Güngör, 2023; Meral Durmuş, 2023). Huff ve Kelley (2003) örgütsel güvenin yüksek olduğu okullarda akademik başarının yüksek olmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmektedirler. Öğretmenin sahip olduğu güven onu motive edecek ve öğretmen okulu için daha çok çalışacaktır (Boydak ve Özdemir, 2013). Arslan (2009), Cemaloğlu ve Kılınç (2012) ve Çınar ve ark. (2022) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerini elde edilen bu bulgudan farklı bulmuşlardır. Seçilen örneklem grubunun farklılığı bu sonucu doğurmuş olabilmektedir.

Öğretmenlerin sahip oldukları okulda kalma tutumları yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının yüksek olması okullarında sıcak iklimin yer aldığının göstergesidir (Gezen ve Kaya, 2024). Buda öğretmenlerin motive olup kendilerini daha çok işlerine vermelerine katkı sağlayacaktır. İlgili alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin okulda kalma tutumları yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Demir, 2023; Gezen ve Kaya, 2024; Kaya, 2019).

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel özdeşleşme algı düzeyleri orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarını sevip özdeşleşmeleri nitelikli eğitim çıktılarının oluşmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Okuluyla özdeşleşen öğretmen daha çok verimli olacaktır. Ancak bu çalışmada elde edilen sonuç öğretmenlerin okullarıyla tam olarak özdeşleşmedikleri görülmektedir. Paksoy (2021), Taş (2016) ve Yıldız (2013) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel özdeşleşme algı düzeylerini orta olarak bulmuşlardır.

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık algı düzeyleri yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarına bağlanma düzeylerinin yüksek olması eğitim açısından güzel bir etki yaratacaktır. Okuluna bağlı olan öğretmen motive olup öğrencileri ile daha çok ilgilenecektir. İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (Çömrü, 2022; Demir, 2016; Kaya ve ark., 2024; Yeşil, 2022).

Araştırma, öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeyleri ile okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Bu sonuç, örgütsel güven algılarının artmasının okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini artıracaklarını, güven algılarının azalmasının ise bu düzeyleri düşüreceğini göstermektedir. Ayrıca, okulda güven duygusunu artıran faktörlerin öğretmenlerin okulda kalmalarını, okuluyla özdeşleşmelerini ve bağlılıklarını destekleyeceği söylenebilir. Gezen ve Kaya (2024) ile Altun (2010) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile okulda kalma tutumları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu bulmuşlardır. Taşkın ve Dilek (2010) ile Çetinel (2008) de örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir.

Yol analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel güven algı düzeylerinin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Örgütsel güvenin boyutları (çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve kuruma güven), öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını pozitif yönde düşük düzeyde, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif ve negatif yönde ise orta düzeyde etkilemektedir. Özellikle, örgütsel güvenin öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını düşük düzeyde etkilemesi, bu tutumun yalnızca güven faktörüne dayalı olarak şekillenmediğini göstermektedir. Öğretmenlerin bir okulda uzun süre görev yapma eğilimleri, kariyer gelişimi, iş tatmini, maaş ve çalışma koşulları gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını anlamak için yalnızca örgütsel güven değişkenine odaklanmanın yeterli olmayabileceğini göstermektedir. Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin hem pozitif hem de negatif yönlü orta düzeyde gerçekleşmesi ise dikkat çekicidir. Bu bulgu, güvenin bazı durumlarda özdeşleşmeyi güçlendirirken, bazı bağlamlarda öğretmenlerin örgütle olan bağlarını zayıflatabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, aşırı kontrolcü veya merkeziyetçi bir yönetim anlayışı, öğretmenlerin güven duygusunu zedelerken, örgütle kurdukları kimlik bağını da olumsuz etkileyebilir. Benzer şekilde, kuruma duyulan yüksek güven, öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görmelerini kolaylaştırabilirken, çalışma arkadaşlarına veya yönetime duyulan güvensizlik, özdeşleşme düzeyini düşürebilir. Örgütsel güvenin boyutları, okulda kalma tutumları ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ait varyansların sırasıyla %33 ve %21'ini açıklamaktadır. Bu oranlar örgütsel güven faktörünün bu değişkenler üzerindeki etkisini anlamada önemli bir gösterge olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Gezen ve Kaya (2024) ile Uzun (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da desteklenmektedir.

Ayrıca, örgütsel güvenin boyutları (özellikle çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticiye güven), öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde düşük düzeyde etkilerken, kuruma güven boyutu pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye duyulan güvenin, örgütsel bağlılık üzerindeki düşük etkisi dikkat çekicidir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının bireysel motivasyonları ve mesleki değerleri ile daha fazla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Başka bir deyişle, öğretmenler mesleklerini bireysel bir anlam çerçevesinde değerlendirip sürdürdükleri için, iş ortamındaki güven düzeyi örgütsel bağlılıklarını belirlemede sınırlı bir role sahip olabilir. Bu, öğretmenlik mesleğinin doğası gereği bireysel sorumluluk bilincine dayandığını ve bu yüzden ilişkisel faktörlerden daha az etkilenebileceğini göstermektedir. Kuruma güven boyutunun daha yüksek bir etkiye sahip olması, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bireylerden ziyade kurumun genel yapısına duydukları güven ile daha fazla bağlantılı olabileceğini göstermektedir. Eğitim kurumlarının sağlam bir yönetim anlayışına, kurumsal istikrara ve güvenilir bir çalışma ortamına sahip olması, öğretmenlerin uzun vadede kuruma olan bağlılıklarını artıran temel faktörlerden biri olabilir. Bu durum, bireyler arası ilişkilerde yaşanabilecek değişimlerden bağımsız olarak, kurumun sürekliliğine duyulan güvenin örgütsel bağlılığı daha güçlü bir şekilde etkilediğini düşündürmektedir. Örgütsel güvenin boyutları, örgütsel bağlılık düzeylerine ait varyansların %41'ini açıklamaktadır. Bu oran, örgütsel bağlılığı etkileyen başka faktörlerin de önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Örneğin, iş doyumu, kariyer gelişim fırsatları, mesleki özerklik ve çalışma koşulları gibi unsurlar, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını şekillendiren diğer kritik faktörler olabilir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın yalnızca güven değişkeni üzerinden ele alınmasının eksik bir çerçeve oluşturabileceği söylenebilir. Günüşen (2016) de yapmış olduğu çalışmasında örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının yüksek olduğunu ve bu güvenin okulda kalma tutumları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle çalışma arkadaşlarına, yöneticilere ve kuruma duyulan güvenin öğretmenlerin motivasyonunu artırarak okul ortamında daha verimli çalışmalarına katkı sağladığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, eğitim süreçlerinde sürdürülebilir kalite sağlanması açısından önemli bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışma, örgütsel güvenin öğretmenler üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik kapsamlı bir bakış sunarak, eğitim kurumlarında güven ortamının güçlendirilmesinin

önemini vurgulamaktadır. Eğitimde başarının sürdürülebilir olması için öğretmenlerin kendilerini güvende hissettikleri, aidiyet duygusunun yüksek olduğu bir okul ortamına ihtiyaç duydukları açıktır. Bu doğrultuda, araştırma bulguları eğitim yöneticilerine, politika yapıcılara ve araştırmacılara yol gösterici nitelikte olup, öğretmenlerin güven algısını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesinin eğitimde kaliteyi yükselteceğini ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırmak için okul yönetimi, öğretmenlerin görüşlerine değer verdiğini hissettirecek uygulamalara yönelbilirler. Örneğin, öğretmenler kurulu toplantılarında katılımcı karar alma süreçlerini benimsemek ve okulun misyonuna uyum sağlamalarını destekleyecek oryantasyon programları düzenlemek katkılar sunabilecektir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını güçlendirmek amacıyla kurum içinde adil ve tutarlı bir yönetim anlayışı sergilenebilir. Bununla birlikte, öğretmenlerin mesleki özerkliklerini destekleyecek esnek çalışma modelleri, örneğin proje bazlı görevlendirmeler, uygulanabilir. Öte yandan, öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını etkileyen faktörler göz önünde bulundurularak, maaş artışı, sosyal haklar ve çalışma saatlerinin iyileştirilmesi gibi somut adımlar da atılabilir. Son olarak, öğretmenlerin örgütsel güven algılarını olumsuz etkileyebilecek aşırı kontrolcü yönetim anlayışından kaçınmak; iş birliğine dayalı ve destekleyici bir liderlik modeli benimsenmek kurum içerisinde güveni olumlu etkileyebilecektir.

Conflict of Interest

The authors declared that there is no conflict of interest.

Ethical Statement

This research was conducted with the decision of Bursa Uludağ University Ethics Committee numbered 2023-08

Financial support

This study has not received any contribution and/or support from any organisation or person.

Kaynaklar

- Aktuğ, M. (2016). *Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alexander, J. M. B. (2010). *An examination of teachers' perceptions regarding constructivist leadership and teacher retention*. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University, U.S.A.
- Altaş, C. (2022). *Okul müdürlerinin duygusal zekâları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.708435) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi - Rize]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No.264094) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi - İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Artuksi, E. (2009). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği) etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Arslan, M.M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(2), 274-288.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: A state-of-the-art review. *Journal of Managerial Psychology*, 38(4), 235-250.
- Bal, P. M. (2023). Workplace trust and employee commitment: A longitudinal study. *Human Resource Management Journal*, 33(2), 189-205.
- Boydak Ö. M. & Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 469-486.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F.. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 317s.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 137-151
- Creswell, J. W. (2020). Araştırma deseni, nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları "(SB Demir Trans.).[Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.]. *Ankara: Eğiten Kitap. Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 185-204.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk-taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909-927.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel güven: bir ölçek geliştirme çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler dergisi*, 2 (1), 42-59.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Çınar, M., İbiş, S., & Erdoğan, M. (2024). Millî eğitim bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven algılarının incelenmesi. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 8(60), 1060-1065.
- Çolak, K. C., (2023). *Öğretmenlerin örgütsel güveni ile örgütsel yer değişikliği arasındaki ilişki* (Tez No.803963) [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi - Düzce]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Çömrü, K. (2022). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duyguları Yönetme Yeterlilikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. (Yayın No. 747868) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/> Ulusal Tez Merkezi/.
- Demir, K. (2016). Relations between teachers organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A metaanalysis. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1408-1417.
- Demir, S. (2023). Öğretmen özerkliğinin okulda kalma tutumu üzerindeki rolü: İlkokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 806-818.
- Demirtaş, H., Cömert, M., Özer, N. ve Üstüner M. (2011). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159).
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- Firestone, W.A. & Pennell, J.R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63 (4), 489-525.
- Geiser, C. (2012). *Data analysis with Mplus*. Guilford press.
- George, D., ve Mallery, P., (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*, 11.0 Update (4th Ed.), Allyn and Bacon, Boston.
- Gezen, H., ve Kaya A., (2023). Öğretmenlerin anlamlı iş algı düzeylerinin örgütsel dedikodu ve örgütsel ikiyüzlülük algı düzeylerine etkisi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(37), 55-79.
- Gezen, H., & Kaya, A. Öğretmenlerin örgütsel güven algılarının okulda kalma tutumlarını yordaması. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(42), 2109-2133.
- Güngör, H. (2023). *Okul yöneticilerinin karanlık kişilik özellikleri ile örgütsel güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişki* (Tez No.812134) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi -Elazığ]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Günüşen, Z. E. (2016). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hatipoğlu, G. (2022). *Örgütsel saygınlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sosyal rol kimliğinin ve örgütsel tinselliğin aracı rolü*, (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9(3), 184-208.
- Huff, L. & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81- 90.
- İlbasan, D. (2019). The relationship between organizational trust social capital and job performance: A field study in it sector. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Kaya, A. (2019). *Öğrenme çevikliği, öğretmen kalitesi ve öğretmenin okulda kalma tutumuna ilişkin öğretmen görüşleri*

- (Tez No.552332) [Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi -Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kaya, A. ve Argon, T. (2019). Öğretmenin okulda kalma tutumu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 16(4), 1180-1196.
- Kaya, A., Kaya, M., & Gezen, H. (2024). Öğretmenlerin okulda kalma tutumları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişki. *Göbeklitepe Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 36-54.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D., (2008). Seven strong claims about successful school leadership, *School Leadership and Management*, 28(1), 27- 42, <https://doi.org/10.1080/13632430701800060> (17.06.2020).
- Mael, F., ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Meral Durmuş, B. (2023). Öğretmen algularına göre okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkide duygusal emeğin aracılık rolü (Tez No.828963) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi -Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Nguyen, T. (2021). School leadership and teacher retention: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 57(2), 247-278.
- Özdemirli, H. (2023). Öğretmenlerin duygusal emeği ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Paksoy, D. (2021). Öğretmenlerin eğitime inanmaları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği), (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Şahin, E. (2014) *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, S. (2020). *Mplus ile yapısal eşitlik modellemesi uygulamaları* (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson Education Limited.
- Taş, A. (2016). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Antalya ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust matters: Leadership for successful schools*. Jossey-Bass.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Wang, H. (2003). *Concept of identification*, International Political Science Association World Congress, session GP8-385, Durban, South Afrika.
- Van Knippenberg, D. (2022). Organizational identification and workplace trust: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(6), 811-829.
- Yeşil, Ö. (2022). Örgütsel sinerjinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi. (Tez No.732443) [Yüksek Lisans tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi -İstanbul Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yıldız, K.(2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.
- Yılmaz, K. (2009). Özel dersane öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (59), 471-49.

EXTENDED ENGLISH SUMMARY

Introduction: Teachers play a major role in the process of imparting knowledge and skills in educational institutions. Emotions, thoughts and psychological states are among the factors affecting teachers' productivity. In this context, teachers' perceptions of organizational trust can directly affect school success. While organizational trust allows employees to establish transparent and honest relationships, its lack may negatively affect performance. Teachers' trust in school management increases organizational trust, strengthens cooperation and reinforces teachers' commitment to school. Teachers' attitudes towards staying at school are related to organizational identification and commitment. Teachers who identify with their school contribute more to the success of the school. Teachers with high levels of commitment strengthen school culture and increase productivity. Therefore, teachers' perception of trust, attitude of staying at school, organizational identification and commitment levels have significant effects on school success. As a result, it is emphasized that teacher behaviors affect educational outcomes and teachers' trust, commitment and identification with their school will increase productivity. The originality of this study is important in terms of examining four concepts together and contributing to the literature. The aim of this study is to reveal the effect of teachers' perception levels of organizational trust on their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perception levels.

Method: This study, which aims to reveal the effect of teachers' organizational trust perception levels on their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perception levels, was carried out as a quantitative research. It was also designed in the relational (correlational) research model, one of the screening models determined by this method. The population of the study consists of teachers working in state-owned schools in Nilüfer, Osmangazi and Yıldırım central districts of Bursa in the first semester of the 2023-2024 academic year. The sampling group consist of 402 teachers selected by simple random sampling. "Organizational Trust Scale" developed by Çalışkan (2021), "Teachers' Attitude to Stay in School Scale" adapted into Turkish by Kaya and Argon (2019), "Organizational Identification Scale" adapted into Turkish by Şahin (2014), and "Organizational Commitment Scale for Teachers" developed by Üstüner (2019) were used as measurement tools. Regarding the first sub-problem of the study, frequency, arithmetic mean and standard deviation values were calculated to determine the levels of teachers' organizational trust, attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment. In the second sub-problem, the statistical relationships between these variables were examined using Pearson Product Moment Correlation Coefficient. In the third sub-problem, teachers' perceptions of organizational trust, attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment were examined.

Findings: It was found that the mean of the trust in colleagues dimension of the organizational trust scale was 3.71 and at high level; the mean of the trust in the manager dimension was 3.74 and at high level; the mean of the trust in the organization dimension was 3.84 and at high level; and the mean of the overall scale was 3.76 and at high level. It was found that the mean of teachers' attitudes towards staying at school was 3.60 and at a high level; the mean of organizational identification was 3.27 and at a medium level; and the mean of organizational commitment scale was 3.47 and at a high level. Teachers' organizational trust perception levels were found to have positive and moderately significant relationships with teachers' attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment both on the scale and on the basis of dimensions. As a result of path analysis, it was found that teachers' perceptions of organizational trust had a significant positive effect on their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perceptions. The dimensions of organizational trust (trust in colleagues, trust in the administrator and trust in the organization) positively affect teachers' attitudes towards staying at school at a low level and positively and negatively affect their organizational identification at a medium level. The dimensions of organizational trust explain 33% and 21% of the variances of school retention attitudes and organizational identification levels, respectively. In addition, the dimensions of organizational trust (especially trust in colleagues and trust in the administrator) explain 33% and 21% of the variance of teachers'

Conclusion: As a result of the analyses, it was determined that teachers' perception levels of

organizational trust, attitudes towards staying at school and organizational commitment were at high level, while their perception levels of organizational identification were at medium level. Teachers' perception levels of organizational trust were found to be positively correlated with teachers' attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment both on the scale and on the basis of dimensions. Finally, it was determined that teachers' organizational trust perception levels were a positive and significant predictor of their attitudes towards staying at school, organizational identification and organizational commitment perceptions.

2024 Paris Olimpiyat Oyunlarında cinsiyet eşitliği: Instagram örneği

Hande Köse ¹ 

¹Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kütahya, Türkiye, E-mail:hande.kose@dpu.edu.tr

Özet

Bu çalışmada IOC'ye ait Instagram hesabında cinsiyet eşitliğinin yansıma oranı, kadının sosyal medyada tasviri ve kadının paylaşılan içeriklerde yer aldığı mekansal farklılıkları incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni 2012 Mayıs ayında kurulan Uluslararası Olimpiyat Komitesine ait resmi Instagram hesabında paylaşılan görsel içeriklerden oluşmaktadır. Örneklem ise 26 Haziran 2024 ve 11 Eylül 2024 tarihleri arasındaki görsel içerikleri kapsamaktadır. İlk olarak belge tarama yöntemi ile Instagram hesabında paylaşılan görsel içerikler toplanmıştır. Daha sonra elde edilen belgelere nicel içerik analizi yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada kategori güvenilirliği için Miles ve Huberman'a ait güvenilirlik analizi uygulanmış olup araştırmacılar arasında kategori güvenilirlik oranı %92 olarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler sonucunda 803 kadın,810 erkek, 414 kadın ve erkeğin aynı karede olduğu görselin paylaşıldığı ve cinsiyet eşitliğinde %50 oranı sağlanamasa da farkın çok küçük olduğu görülmüştür. Ayrıca paylaşılan içeriklerde kadının temsili yüzünün tespiti için oluşturulan kategorilerden video ve fotoğraf görsellerinde ilk sırada "Mutlu Hali" frekans (f=784) olduğu belirlenmiştir. Paylaşılan görsellerde mekansal farklılıkların tespiti için oluşturulan kategorilerde ise "Yarışma Anı" (f=402) frekansı ilk sırada yer almıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; IOC kadını olumlu ve güçlü gösteren görselleri ile 2021-2024 Medya Porte Yönergesine uyduğu tespit edilmiştir

Received: 14.02.2025

Accepted: 19.03.2025

Published: 25.03.2025

Anahtar Kelimeler

2024 Paris Olimpiyatları,
cinsiyet eşitliği, içerik
analizi yöntemi

Gender equality in the 2024 Paris Olympic Games: The Instagram example

Corresponding author

Hande Köse
(hande.kose@dpu.edu.tr)

Keywords

2024 Paris Olympics,
gender Equality, content
analysis method

Abstract

In Modern Olympic history, women's struggle for existence has lasted for many years. This study aims to examine the reflection rate of gender equality on the IOC's Instagram account, the portrayal of women on social media, and the spatial differences in the content shared by women. The universe of the study consists of visual content shared on the official Instagram page of the International Olympic Committee, which was established in May 2012. The sample covers visual content between June 26, 2024 and September 11, 2024. First, the visual content shared on the Instagram page was collected using the document scanning method. Then, the quantitative content analysis method was applied to the obtained documents. In the study, Miles and Huberman's reliability analysis was applied for category reliability, and the category reliability rate was determined as 92% among the researchers. As a result of the obtained data, it was seen that 803 women, 810 men, 414 women and men were shared in the same frame, and although the 50% rate of gender equality was not achieved, the difference was very small. In addition, it was determined that the "Happy State" frequency (f=784) was the first in the categories created to determine the representative face of women in shared content in video and photo images. In the categories created to determine spatial differences in shared images, the "Competition Moment" (f=402) frequency was the first. When the results obtained were evaluated; It was determined that the IOC complied with the 2021-2024 Media Porte Directive with its images that portrayed women positively and powerfully.

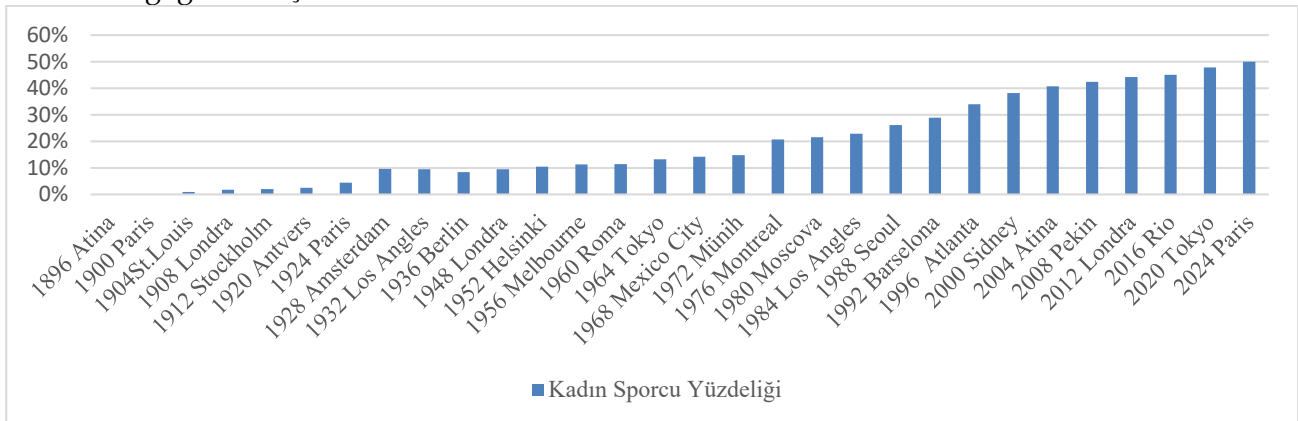
How to cite: Köse, H. (2025). 2024 Paris Olimpiyat Oyunlarında cinsiyet eşitliği: Instagram örneği. *Education, Science and Sport*, 7 (1), 30-40.

GİRİŞ

Kadınların olimpiyat oyunlarında seyirci, sporcu, antrenör, yönetici ve kurul üyesi pozisyonlarında var olma süreçlerinde yaşadıkları zorluklar ve engeller antik olimpiyatlar döneminde başlamış ve uzun yıllar devam etmiştir. Antik oyunlar döneminde kadınlar sporcu olarak oyunlara katılamazken seyirci olarak da oyun alanında bulunamazlardı. Sparta kralının kızı Kyniska iyi bir at yetiştiricisi olması sebebiyle atlarının antik oyunlarda yarışmasını istemiştir. Kadın olduğu için oyunlara kendisinin katılması kabul edilmemiştir. Fakat at arabası yarışlarında bir kural boşluğunu fark etmesi üstüne at arabasını başka bir erkek sporcuya kullandırmıştır. Kurallarda at arabasını kullanan kişi kazanan sayılmayıp at sahibinin kazanan ilan edilmesi kararından faydalanması sonucunda antik oyunlar döneminde dolaylı da olsa oyunlara katılan ilk kadın sporcu olmuştur (Cuma ve Çetin, 2021). Spartalılar döneminde ise kadının güçlü olması arzu edilen bir durumken potansiyellerini oyunlarda kullanmaları istenmeyen bir tutum olmuştur (Ece ve Çetin, 2021). Bu durum sonucunda sadece kadınların katılabileceği Zeus adına Hera oyunları düzenlenmiştir. Bu oyunlar diğer oyunlara göre atletik performans ve kapsam açısından daha sınırlı olma özelliği taşımıştır (Ak, 2020).

19. yüzyılda sanayi devrimi ile dünyada birçok yenilikler ve gelişmeler görülmüştür. Bu dönemde yaşanan gelişmeler sonucu Modern Olimpiyat Oyunlarının başlama kararı alınmıştır. Aristokrat bir aileden gelen Pierre de Coubertin olimpiizm felsefesinin ve Modern Olimpiyat Oyunlarının öncü lideri olmuştur. 1892 yılında yapılan girişimler sonucunda ilk Modern Olimpiyat Oyunu 1896 yılında Atina'da yapılmıştır (Özdilek, 1998). Fakat Modern Olimpiyat Oyunlarının başlaması ile ilk dönemki oyunlarda kadınların var olma imkânı antik olimpiyat döneminden pek farklı olmamıştır. Oyunların öncü lideri Coubertin, Kassa Hristiyanlık sistemi ile yetişmiş olup kadın ve erkeğin aynı anda var oldukları ortam ve durumda erkek üstünlüğünü kabul eden bir düşünceyi savunması sebebiyle oyunlarda kadınların var olmasını pek istememiştir. Çünkü oyunlar ile kadın erkek eşitliği sağlanması durumunda erkek otoritesinin sorgulanacağını düşünmüştür. Bu düşüncesi nedeniyle gelecek eleştirilere karşı her platformda kadının çok narin ve kırılabilir olduğu yönündeki görüşlerini beyan etmiştir (Memiş ve Yıldırım, 2011). Fakat bazı dönemler düşüncelerini engelleyemeyip cinsiyet ayrımını ifade eden açıklamalar yapmıştır. Bu duruma örnek olarak 1936 yılında bir radyo programında olimpiyat oyunlarının tek kahramanının erkeklerin olduğu yönünde açıklaması gösterilmiştir (Ayberk ve Yıldırım, 2016).

Kadınlar Modern Olimpiyat tarihinde ilk kez 1900 Paris Oyunlarında yer almıştır. Oyunlara katılan kadın bireylerde sosyal statünün üst seviye olduğu dikkatlerden kaçmamıştır (Ak, 2020). Arzu edilen cinsiyet eşitliği ise Modern Olimpiyatlar döneminde 124 yıl sonra sağlanabilmiştir. Tüm bu geçen yıllarda kadınların çaba ve direnişleri bireysel olsa da daha sonraları örgütsel yapılar ile devam ettiği görülmüştür.

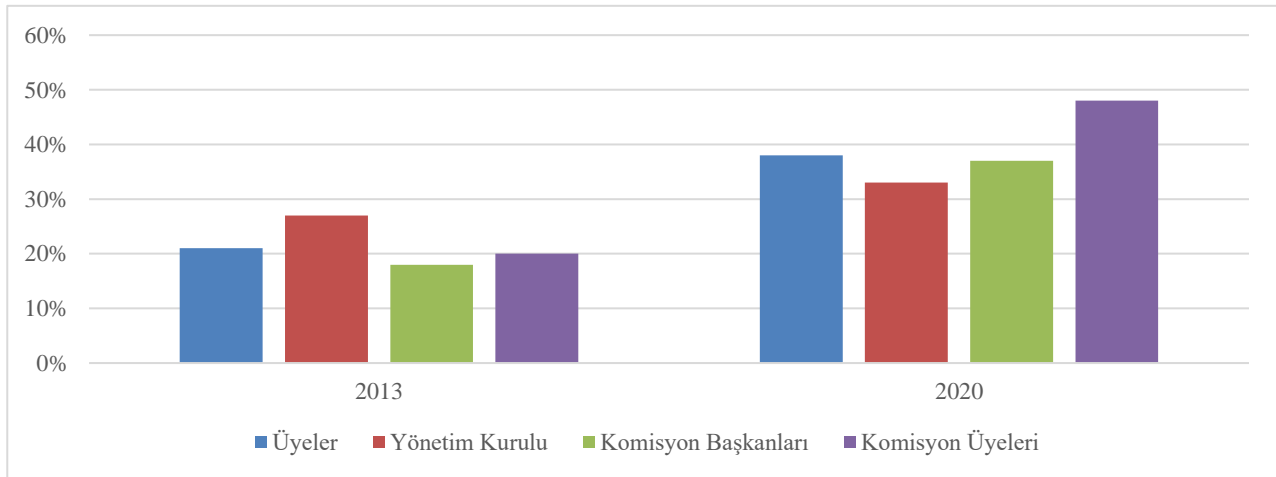


(Kaynak: International Olympic Committee t.y.a)

Şekil 1. Modern yaz olimpiyat oyunlarına katılan kadın sporcu yüzdesi

1979 yılında Kadınlara Karşı Ayrımcılığı Önleme sözleşmesi imzalanmıştır. 1994 yılında Uluslararası Kadın ve Spor Çalışma Grubu (IWG) kurulmuştur. 1995'te Birleşmiş Milletler Dördüncü Dünya Kadınlar Konferansında eşitlik, kalkınma ve barış için eylem projesi hazırlanmıştır (International Olympic Committee, 2024, April 18). 1996 yılında IOC Lozan'da gerçekleştirdiği toplantıda uluslararası federasyonlara ve milli olimpiyat komitelerine yönetimde kadın üye sayısının en az %10 olması yönünde kararları bildirmiştir. 2000 yılında yapılan toplantıda 2005 yılına kadar kadın üye sayısının artık %20 olmasını duyurmuştur ve oranların hızla artış göstermesi sonucu hedef %30 olarak güncellenmiştir (IOC, t.y.a). 2014 yılında kadın ve kızlara destek olup güçlenmeleri için IOC ve Birleşmiş Milletler ortak eylem kararı almışlardır. Bu kararla beraber UN Women ile IOC ortak projeler yönetmeye başlamıştır (IOC,2024, April 18). 2016 yılında Rio oyunları sonrasında Brezilya'daki kadın ve kızlara yönelik şiddeti önlemek için sporun bir araç olarak kullanıldığı "One Win Leads to Another" (OWLA) programı uygulanmıştır (IOC,2023, September 19). 2018 yılında IOC'nin 'Women in Sport and Athletes' komisyonu 'Toplumsal Cinsiyette Eşitliği Gözden Geçirmek' projesini başlatmıştır. Bu kapsamda spora bağlı katılım oranı, kadının tasviri, finans ve 20 maddeden oluşan eylem planı oluşturulmuştur (IOC,t.y.b). 2020 yılında UN Women ile yapılan ortak projede amaçlar arasında yönetim modellerinde kadın yönetici ve lider sayısının artırılması, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemek için çalışmaların yapılması, kadın sporlarına yatırımdaki açığı kapatmak ve kadınlar ile kızlar için eşit ekonomik fırsatları teşvik etmek, kadın spor branşlarının eşit katılımın sağlanması ve medyada önyargısız ve cinsiyetsiz temsili haberlerin sunulması, spor, fiziksel aktivite ve beden eğitiminde kızlar için eşit fırsatların sağlanması yer almıştır (IOC,t.y.c). Ayrıca 2020 yılında kadın sporcuların sonraki hayatlarında istihdam imkânı için kurslar başlatılmıştır.

Modern Olimpiyat tarihinde IOC yönetim yapısında yarışmacılarda cinsiyet eşitliği incelendiğinde kadın sayısında giderek artan oranlar dikkat çekmiş olup ancak 2024 Paris oyunlarında kadın erkek sporcu katılımında %50-50 hedefine ulaşabilmiştir. IOC yapısı incelendiğinde Modern Olimpiyatların başladığı tarihten günümüze kadar geçen sürede kadın başkanın seçilmediği, sadece belirli dönemlerde başkan yardımcılığı görevlerinde yer aldıkları görülmüştür. Başkan yardımcılığı görevinde bulunan kadın yöneticilerin sırasıyla dönem ve isimleri 1990-1997 Flor Isava Fonseca,1997-2001 Anita DeFrantz, 2004-2008 Gunilla Lindberg, 2012-2016 Nawal El Moutawakel, 2021 Nicole Hovertsz olmuştur (International Olympic Committee, 2024, April 18).

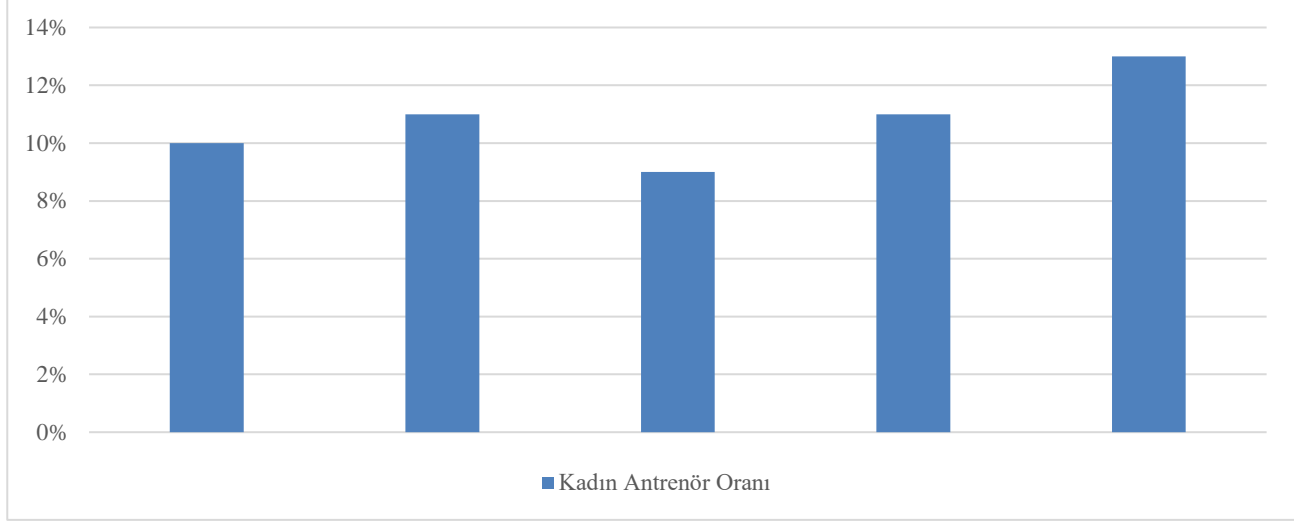


(Kaynak: International Olympic Committee 2024, April 18)

Şekil 2. IOC kadın üye ve yönetici oranları

Modern Olimpiyat tarihinde ilk olarak kadın sporcu sayısında artışın yapılması yönünde girişimler yapılmış olup arkasından yönetim ve üye statüsünde kadın oranlarında artış için girişimlerde bulunulmuştur. Fakat yaşanan tüm yeni gelişmelerin yanında kadın antrenör artışı için 2024 yılında projelere ağırlık verilmiştir. Bu projelerden en öne çıkanı Uluslararası Olimpiyat Komitesi (IOC) girişimi sonucu oluşan Women in Sport High-Performans Pathway'e (WISH) projesi olmuştur. Proje kapsamında 22 spor branşında 60 ülkeden 123 kadın antrenör eğitim kapsamına alınmış olup 10 kişi

2024 Paris Olimpiyat Oyunlarında teknik direktör ve antrenör pozisyonunda yer almıştır. Ayrıca WISH Olimpiyat Dayanışma Fonundan aldığı 1 milyon dolar bütçe ile koçluk ve antrenörlük eğitimi için 4 yıllık eğitim programı hazırlayarak birçok kadının istihdam edilmesi yönünde çalışmalar yürütmektedir (IOC, 2024, June 06).



(Kaynak: International Olympic Committee 2024, June 06)

Şekil 3. Olimpiyat oyunlarında kadın antrenör oranları

IOC cinsiyet eşitliği projesi içerisinde medya alanında önemli gelişmeler sağlamıştır. Geçmiş tarihlerde yapılan haber, görsel içerikler ve medya üzerinden etkileşime giren, yazı, ses ve görüntüler üzerinde incelemeler yapılarak eksiklikler belirlenmiştir. Bu kapsamda 2021-2024 Medya Portre Yönergesi oluşturulmuştur. Bu yönergede cinsiyet eşitliği kapsamında yapılacak haber içeriklerinde dikkat edilmesi gereken hususlar açıkça belirtilmiştir. Bu maddelerin en önde gelenleri aşağıda sunulmuştur.

- ✓ Tüm haber ve görsellerde kadın, erkek ve karma takım olmak üzere eşit yer verilmesi,
 - ✓ Branş ve sporcu haberlerinde cinsiyetçi yorumların yapılmaması (Bir erkek gibi koştur)
 - ✓ Kadın sporcuların görsellerinde atletik performans öne çıkarılması ve kadın beden özelliklerine vurgu yapılmaması
 - ✓ Haber metinlerinde kadının genel görmüş toplumsal rolleri kullanılmamalı (O bir anne, o mükemmel eş gibi)
 - ✓ Eşit gösterim sağlanmalı (Bir takımda sadece birkaç sporcu görüntüsü alınmaması tüm takımın öne çıkarılması)
 - ✓ Spor branşı haberlerinde (boks, jimnastik vb.) cinsiyete yönelik haberler yerine sporun çeviklik, zarafet ve disiplin gibi özelliklerinin vurgulanması
 - ✓ Kullanılan dilde cinsiyet tanımlaması bulunmaması
- (“O erkek gibi yüzdü” yerine “O kararlılıkla yüzdü” gibi ifadeler kullanılmalıdır.)
- ✓ Cinsiyetini açıkça dile getirmeyen sporcular için kadın erkek yerine onun-onların ifadelerinin kullanılması
 - ✓ Röportajlarda bir sporcunun başarısının ekip başarısı olduğu yönünde vurgu yapılması (Sporcunun başarısı eşine, ailesine ve yakınlarına atfedilmemesi)
 - ✓ Trans olan ve cinsel kimliği vurgulamak istemeyen sporculara negatif haber içeriklerinin oluşturulmasından kaçınılması ve haberlerde sportif başarılarla odaklanılması yönünde öneriler bulunmaktadır. (International Olympic Committee, 2024).

Modern Olimpiyat Oyunlarında cinsiyet eşitliği kapsamında gelinen noktada kadın basın mensupları ve teknik personeli sayılarında artışların gerçekleşmesi için 2020+5 programında önerilere yer verilmiştir. Akredite gazetecilerdeki dengesizliği ele almak ve kadınlara daha fazla fırsat sağlamak için cinsiyet eşitliği konusunda bir çalışma grubu kurulmuştur. (International Olympic Committee, 2024, April 18). 2024 Paris Olimpiyat Oyunlarında basın bölümünde 35 kadın yorumcunun işe alınması ile oranı %40'a yaklaştırmak amaçlanmıştır. Olympic Broadcasting

Services (OBS) bölümünde yayın yöneticisi görevinde 42 kadın, Broadcast Operations Centre in the International Broadcast Centre (IBC) bölümünde 13 kadın personelin istihdam edilmesi ile %50-50 erkek-kadın oranının eşitlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca daha önce olimpiyatlarda yarışmış, çoğunluğu kadın olan 12 sporcu "Olympic Commentary Training" projesi kapsamında eğitilerek spor yorumcusu olarak istihdam edilmiştir. Bir diğer proje olarak basın ve yayın bölümünde çalıştırılmak üzere %57'si kadın olan üniversite öğrencilerine Broadcast Training Programme'na katılma imkânı sağlamıştır. Tüm bu gerçekleştirilen projeler ve alınan önlemler sonucunda 2024 Paris Olimpiyat Oyunlarında canlı yayınlar, sosyal medya ve tüm dijital platformlarda sadece kadın görüntülerinde %36, erkek görüntülerinde %33 ve erkek-kadın grup veya takım olarak görüntülerde %31 olarak yer almıştır (IOC,2024, March 06).

Günümüz dijital çağında sosyal medya hesapları küresel kitle ile bağlantı kurmada çok önemli yere sahiptir. Bu nedenle IOC 'de olimpiyat değerlerini ve ideolojisini yaymak için sosyal medya hesapları oluşturularak aktif olarak kullanılmaktadır (Saini,2024). 2000 Sydney oyunlarında sınırlı dijital içerik üretimi ile bu süreç başlamış olup 2012 Londra oyunlarında hızla artış görülmüştür (Haggis, Vaslache,2019). 2016 Rio oyunları ise o tarihte en sosyal oyunlar olarak basında yer almıştır (Tong, Cooper,2017). Günümüzde ise 2012 yılında oluşturulan Instagram hesabını 14,7 milyon takipçisi bulunmaktadır. Mevcut literatür dikkate alındığında; IOC 'nin cinsiyet eşitliği yönünde aldığı kararlar sonucunda oyunlardaki sporcu sayısında %50 cinsiyet eşitliğinin medyaya yansımaları ve kadının dijital medyada tasvirinin nasıl yapıldığının incelenmesi araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

IOC'nin cinsiyet eşitliği projesi kapsamında 2024 Paris Oyunlarında sporcu katılım sayısı kadın erkek %50 oranına ulaşmıştır. Araştırmamızda Modern Olimpiyat tarihinde ilk kez elde edilen bu sonucun IOC'nin resmi sosyal medya hesaplarından Instagram hesabına yansımaları ve şeklinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak belge tarama yöntemi ile Instagram hesabında paylaşılan görsel içerikler toplanmıştır. Daha sonra elde edilen belgelere nicel içerik analizi yöntemi uygulanmıştır. Nicel içerik analizi yönteminin başlangıcı 1863 yıllarına dayanmaktadır. O dönemlerde daha çok gazete manşetleri ve haberlerinin çözümlemesi yapılmıştır (Gökçe,2006). Nicel içerik analizinin amacı pozitivist yaklaşımla tümdengelim bakışı ile verilerin sayısallaştırılması olmuştur (White-Marsh 2006). Bu yöntemde araştırma belgelerinde yazı veya görsel unsurları kategorileştirerek incelenmesi ile sistematik ve nesnel sonuçlara ulaşılması amaçlanmaktadır (Jensen,2002). En son olarak elde edilen nicel sonuçlar keşfedici/betimleyici bir rapora dönüştürülerek yorumlanmaktadır. Araştırmamızda Instagram hesabında paylaşılan görsel içeriklerde kadına ayrılan oran, kadının sosyal medyaya yansımaları şekli ve kadının paylaşılan içeriklerde yer aldığı mekânsal farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2012 Mayıs ayında kurulan Uluslararası Olimpiyat Komitesine ait resmi Instagram hesabında paylaşılan görsel içeriklerden oluşmaktadır. Instagram hesabındaki etkileşimi tespit etmek için beğeni ve yorum sayıları incelendiğinde oyun özelinde etkileşimin oyunlardan 1 ay öncesi, oyunlar anı ve oyunlardan 1 ay sonrası yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle örneklem olarak resmi Instagram hesabında 2024 Paris Oyunlarının başladığı 26 Temmuz 2024 tarihinden 1 ay öncesi ve oyunların bitişi olan 11 Ağustos 2024 tarihinden 1 ay sonrası tarihleri arasındaki görsel içeriklerden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Elde edilen görsel içeriklere yapılan ön inceleme sonucunda kadın, birden fazla kadın, kadın ve erkek bir arada olmak üzere görsel içerikler 3 kategoride toplanmıştır. Daha sonra kadının sosyal medyaya yansımaları şeklini incelemek için eldeki görsel içeriklerde yüz ifadelerine göre mutlu, üzüntülü, konsantre olmuş ve yüz ifadesinden hiçbir duygu çözümlemesi yapılamayanlar için nötr ifadesi kullanılarak kategoriler oluşturulmuştur. Ayrıca kadının paylaşılan içeriklerde yer aldığı

mekânsal farklılıkların belirlenmesi için antrenman anı, yarışma anı, ödül töreni ve madalya ile görsel, yarışmayı kazanma anı, seremoni ve açılış-kapanış görselleri, yarışma alanı ve bölgesi haricindeki paylaşımlar için özel hayat görselleri, yarışma ve olimpiyat köyü görselleri, dayanışma ve IOC'nin gerçekleştirdiği proje ve gelişim programlarına ait görselleri kapsayan kategoriler oluşturulmuştur.

Elde edilen veriler ilk olarak oluşturulan kategorilere göre yerleştirilmiştir. Daha sonra veriler nicel/sayısal verilere dönüşmesi için excel programına girilmiştir. Yapılan araştırmada verilere güvenilirlik çalışması için Miles ve Huberman'ın geliştirdiği yöntem kapsamında bağımsız 2 çözümleyici tarafından kategori çalışması yapılmış olup görüş birliği sağlanan ve sağlanmayan veriler tekrar değerlendirilmiştir. Çalışmada güvenilirliği sağlamak için Miles ve Huberman'a ait "Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100" formülü kullanılmıştır (Saban, 2004). Uygulanan güvenilirlik formülü sonuçlarına göre araştırmacılar arasında kategori güvenilirlik oranı $P = 2614 / (2614 + 209) \times 100 = \%92$ olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Tablo 1.

Instagram'da paylaşılan görsellerde içerik dağılımı

Cinsiyet	İçerik Frekans
Kadın	803
Erkek	810
Kadın ve Erkek Birlikte	414
Diğer	796

26 Haziran 2024 ve 11 Eylül 2024 tarihleri arasında IOC'ye ait Instagram hesabında 2614 görsel içeriğin paylaşıldığı tespit edilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde sadece kadınlara ait görsel içerik (f=803), sadece erkeklere ait görsel içerik (f=810) ve erkek ile kadının aynı karede olduğu görsel içerik (f=414) olarak tespit edilmiştir. Geriye kalan görsel içerikler ise (f=796) bireyin olmadığı sadece mekân ve yazı gibi unsurların bulunduğu görsel içerikler olarak ifade edilmiş olup kategori çalışmalarında kullanılmamıştır.

Tablo 2.

Instagram'da paylaşılan görsel içerikte fotoğraf ve video dağılımı

Paylaşılan Görsel İçerik	Fotoğraf Frekans	Video Frekans
Kadın	497	68
Birden Fazla Kadın	188	50
Kadın ve Erkek	265	149
Toplam	950	267

Tablo 2' de görsel içeriklerin video ve fotoğraf olarak iki kategoriye ayrıldığı görülmekte olup sadece 1 kadının olduğu görsel içerik fotoğraf frekansı (f=497), video frekansı (f=68)'dir. Birden fazla kadının bulunduğu görsel içerik kategorisinde fotoğraf frekansı (f=188), video frekansı (f=50)'dir. Paylaşılan görsel içeriklerde kadın ve erkeğin beraber yer aldığı kadın ve erkek kategorisi fotoğraf frekansı (f=265) ve video frekansı (f=149) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3

Instagram'da paylaşılan görsel içerikte yüz ifadelerine göre fotoğraf ve video dağılımı

Paylaşılan Görsel İçerik	Kadın Frekans	Birden Fazla Kadın Frekans	Kadın ve Erkek Frekans
Mutlu Video	45	32	128
Mutlu Fotoğraf	282	123	174
Üzüntülü Video	2	1	1
Üzüntülü Fotoğraf	3	3	0
Konsantre Olmuş Video	17	11	15
Konsantre Olmuş Fotoğraf	190	43	29
Nötr Video	3	6	5
Nötr Fotoğraf	23	19	62
Genel Toplam	565	238	414

Elde edilen görsel içerik verilerinde tek kadının bulunduğu fotoğraf kategorisinde ilk

sırada “Mutlu hali” kategorisi (f=282), ikinci sırada “konsantre olmuş hali” (f=190), üçüncü sırada yüz ifadesinde netlik olmayan ya da oluşturulan kategorilerle ilişkilendirilemeyen ifadelerden oluşan nötr kategorisi (f=23) bulunmaktadır. Görsel içeriklerde video kategorisinde ise ilk sırada “mutlu hali” kategorisi (f=45), ikinci sırada “konsantre olmuş hali” (f=17) yer almaktadır. Diğer kategori frekansları ise ortalamaya uzak olduğu görülmektedir. Görsel içerikler ikinci grup olan birden fazla kadının aynı karede olduğu kategori altında incelendiğinde fotoğraf kategorisinde ilk sırada “mutlu hali” kategorisi (f=123), ikinci sırada “konsantre olmuş hali” kategorisi (f=43) yer almaktadır. Video kategorisinde ise ilk sırada “mutlu hali” kategorisi (f=32), ikinci sırada “konsantre olmuş hali” kategorisi (f=11) bulunmaktadır. Görsel içeriklerin üçüncü kategorisi olan kadın ve erkeğin aynı karede bulunmasını ifade eden kadın ve erkek fotoğraf kategorisinde ilk sırasında “mutlu hali” kategorisi (f=174), ikinci sırada “nötr kategorisi” (f=62) yer almaktadır. Video kategorisinde ise ilk sırada “mutlu hali” kategorisi (f=128) bulunmakta olup diğer kategoriler ortalamanın altında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.

Instagram’da paylaşılan görsel içerikte mekânsal farklılıklara göre fotoğraf dağılımı

Paylaşılan Görsel İçerik	Kadın Frekans	Kadın ve Erkek Frekans	Birden Fazla Kadın Frekans
Antrenman Anı	5	3	1
Yarışma Anı	257	23	59
Ödül Töreni ve Madalya	80	14	47
Yarışma Kazanma Anı	88	18	23
Özel Hayat	37	72	19
Seremoni ve Açılış Kapanış Törenleri	14	103	10
Yarışma ve Olimpiyat Köyü Alanı	27	52	10
Dayanışma Anı	0	0	13
Gelişim Programı	0	0	0

Tablo 4 incelendiğinde antrenman anını gösteren fotoğraf içeriklerinde kadın kadın ve erkek ile birden fazla kadın kategorileri arasındaki fark azdır. Katılımcıların yansıtıldığı kategoriler yönünde en dikkat çeken içerik paylaşımı tek bir kadının gösterildiği “yarışma anı” kategorisi (f=257) ve kadın ve erkeğin beraber gösterildiği “seremoni ve açılış kapanış töreni” kategorisinde (f=103) olduğu görülmektedir.

Tablo 5.

Instagram’da paylaşılan görsel içerikte mekânsal farklılıklara göre video dağılımı

Paylaşılan Görsel İçerik	Kadın Frekans	Kadın ve Erkek Frekans	Birden Fazla Kadın Frekans
Antrenman Anı	12	5	3
Yarışma Anı	22	16	25
Ödül Töreni ve Madalya	3	18	1
Yarışma Kazanma Anı	9	13	7
Özel Hayat	22	38	6
Seremoni ve Açılış Kapanış Törenleri	4	15	1
Yarışma ve Olimpiyat Köyü Alanı	2	30	3
Dayanışma Anı	0	0	0
Gelişim Programı	1	10	0

Tablo 5 incelendiğinde Instagram’da paylaşılan video görseli içeriklerinde katılımcıların yansıtıldığı kategori kapsamında büyük farkların olmadığı görülmektedir. En yüksek değer Kadın ve Erkeğin bir arada bulunduğu “özel hayat” kategorisinde ait içerik (f=38)’dir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve sosyal medya kullanımının artması sebebiyle örgütlerin kurumsallaşma sürecinde sosyal medya hesaplarına verdiği önemin arttığı görülmektedir. Bu doğrultuda birçok araştırmacı kurumların sosyal medyalarını inceleme ihtiyacı duymuştur. Abouna ve arkadaşlarının (2024) yapmış olduğu araştırmada IOC ve NOC yapılarında kadın oranının artışının yeterli olmadığı ve kadının görünürlüğünün artırılması gerektiği yönünde öneride bulunmaktadır. Senkal ve Demir'in (2024) 2024 Paris Olimpiyat Oyunlarını inovatif yönden değerlendirdikleri araştırmada açılış töreninde Fransız tarihine iz bırakan 10 kadının ön plana çıkarılması için devasal kartonetlerin kullanılmasına kadına verilen önem olarak değerlendirmişlerdir. Litchfield ve Kavangh (2019) 2016-2018 yılları arasında 16 ay boyunca IOC 'ye ait Olimpiyat Kanalında cinsiyet eşitliğini incelemiş olup haberlerin %60,1'inde erkek sporcuya yer verildiğini tespit etmiştir. Benzer sonuca Grabmüllerová da (2022) araştırmasında İsviçre, Çek Cumhuriyeti ve Norveç ülkelerine ait NOC Instagram hesaplarını inceleyerek ulaşmıştır. Li ve arkadaşları (2018) 2016 Rio Olimpiyat Oyunlarında Twitter hesabını incelemiş olup erkek yönünde haber içeriklerinin fazla olduğunu belirtmiştir. Yürütmüş olduğumuz araştırmada elde edilen veriler son yıllarda literatürde karışımıza çıkan sonuçlar ile farklılık göstermesi yönüyle önem taşımaktadır. IOC nin 2024 Paris olimpiyat oyunlarında sporcularda cinsiyet eşitliği yönündeki başarısını kurumsal sosyal medya hesabında da sağlayabildiği ve habercilik alanında cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde aldığı kararları uygulayabildiği görülmektedir. Ayrıca Soldati (2024) araştırmasında Tokyo 2020 ve Pekin 2022 oyunlarında medyada kadının tasvirini ve durumunu incelemiş olup akışın TV'den uzaklaştığını ve sosyal medyaya doğru yol aldığını belirtmiştir. Bu nedenle araştırmamızda kadının görünürlüğü için sosyal medya hesaplarından Instagram'ın seçilmesi ile literatürde daha önce yapılmış çalışma önerisi ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen veriler incelendiğinde IOC kadını olumlu ve güçlü gösteren görselleri ile 2021-2024 Medya Porte Yönergesinde belirtilen ifadeleri uyguladığı görülmektedir. Bu görüşe örnek olarak Instagram'da 2823 görsel içeriğin paylaşıldığı ve bu içeriklerde toplamda 803 kadın, 810 erkek, 414 kadın ve erkeğin aynı karede olduğu görseller ile "Tüm haber ve görsellerde kadın, erkek ve karma takım olmak üzere eşit yer verilmesi" ifadesi birbirini desteklemektedir. Ayrıca paylaşım oranında %50 oran sağlanamasa da farkın çok küçük olduğu görülmüştür. Fakat araştırma oyunların dahil olduğu 75 günlük bir dönem için yapılan paylaşımları içermesi nedeniyle daha geniş bir tarih aralığı ile değerlendirildiğinde bu küçük farkın kapanacağı yönünde ön görüşü oluşmaktadır. Paylaşılan içeriklerde kadının temsili yüzünün nasıl olduğu sorusu ana problemlerimiz arasında olmuştur. Yapılan analiz sonucunda kadının (f=784) frekans ile mutlu ve gülerken var olduğu fotoğraf ve video görseli paylaşılmıştır. İkinci sırada (f=305) frekans ile müsabaka ya da antrenman sırasında konsantre olmuş hallerinin bulunduğu görseller paylaşılmıştır. Mekânsal farklılıklara göre fotoğraf ve video dağılımı analizi sonucunda "Yarışma anı" kategorisi (f=402) ilk sırada yer almıştır. Öne çıkan kategoriler "Kadın sporcuların görsellerinde atletik performansın öne çıkarılması, kadın beden özelliklerine vurgu yapılmaması ve spor branşı haberlerinde (boks, jimnastik vb.) cinsiyete yönelik haberler yerine sporun çeviklik, zarafet ve disiplin gibi özelliklerinin vurgulanması" önerisi ile uyum içerisinde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak IOC nin cinsiyet eşitliği yönünde attığı adımların sadece oyunlar ile sınırlı kalmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca günümüze kadar basında kadının olduğu görsellerde kadının ötekileştirilmesi ya da değersizleştirilmesi yönündeki haber ve görsellere karşılık IOC kadını en güçlü ve başarılı yönünü gösteren görselleri paylaşarak savunduğu ilkeleri sadece sözde kalmadığını uygulamada da gerçekleştirdiğini göstermiştir. Araştırmanın sınırlılığı olarak oyunları kapsayan 75 günlük süreç değerlendirilmektedir. Bu sürenin daha uzun tutulduğu ve IOC 'ye ait diğer sosyal medya hesaplarının da incelenerek karşılaştırmaların yapılması sonucu daha detaylı verilere ulaşılacak bir çalışmanın

yapılması bir sonraki araştırmalar için öneri olarak sunulmaktadır.

Conflict of Interest

The authors declared that there is no conflict of interest.

Ethical Statement

This research was conducted with the decision of Kütahya Dumlupınar University Social Sciences and Humanities Scientific Research and Publication Ethics Committee numbered 31.12.2024-500

Financial support

This study has not received any contribution and/or support from any organisation or person.

Kaynaklar

- Ak, A. (2020). *Düünden bugüne olimpiyatlar*. Ankara: Spor Yayınları ve Kitapevi
- Ayberk, A. & Yıldırım, İ. (2016). *Baron Pierre De Coubertin'in olimpizm felsefesinde kadın*. İçinde C. Koca (Ed.), *Sporun Toplumsal Cinsiyet Halleri* (s. 58-77). Ankara: Spor Yayınları ve Kitapevi
- Cuma, E. & Çetin, S. (2021). Antik Yunanda kadınlarda spor ve hera oyunları. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 3(Özel Sayı 1), 24-37.
- Gökçe, O. (2006). *İçerik çözümlemesi kuramsal ve pratik bilgiler*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Grabmüllerová, A. (2022). Social media and the olympics: A chance for improving gender equality. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4, 825440.
- Haggis, D. & Vasilache, S. (2019). The Olympic Games as a Multicultural Environment and Their Relationship with Social Media. In *Social Computing and Social Media. Design, Human Behavior and Analytics: 11th International Conference, SCSM 2019, Held as Part of the 21st HCI International Conference, HCII 2019, Orlando, FL, USA, July 26-31, 2019, Proceedings, Part I 21* (pp. 506-523). Springer International Publishing.
- Litchfield, C. & Kavanagh, E. (2019). Twitter, team GB and the Australian olympic team: representations of gender in social media spaces. *Sport Society*. 22, 1148-1164. doi: 10.1080/17430437.2018.15 04775
- Li, B., Scott, O. K. & Dittmore, S. W. (2018). Twitter and Olympics: Exploring factors which impact fans following American Olympic governing bodies. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 19(4), 370-383.
- Memis, U. A. & Yildiran, I. (2011). The Historical Development of Women's Involvement in Sports in Western Cultures. *Gazi Journal of Physical Education and Sport Science*, 16(3), 17-26.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications
- Özdilek, Ç. (1998). *Modern yaz olimpiyatlarının tarihsel gelişimi (1896-1996)* (Doktora tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Saban, A. (2004). Entry level prospective classroom teachers' metaphors about the concept of "teacher". *Journal of Turkish Educational Sciences*, 2, 135-155.
- Senkal, T. & Demir, A. (2024). 2024 Paris Olimpiyat Oyunlarına inovatif (yenilikçi) bakış. *International Journal of Holistic Health, Sports and Recreation*, 3(2), 63-83.
- Saini, D. (2024). Olympic ideals in the social media sphere: how the ioc's social media is disseminating ideals of olympism in this digital age (master Thesis). Faculty of Human Movement And Quality of Life, University of the Peloponnese, Sparta.
- Soldati, A. G. (2024). Beyond the game: The role of mega-sport events and media in shaping gender equality and women's empowerment. An Analytical Study of the International Olympic Committee's Influence on Media Representation and Social Change (Doctorate Thesis) University of Bergen, Norway.ç
- Tang, T., & Cooper, R. (2018). The most social games: Predictors of social media uses during the 2016 Rio Olympics. *Communication & Sport*, 6(3), 308-330.
- White M.D., & Marsh E.E. (2006) Content analysis: A flexible methodology. *Library Trends*. 55(1): 22-45.

Elektronik Kaynaklar

- International Olympic Committee. (t.y.a). *Gender equality through time*. <https://www.olympics.com/ioc/gender-equality/gender-equality-through-time>
- International Olympic Committee. (t.y.b). *Gender equality review Project*. <https://www.olympics.com/ioc/gender-equality/gender-equality-review-project>

- equality/advocacy-and-support/gender-equality-review-project*
International Olympic Committee. (t.y.c). *Partnerships*. <https://olympics.com/ioc/gender-equality/advocacy-and-support/partnerships>
- IOC. (2023, September 19). *IOC and UN Women sign new agreement to advance gender equality in and through sport*. <https://www.olympics.com/ioc/news/ioc-and-un-women-sign-new-agreement-to-advance-gender-equality-in-and-through-sport>
- International Olympic Committee. (2024). *Portrayal guidelines gender-equal, fair and inclusive*. <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Portrayal-Guidelines.pdf>
- International Olympic Committee. (2024, March 06). *Olympic broadcasting: More women in key broadcast roles at Paris 2024*. <https://olympics.com/ioc/news/olympic-broadcasting-more-women-in-key-broadcast-roles-at-paris-2024>
- International Olympic Committee. (2024, April 18). *Women in the Olympic movement*. <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Olympic-Movement/Factsheets/Women-in-the-Olympic-Movement.pdf>
- International Olympic Committee. (2024, June 06). *IOC publishes updated Portrayal Guidelines to help ensure gender-equal, fair and inclusive media coverage of Paris 2024*. <https://olympics.com/ioc/news/ioc-publishes-updated-portrayal-guidelines-to-help-ensure-gender-equal-fair-and-inclusive-media-coverage-of-paris-2024>

EXTENDED ENGLISH SUMMARY

Introduction: In Modern Olympic history, women's struggle to exist has lasted for many years. However, 50-50% gender equality was achieved in the athlete category in the 2024 Paris Summer Olympic Games. In order to examine the reflection rate of this positive development on social media and how women's representation is depicted, it was aimed to examine the Instagram account of the International Olympic Committee. **Method:** In this context, visual contents shared on the Instagram page were first collected using the document scanning method. Then, the quantitative content analysis method was applied to the obtained documents. First, as a result of the preliminary examination of the visual contents, visual contents were collected in 3 categories: women, more than one woman, women and men together. Then, in order to examine the reflection of women on social media, categories were created using the expressions of happy, sad, concentrated and neutral according to the facial expressions in the visual contents at hand, for those for whom no emotion analysis could be made from the facial expression. In addition, in order to determine the spatial differences in the content shared by women, categories were created including training moment, competition moment, award ceremony and visual with medal, competition winning moment, ceremony and opening-closing visuals, private life visuals for posts other than the competition moment and region, competition and Olympic village visuals, solidarity and visuals of projects and development programs carried out by the IOC. The data were then placed according to the created categories. Then, the data were entered into the Excel program to be converted into quantitative/numerical data. In order to ensure reliability in the study, the "Consensus / (Consensus + Disagreement) x 100" formula of Miles and Huberman was used (Saban, 2004). According to the results of the applied reliability formula, the category reliability rate among the researchers was found to be $P = 2614 / (2614 + 209) \times 100 = 92\%$. **Findings:** When the obtained data was examined, it was determined that 2823 visual contents were shared and that these contents included 803 women, 810 men, and 414 women and men in the same frame. As a result of the analysis, photos and videos of women being happy and smiling were shared with a frequency of (f=784). Images of women concentrating during competitions or training were shared with a frequency of (f=305) in the second place. As a result of the analysis of the distribution of photos and videos according to spatial differences in the shared images, the competition moment category was determined as (f=402) frequency. **Conclusion:** As a result, it is seen that the steps taken by the IOC towards gender equality are not limited to games. In addition, in response to the news and images in the press that have been about the marginalization or devaluation of women in visuals that include women, the IOC has shown that it does not remain only in words but also implements the principles it defends by sharing visuals that show women's strongest and most successful side.



ISSN:3023-8668

The relationship between home advantage and match results: the role of crowd size

Abdullah Yiğit Güngör¹ 

¹Res. Asst., Atatürk University, Oltu Faculty of Social Sciences and Humanities, Erzurum, Türkiye, E-mail: yigit.gungor@atauni.edu.tr

Abstract

This study aims to investigate the relationship between home advantage and match results. In line with this purpose; the relationship of crowd size with the number of wins, draws, losses, and goals was examined. Additionally, the mediator role of goals scored was tested for the effect of crowd size on wins to validate the game location framework. The research design of the study is cross-sectional, correlational, and causal among quantitative research designs. First, the relationship between variables was investigated. For this purpose, descriptive statistics and correlation were used. Then, the mediation effect of the number of goals scored was tested via the General Linear Model (GLM). The sample of study includes Premier League (England), La Liga (Spain), Serie A (Italy), Bundesliga (Germany), Ligue 1 (France), Primeira Liga (Portugal), Eredivisie (Netherlands), and Süper Lig (Türkiye) for the season of 2023-2024. Pearson's correlation analysis shows that crowd size has a significant relationship with the number of wins, draws, losses, goals scored, and goals conceded. GLM mediation analysis shows that crowd size increases the number of wins via number of goals scored in partial. This study supports the game location framework in the most valuable soccer leagues in Europe. As a consequence, crowd size is an important determinant of home advantage in soccer that affects the match results.

Received: 17.02.2025
Accepted: 18.03.2025
Published: 25.03.2025

Keywords

Crowd effect crowd size, home advantage, game location, match result.

Ev sahibi avantajı ve maç sonuçları arasındaki ilişki: seyirci büyüklüğünün rolü

Özet

Bu çalışma ev sahibi avantajı ile maç sonuçları arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda; seyirci büyüklüğünün galibiyet, beraberlik, mağlubiyet ve gol sayıları ile ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca, maç lokasyonu çerçevesini doğrulamak için seyirci büyüklüğünün galibiyetler üzerindeki etkisinde atılan gollerin aracılık rolü test edilmiştir. Çalışmanın araştırma tasarımı, nicel araştırma tasarımları arasında kesitsel, ilişkiyel ve nedenseldir. İlk olarak, değişkenler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaçla tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon kullanılmıştır. Ardından, atılan gol sayısının aracı etkisi Genel Doğrusal Model ile test edilmiştir. Çalışmanın örnekleme 2023-2024 sezonu için Premier Lig (İngiltere), La Liga (İspanya), Serie A (İtalya), Bundesliga (Almanya), Ligue 1 (Fransa), Primeira Liga (Portekiz), Eredivisie (Hollanda) ve Süper Lig (Türkiye) takımlarından oluşmaktadır. Pearson korelasyon analizi, seyirci sayısının galibiyet, beraberlik, mağlubiyet, atılan gol ve yenilen gol sayısı ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. GLM aracılık analizi, seyirci büyüklüğünün kısmi olarak atılan gol sayısı yoluyla galibiyet sayısını artırdığını göstermektedir. Bu çalışma, Avrupa'nın en değerli futbol liglerinde maç lokasyonu çerçevesini desteklemektedir. Sonuç olarak, seyirci büyüklüğü futbolda maç sonuçlarını etkileyen ev sahibi avantajının önemli bir belirleyicisidir.

Corresponding author

Abdullah Yiğit Güngör
(yigit.gungor@atauni.edu.tr)

Anahtar Kelimeler

Seyirci etkisi, seyirci büyüklüğü, ev sahibi avantajı, maç lokasyonu, maç sonucu.

How to cite: Güngör, A. Y. (2025). The relationship between home advantage and match results: The role of crowd size. *Education, Science and Sport*, 7 (1), 41-50.

INTRODUCTION

Soccer is one of the fastest-growing markets in the world. The total market size of European soccer has reached €39.1 billion in 2024 with a %42 increase from €27.5 billion in 2020 (Deloitte, 2024). Asian and American soccer markets follow Europe with a \$9.1 and \$8.8 billion market size in 2024. The global market size of soccer is expected to hit over \$66 billion by 2029 (Statista, 2024). These stats show the importance of the soccer market.

When the financial share of the soccer market is considered globally, it is ordinary to expect that soccer clubs tend to improve their performance and get higher revenues. In this context, match results play a key role (e.g. Ahola, 2016; Frick and Semmelroth, 2021). One of the main determinants of match results in the literature is home advantage (Pollard, 2008; Schwartz and Barsky, 1977). There is a game location framework in the literature developed by Courneya and Carron (1992) to unveil the process of home advantage. Within this scope, one of the game location factors is the crowd which expresses the spectators watching the competition from the real game area such as stadiums. According to the conceptual framework, the size or density of spectators influences psychological states and then behaviors of the actors (players, coaches, and officials), finally, this process would be determinant for match results.

There are several studies in the literature that investigate the effect of home advantage in soccer. In this context, some studies used the opportunity of the COVID-19 period and compared the ghost games (without stadium spectators) with crowd games (with stadium spectators). During the COVID-19 pandemic, home advantage reduced significantly (e.g. Correia-Oliveira and Andrade-Souza, 2022; Han et al., 2022; Lee et al., 2022; Wang and Quin, 2023). On the other hand, some studies indicated that home advantage decreased for the 1st divisions, while there was not any significant difference for the divisions below 1 (e.g. Fischer and Haucap, 2021; Macedo-Rego, 2022).

Except for the COVID-19 period, studies can also be categorized according to the leagues or competitions they investigated. Within this scope, home advantage is effective in international competitions such as the World Cup and its qualifications (Pollard and Armatas, 2017), the UEFA Champions League (Goumas, 2017), the Europa League (Goumas, 2012), and also in domestic competitions such as Australian (Goumas, 2014), Chinese (Liu et al., 2019), Greek (Armatas and Pollard, 2014), Iranian (Talab and Mehrafar, 2016), Portuguese (Almeida and Volossovitch, 2017) soccer leagues. Additionally, some studies focused on major soccer leagues in Europe to analyze the effect of home advantage (İnan, 2018), compare them with each other (Leite, 2017), determine the predictors of crowd density as a home advantage factor (Gövdeli and Güngör, 2022).

When the literature is reviewed, it is seen that COVID-19 studies compared the match results of teams according to the presence or absence of spectators. Therefore, most of them used independent samples (e.g. Ghahfarokhi, Soroush and Hasanbeigi, 2022; McCarrick et al., 2021; Tilp and Thaller, 2020). On the other hand, studies conducted before COVID-19 focused on different aspects such as the percentage of points obtained in home games compared to away (Almeida and Volossovitch, 2017; Seçkin and Pollar, 2008), travel distance (Van Damme and Baert, 2019), referee bias (Boyko, Boyko and Boyko, 2007), crowd noise (Unkelbach and Memmert, 2010).

Apart from the studies abovementioned, this study focused on the crowd effect, as one of the home advantage factors, from the perspective of crowd size rather than crowd density (e.g. Errico et al., 2024). Moreover, a club based on seasonal indicators (number of wins, draws, losses, goals scored and conceded) approach was adopted and the most valuable soccer leagues according to Statista (2024) were incorporated. Hence, the distinctness of the study was tried to be enhanced. In light of this information, the research questions of the study were determined as “What is the relationship between crowd size and match results?” and “Does the number of goals scored mediate the effect of crowd size on the number of wins?”

METHOD

Research Model

The research design of the study is cross-sectional, correlational, and causal among quantitative research designs. First, the relationship between variables was investigated in this non-experimental study rather than the causality effect. For this purpose, descriptive statistics and correlation were used. Then, the mediation effect of the number of goals scored was tested as the causal effect. The hypotheses of the study are presented below.

H₁: There is a significant relationship between crowd size and the number of wins.

H₂: There is a significant relationship between crowd size and the number of draws.

H₃: There is a significant relationship between crowd size and the number of losses.

H₄: There is a significant relationship between crowd size and number of goals scored.

H₅: There is a significant relationship between crowd size and number of goals conceded.

H₆: The number of goals scored has a mediation role in the effect of crowd size on number of wins.

Population and Sample

The population of the study is the most valuable soccer leagues according to player value in May of 2024 (Statista, 2024). In this context, the population study includes Premier League (England), La Liga (Spain), Serie A (Italy), Bundesliga (Germany), Ligue 1 (France), EFL Championship (England), Primeira Liga (Portugal), Brasileirão (Brazil), Eredivisie (Netherlands), Süper Lig (Türkiye). The season of 2023-2024 is considered for each league. However, crowd size statistics could not be found for Brasileirão. In addition, the EFL Championship is a 2nd tier for England. Therefore, these two leagues were excluded from the study. Hence, the sample of the study is composed of the remaining 8 leagues as in Table 1 below.

Table 1.

Sample of the study

League	Country	Number of Clubs	Season
Premier League	England	20	2023-2024
La Liga	Spain	20	2023-2024
Serie A	Italy	20	2023-2024
Bundesliga	Germany	18	2023-2024
Ligue 1	France	20	2023-2024
Primeira Liga	Portugal	18	2023-2024
Eredivisie	Netherlands	18	2023-2024
Süper Lig	Türkiye	20	2023-2024

Data Collection Tools

The study was designed on a club base therefore the variables were seasonal (e.g. Peeters and van Ours, 2021). Within this framework, the variables of study were crowd size, number of wins, draws, losses, goals scored, and goals conceded in home games (see Table 2). For this purpose, each club's crowd size was collected from Transfermarkt (www.transfermarkt.com). The number of wins, draws, losses, goals scored and goals conceded in home games were collected from Sports Reference (fbref.com). In this context, 71.293.271 soccer fans watched the games from the stadium, with 1.195 wins, 714 draws, and 837 losses taken. In total, 4.425 goals were scored and 3.573 goals were conceded in home games.

Table 2.
Variables of the study

League	Crowd Size	Wins	Draws	Losses	Goals Scored	Goals Conceded
Premier League	14.651.758	175	82	123	684	562
La Liga	11.048.904	167	107	106	564	441
Serie A	11.748.187	159	112	109	545	447
Bundesliga	12.089.058	134	81	91	553	432
Ligue 1	8.187.990	120	81	105	443	383
Primeira Liga	3.707.290	133	75	98	485	392
Eredivisie	5.631.781	134	76	98	552	453
Süper Lig	4.228.303	173	100	107	599	463
Total	71.293.271	1.195	714	837	4.425	3.573

Analysis of the Data

Descriptive analysis among inferential statistics was used in this study to indicate the number of observations, means, and standard deviation. Additionally, Skewness and Kurtosis values were obtained to test the normality of the variables. First, Pearson's correlation analysis was performed to test the first 5 hypotheses of the study. For this purpose, the International Business Machines Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS) version 25 was used. Then General Linear Model (GLM) Mediation Model was performed on the Jamovi program.

FINDINGS

The descriptive of the variables are shown in Table 3 below. The number of observations for each variable is 152. Mean values are 469034,68 for crowd size; 7,86 for the number of wins; 4,70 for the number of draws; 5,51 for the number of losses; 29,11 for the number of goals scored; 23,51 for the number of goals conceded in home games. Skewness and Kurtosis values are between -1,5 and +1,5 which means that the data is distributed normally (Tabachnick and Fidell, 2013).

Table 3.
Descriptive of the variables

Variable	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
Crowd size	152	469034.68	350087.479	.881	.048
Wins	152	7.86	3.745	.509	-.207
Draws	152	4.70	2.097	.168	-.126
Losses	152	5.51	3.045	.342	-.039
Goals scored	152	29.11	10.431	.848	.084
Goals conceded	152	23.51	7.949	.645	1.433

After the normality test was performed, Pearson's correlation analysis was implemented which is one of the parametric tests for correlation analysis (see Table 4). Pearson's correlation analysis shows that crowd size has significant relationships with the number of wins, draws, losses, goals scored, and goals conceded. The relationships of the crowd size with the number of wins and goals scored are positive and strong. Additionally, the relationships with losses and goals conceded are negative and moderate, while it is weak for the number of draws.

Table 4.
Correlation analysis result

Variable	<i>n</i>	1	2	3	4	5	6
1. Crowd size	152	-	.556**	-.231**	-.478**	.537**	-.332**
2. Wins	152	.556**	-	-.527**	-.817**	.862**	-.693**
3. Draws	152	-.231**	-.527**	-	.017	-.443**	.096
4. Losses	152	-.478**	-.817**	.017	-	-.725**	.808**
5. Goals scored	152	.537**	.862**	-.443**	-.725**	-	-.439**
6. Goals conceded	152	-.332**	-.693**	.096	.808**	-.439**	-

GLM mediation analysis was performed to whether the number of goals scored has a mediation role in the effect of crowd size on the number of wins (see Table 5). Results show that the indirect effect is significant ($p < .001$, $\beta = 0.425$) and the confidence interval does not include zero. This supports the number of goals scored partially but significantly mediates the effect of crowd size on the number of wins. In other words, crowd size increases the number of wins via the number of goals scored in partial.

Table 5.
GLM mediation model

Type	Effect	Estimate	SE	%95 CI		R ²	β	p
				LL	UL			
Indirect	Crowd size \Rightarrow Goals scored \Rightarrow Wins	4.55e-6	6.09e-7	3.41e-6	5.80e-6	-	0.425	< .001
Component	Crowd size \Rightarrow Goals scored	1.60e-5	1.98e-6	1.22e-5	2.02e-5	0.288	0.537	< .001
	Goals scored \Rightarrow Wins	0.284	0.0163	0.252	0.315	0.743	0.792	< .001
Direct	Crowd size \Rightarrow Wins	1.40e-6	4.65e-7	4.59e-7	2.32e-6	0.309	0.131	0.003
Total	Crowd size \Rightarrow Wins	5.94e-6	7.24e-7	4.53e-6	7.36e-6	0.755	0.556	< .001

CI = confidence interval, LL = lower limit, UL = upper limit

Note: Confidence intervals computed with method: Bias corrected bootstrap

Note: Betas are completely standardized effect sizes

DISCUSSION and CONCLUSION

This study considered crowd size as one of the home advantage factors. First, its relationship with the number of wins, draws, losses, goals scored and goals conceded were investigated. This means crowd size, number of wins, and goals scored increase together. On the other hand, when crowd size increases, the number of draws, losses, and goals conceded decreases. These relationships are significant and do not refer to causal effects. Second, the effect of crowd size on number of wins was examined. Additionally, the mediation role of goals scored was tested. The findings confirmed the partial mediation role of goals scored for this causal effect.

This study has congruent outcomes with the literature. For instance, studies investigated home advantage during COVID-19 (e.g. Correia-Oliveira and Andrade-Souza, 2022; Han et al., 2022; Lee et al., 2022; Wang and Quin, 2023) found that the effect of home advantage decreased in the ghost games. In parallel with these studies, the current study showed that when the number of spectators declined, home advantage diminished. The only difference between them is that games played without spectators during COVID-19 while in the current study, some games played with a few spectators rather than none. Apart from the COVID-19 period, this study is consistent with previous studies that showed the significance of home advantage on goals scored (e.g. Goumas, 2017; Liu et al., 2019; Talab and Mehrsafari, 2016) and wins (Goumas, 2014; Pollard and Armatas, 2017).

The result of this study supports the game location framework developed by Courneya and Carron (1992). This framework categorized the match outcomes as primary, secondary, and tertiary. Goals scored and goals conceded are secondary outcomes for soccer games. While win, draw, and loss are tertiary outcomes. According to the framework, crowd size is one of the main factors that affect match outcomes. Therefore, this study affirmed this theoretical framework with the most valuable leagues from Europe.

Apart from theoretical contribution, this study also has some practical implications. In this context clubs, fans, and coaches can develop some strategies to benefit from crowd size. For this purpose, clubs can make some promotions to attract more fans to the stadium (Irwin, Sutton and McCarthy, 2008). For instance, different kinds of discounts can be given for specific groups such as women, students, and elders or some additional services can be provided for high-income supporters. In addition to club incentives, directors of the fan base can also carry on some works to raise the awareness of fans regarding the effect of crowd size. Hence, fans would support their teams even in the hard times. Lastly, coaches can work on various strategies to take advantage of home games such as playing more offensive and establishing a bond with spectators to improve their self-identification because some studies (Kämpe and Paulsson, 2024; Kumar, Srivastava, Thanigan, 2025) showed that fans with higher identifications tend to be more active.

This study contains a number of limitations. For instance, the data includes only the season of 2023-2024 and statistics belonging to the teams are seasonal. Only European soccer leagues were incorporated in the study and the away spectators were not considered. Crowd effect was represented via only crowd size. Psychological factors could not be integrated into the research model. Within this scope, future studies can use different soccer leagues from various continents and examine more than one season. Primary performance outcomes such as ball possession, dead balls, passes, and so on can be counted. Different mediators such as team strength, and referee behaviour can be tested as well. Similar studies can be conducted for women's soccer leagues or different sports.

Conflict of Interest

The author declared that there is no conflict of interest.

Acknowledgements

"I would like to thank the reviewers for their valuable contributions to the study".

Ethical Statement

This study does not require any ethical concerns.

Financial support

This study has not received any contribution or support from any organisation or person.

References

- Ahola, A. (2016). *The effects of match results, investor expectations and stock exchange movement for publicly traded football clubs: The case of Manchester United Football Club*. [Bachelor dissertation, Helsinki Metropolia University of Applied Sciences]. Theseus.
- Almeida, C. H., & Volossovitch, A. (2017). Home advantage in Portuguese football: Effects of level of competition and mid-term trends. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 17(3), 244-255.
- Armatas, V., & Pollard, R. (2014). Home advantage in Greek football. *European Journal of Sport Science*, 14(2), 116-122.
- Boyko, R. H., Boyko, A. R., & Boyko, M. G. (2007). Referee bias contributes to home advantage in English Premiership football. *Journal of Sports Sciences*, 25(11), 1185-1194.
- Correia-Oliveira, C. R., & Andrade-Souza, V. A. (2022). Home advantage in soccer after the break due to COVID-19 pandemic: does crowd support matter?. *International journal of sport and exercise psychology*, 20(4), 1245-1256.
- Deloitte (2024). Annual Review of Football Finance 2024 (published by Deloitte Sports Business Group). 2024 June.
- Errico, L., Ferrari, D., Morabito, L., Mosca, A., & Rondinella, S. (2024). Home advantage, crowding, and gender referee: Evidence from major women's leagues. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 17(3-4), 145.
- Fischer, K., & Haucap, J. (2021). Does crowd support drive the home advantage in professional football? Evidence from German ghost games during the COVID-19 pandemic. *Journal of Sports Economics*, 22(8), 982-1008.
- Frick, B., & Semmelroth, D. (2021). The effects of (un) expected match outcomes on stock return: A case study of Borussia Dortmund. *International Journal of Sport Finance*, 16(4), 167-183.
- Ghahfarokhi, E. A., Soroush, S., & Hasanbeigi, H. (2022). Investigating the home advantage in the world's prestigious football leagues before and after the outbreak of covid-19. *RBFF-Revista Brasileira de Futsal e Futebol*, 14(57), 119-129.
- Goumas, C. (2012). Home advantage and referee bias in European football. *European Journal of Sport Science*, 14(1), 243-249.

- Goumas, C. (2014). Home advantage in Australian soccer. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 17(1), 119-123.
- Goumas, C. (2017). Modelling home advantage for individual teams in UEFA Champions League football. *Journal of Sport and Health Science*, 6(3), 321-326.
- Gövdeli, T., & Güngör, A. Y. (2022). Predictors of Crowd Effect in Football: Evidence From Five Major Football Leagues of Europe. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 24(1), 30-37.
- Han, B., Yang, L., Pan, P., García-de-Alcaraz, A., Yang, C., & Liu, T. (2022). The influence of removing home advantage on the Chinese Football Super League. *BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation*, 14(1), 208.
- İnan, T. (2018). Analyzing the home-field advantage in major european football leagues. *International Journal of Environmental & Science Education*, 13(2), 113-124.
- Irwin, R. L., Sutton, W. A., & McCarthy, L. M. (2008). *Sport promotion and sales management*. USA: Human Kinetics.
- Kämpe, T., & Paulsson, A. (2024). The Unbreakable Bond: A Qualitative Study on the Relationship between Football Fans and Their Clubs. [Master dissertatiton, Lund University]. Lund University Libraries.
- Krumer, A., Shapir, O. M., & Zou, Y. (2024). The size of the crowd and home advantage in football: Evidence from Chinese Super League. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 4(3), 82-87.
- Kumar, C., Srivastava, M., & Thanigan, J. (2025). Influence of fan's sports identification on their intention to watch eFootball live-streaming: evidence from football audience. *Managing Sport and Leisure*, 1-23.
- Lee, J., Kim, J., Kim, H., & Lee, J. S. (2022). A Bayesian approach to predict football matches with changed home advantage in spectator-free matches after the COVID-19 break. *Entropy*, 24(3), 366.
- Leite, W. S. (2017). Home advantage: Comparison between the major European football leagues. *Athens Journal of Sports*, 4(1), 65-74.
- Leite, W., & Zanetti, M. C. (2024). Analysis of the longitudinal effect of home advantage in the Brazilian Football Championship–Série A. *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 16(4), 4.
- Leitner, M. C., Daumann, F., Follert, F., & Richlan, F. (2023). The cauldron has cooled down: a systematic literature review on home advantage in football during the COVID-19 pandemic from a socio-economic and psychological perspective. *Management Review Quarterly*, 73(2), 605-633.
- Liu, T., García-De-Alcaraz, A., Zhang, L., & Zhang, Y. (2019). Exploring home advantage and quality of opposition interactions in the Chinese Football Super League. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 19(3), 289-301.
- Lyhagen, J. (2025). The home advantage and COVID-19: the crowd support effect on the english football premier league and the championship. *Computational Statistics*, 1-14.
- Macedo-Rego, R. C. (2022). The effect of crowd support: home advantage in football is reduced during the Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. *Behaviour*, 159(10), 941-959.
- McCarrick, D., Bilalic, M., Neave, N., & Wolfson, S. (2021). Home advantage during the COVID-19 pandemic: Analyses of European football leagues. *Psychology of Sport and Exercise*, 56, 102013.
- Peeters, T., & van Ours, J. C. (2021). Seasonal home advantage in English professional football; 1974–2018. *De Economist*, 169(1), 107-126.
- Pollard, R. (2008). Home advantage in football: A current review of an unsolved puzzle. *The Open Sports Sciences Journal*, 1, 1-12.
- Pollard, R., & Armatas, V. (2017). Factors affecting home advantage in football World Cup qualification. *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 17(1-2), 121-135.
- Rosseel, Y. (2019). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Schwartz, B., & Barsky, S. F. (1977). The home advantage. *Social Forces*, 55(3), 641-661.
- Seckin, A., & Pollard, R. (2008). Home advantage in Turkish professional soccer. *Perceptual and Motor Skills*, 107(1), 51-54.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Talab, R. H., & Meharsafar, A. H. (2016). An analysis of home advantage in Iranian football super league. *International Journal of Sport Exercise and Training Sciences-IJSETS*, 2(4), 137-144.
- Tilp, M., & Thaller, S. (2020). Covid-19 has turned home advantage into home disadvantage in the German Soccer Bundesliga. *Frontiers in Sports and Active Living*, 2, 593499.
- Unkelbach, C., & Memmert, D. (2010). Crowd noise as a cue in referee decisions contributes to the home advantage. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32(4), 483-498.
- Van Damme, N., & Baert, S. (2019). Home advantage in European international soccer: Which dimension of distance matters?. *Economics*, 13(1), 20190050.

Electronic references

- Gallucci, M. (2020). jAMM: jamovi Advanced Mediation Models. [jamovi module]. Retrieved from <https://jamovi-amm.github.io/>.
- IBM Corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2021-04-01).
- Soetaert, K. (2019). diagram: Functions for Visualising Simple Graphs (Networks), Plotting Flow Diagrams. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=diagram>.
- Sports Reference (2025). Retrieved from <https://fbref.com/en/>
- Statista (2024). Leading soccer leagues worldwide 2024, by combined player value (published by Statista Research Department). 2024 May 23.
- The jamovi project (2021). Jamovi. (Version 2.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

EXTENDED ENGLISH SUMMARY

Introduction: Soccer is one of the fastest-growing markets in the world. The total market size of European soccer has reached €39.1 billion in 2024 with a %42 increase from €27.5 billion in 2020 (Deloitte, 2024). Asian and American soccer markets follow Europe with a \$9.1 and \$8.8 billion market size in 2024. The global market size of soccer is expected to hit over \$66 billion by 2029 (Statista, 2024). These stats show the importance of the soccer market. When the financial share of the soccer market is considered globally, it is ordinary to expect that soccer clubs tend to improve their performance and get higher revenues. In this context, match results play a key role (e.g. Ahola, 2016; Frick and Semmelroth, 2021). One of the main determinants of match results in the literature is home advantage (Pollard, 2008; Schwartz and Barsky, 1977). There is a game location framework in the literature developed by Courneya and Carron (1992) to unveil the process of home advantage. Within this framework, this study aims to investigate the relationship between home advantage and match results. In line with this purpose; the relationship of crowd size with the number of wins, draws, losses, and goals was examined. Additionally, the mediator role of goals scored was tested for the effect of crowd size on wins to validate the game location framework. **Method:** The research design of the study is cross-sectional, correlational, and causal among quantitative research designs. First, the relationship between variables was investigated in this non-experimental study rather than the causality effect. For this purpose, descriptive statistics and correlation were used. Then, the mediation effect of the number of goals scored was tested as the causal effect. The sample of the study is the most valuable soccer leagues according to player value in May of 2024 (Statista, 2024). In this context, the sample includes Premier League (England), La Liga (Spain), Serie A (Italy), Bundesliga (Germany), Ligue 1 (France), Primeira Liga (Portugal), Eredivisie (Netherlands), Süper Lig (Türkiye). The season of 2023-2024 is considered for each league. The variables of the study were crowd size, number of wins, draws, losses, goals scored, and goals conceded in home games. For this purpose, each club's crowd size was collected from Transfermarkt (www.transfermarkt.com). The number of wins, draws, losses, goals scored and goals conceded in home games were collected from Sports Reference (fbref.com). Descriptive analysis among inferential statistics was used in this study to indicate the number of observations, means, and standard deviation. Additionally, Skewness and Kurtosis values were obtained to test the normality of the variables. First, Pearson's correlation analysis was performed to test the first 5 hypotheses of the study. For this purpose, the International Business Machines Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS) version 25 was used. Then General Linear Model (GLM) Mediation Model was performed on the Jamovi program. **Findings:** The number of observations for each variable is 152. Mean values are 469034,68 for crowd size; 7,86 for the number of wins; 4,70 for the number of draws; 5,51 for the number of losses; 29,11 for the number of goals scored; 23,51 for the number of goals conceded in home games. Skewness and Kurtosis values are between -1,5 and +1,5 which means that the data is distributed normally (Tabachnick and Fidell, 2013). After the normality test was performed, Pearson's correlation analysis was implemented which is one of the parametric tests for correlation analysis. Pearson's correlation analysis shows that crowd size has significant relationships with the number of wins, draws, losses, goals scored, and goals conceded. The relationships of the crowd size with the number of wins and goals scored are positive and strong. Additionally, the relationships with losses and goals conceded are negative and moderate, while it is weak for the number of draws. GLM mediation analysis was performed to whether the number of goals scored has a mediation role in the effect of crowd size on the number of wins. Results show that the indirect effect is significant ($p < .001$, $\beta = 0.425$) and the confidence interval does not include zero. This supports the number of goals scored partially but significantly mediates the effect of crowd size on the number of wins. In other words, crowd size increases the number of wins via the number of goals scored in partial.

Conclusion: This study considered crowd size as one of the home advantage factors. First,

its relationship with the number of wins, draws, losses, goals scored and goals conceded were investigated. This means crowd size, number of wins, and goals scored increase together. On the other hand, when crowd size increases, the number of draws, losses, and goals conceded decreases. These relationships are significant and do not refer to causal effects. Second, the effect of crowd size on number of wins was examined. Additionally, the mediation role of goals scored was tested. The findings confirmed the partial mediation role of goals scored for this causal effect. Hence, this study supports the game location framework developed by Courneya and Carron (1992). Moreover, this study has congruent outcomes with the literature. For instance, studies investigated home advantage during COVID-19 (e.g. Correia-Oliveira and Andrade-Souza, 2022; Han et al., 2022; Lee et al., 2022; Wang and Quin, 2023) found that the effect of home advantage decreased in the ghost games. In parallel with these studies, the current study showed that when the number of spectators declined, home advantage diminished. Additionally, this study is consistent with previous studies that showed the significance of home advantage on goals scored (e.g. Goumas, 2017; Liu et al., 2019; Talab and Mehrsafari, 2016) and wins (Goumas, 2014; Pollard and Armatas, 2017). Consequently, clubs, fans, and coaches as practitioners can develop some strategies to benefit from crowd size. On the other hand, This study contains a number of limitations. For instance, the data includes only the season of 2023-2024, only European soccer leagues were incorporated and the away spectators were not considered. The crowd effect was represented via crowd size.

Spor bilimlerinde öğrenimine devam eden öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumlarının incelenmesi

Ayla Karakullukçu ¹ , Orhan Demir ² 

¹Kırıkkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kırıkkale, Türkiye, E-mail:ayla.karakullukcu@gmail.com

²Özkan Halaç Meslek Okulu, Milli Eğitim Müdürlüğü, Eskişehir, Türkiye, E-mail:orhandmr@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı, spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumlarını çeşitli değişkenlere göre incelemektir. Nicel bir araştırma olan bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kırıkkale Üniversitesinde öğrenimlerine devam eden öğrenciler oluştururken örneklemini ise Kırıkkale Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenimlerine devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Katılımcıların tutumlarını belirlemek üzere Kayapınar vd., (2016) tarafından geliştirilen "Mücadele Sporlarına İlişkin Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Verilere bağımsız örneklem testi (T-testi) ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) uygulanmıştır. Katılımcıların mücadele sporlarına yönelik tutumları çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, spor bilimlerinde öğrenimlerine devam eden öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken sporcu lisansına sahip olma, öğrenim görülen sınıf düzeyi, öğrenim görülen bölüm ve aktif olarak spor yapma sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Received : 18.02.2025

Accepted: 21.03.2025

Published: 25.03.2025

Anahtar Kelimeler

Mücadele, spor, öğrenci,
üniversite, tutum

Investigation of attitudes towards combat sports of students continuing their education in sports sciences

Abstract

The aim of this study is to examine the attitudes of students studying in the faculty of sport sciences towards combat sports according to various variables. In this quantitative study, the relational survey model, one of the general survey models, was used. The population of the study consists of students continuing their education at Kırıkkale University, while the sample consists of students continuing their education at Kırıkkale University Faculty of Sport Sciences. In order to determine the attitudes of the participants, the "Attitude Scale Towards Combat Sports" developed by Kayapınar et al. (2016) was used. Independent samples t-test and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) were applied to the data. Participants' attitudes towards combat sports differed according to various variables. As a result, the attitudes of the students who continue their education in sports sciences towards combat sports do not show significant differences according to the gender variable, while they show significant differences according to having an athlete license, the grade level of education, the department of education and the duration of active sports.

Corresponding author

Orhan Demir
(orhandmr21@gmail.com)

Keywords

Combat, sport, student,
university, attitude

How to cite: Karakullukçu, A. & Demir, O. (2025). Spor bilimlerinde öğrenimine devam eden öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumlarının incelenmesi. *Education, Science and Sport*, 7(1), 50-59.

GİRİŞ

Spor kişinin fiziksel ve zihinsel gelişimine katkıda bulunmanın yanı sıra mücadele etme, rekabetten heyecan duyma, rakiplerle yarışma ve başarılı olma hedefi gibi motivasyonel unsurlarla kişisel gelişime katkı sağlayan evrensel bir olgudur. Ayrıca spor, bireyin toplumsal uyumu, ruh ve beden sağlığının korunması, sosyal becerilerin gelişimi gibi farklı alanlarda çok büyük etkileriyle de öne çıkmaktadır (Varol ve ark., 2017). Bu geniş etki yelpazesi içinde özel bir kategori olarak mücadele sporları, genellikle dövüş ve savunma sporları gibi spor dallarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu kategorideki spor türleri, insanlara savunma becerilerini geliştirmenin yanı sıra, saldırı durumunda nasıl tepki vermeleri gerektiğini de öğrettiği için bu isimlerle anılmaktadır. Bu sporlarda amaç ortaktır; rakibin saldırılarını engelleyerek kendini savunma yeteneği kazanırken tekme, yumruk veya tutma teknikleriyle rakibi yenebilmektir (Aykın ve ark., 2023). Mücadele sporları, branşa özgü tekniklerin kullanılarak belirlenmiş kurallara uyan iki sporcunun karşılaştığı bir daldır (Noh ve ark., 2015). Bu dal, geniş anlamda dünya spor sahnesi ile ilgili olan bir dizi bireysel spor dalını temsil eder. Genel olarak, Olimpiyat Oyunları'nda verilen toplam madalyaların yaklaşık %25'ini oluşturan dövüş sporları, yani judo, güreş, tekvando ve boks, Olimpik disiplinler arasındadır (Didace ve ark., 2017). Bu sporların popüleritesi, motor becerileri geliştirme, güç artışı ve sağlık odaklı çıktıları nedeniyle farklı yaş gruplarında ilgi görerek artmaktadır (Bal, 2023). Ancak literatür incelendiğinde mücadele sporlarına dail çalışmaların ağırlıklı olarak fizyolojik adaptasyonlar (Gutiérrez ve ark., 2010), teknik analizler (Noh ve ark., 2015) veya performans parametreleri (Didace ve ark., 2017) üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Buna karşın, bu sporlara katılımı etkileyen psikososyal faktörler ile ilgili çalışmalara yeterince değinilmediği görülmektedir. Oysa mücadele sporlarının disiplin, özgüven ve sorumluluk kazandırma gibi zihinsel çıktıları (İlhan ve Gümüşdağ, 2021), katılımcıların bu sporlara karşı olumlu tutum geliştirmesiyle maksimize edilebilir. Ayrıca, bu sporların savunma becerisi kazandırma işlevi (Aykın ve ark., 2023), toplumda güvenlik endişesi taşıyan bireyler için önemli bir çekim unsuru olabilmektedir. Fakat tutumları etkileyen demografik ve deneysel değişkenlerin (cinsiyet, yaş, spor geçmişi) sistematik olarak incelenmemesi, bu alanda etkili politikalar üretilmesini engellemektedir.

Bu çalışma, mücadele sporlarının gelecekteki uygulayıcıları ve yaygınlaştırıcıları olacak spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerinin çeşitli değişkenlerle analiz edilerek alana yenilikçi bir katkı sunmayı hedeflemektedir. Spor bilimleri fakültesinde öğrenimlerine devam eden bu spesifik grubun perspektifinin incelenmesi, mücadele sporlarının eğitim müfredatına entegrasyonu, toplumsal algının iyileştirilmesi ve devamlılığın artırılması için stratejik veriler sağlayacaktır. Ayrıca, tutumları şekillendiren faktörlerin ortaya konması, antrenörlerin ve spor psikologlarının, sporcuların motivasyonel ihtiyaçlarına uygun müdahaleler geliştirmesine olanak tanıyacaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Nicel bir araştırma olan bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte veya halen var olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda araştırmaya konu olan birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve herhangi bir müdahale yapılmadan tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2016). İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011)

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kırıkkale Üniversitesinde öğrenimlerine devam eden öğrenciler oluştururken örneklemini ise Kırıkkale Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde öğrenimlerine devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. Olasılıklı basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile belirlenen örnekleme grubunu Beden eğitimi ve spor öğretmenliği (68), antrenörlük eğitimi (122), rekreasyon

eğitimi (71) ve spor yöneticiliği (164) bölümünde öğrenimlerine devam eden toplamda 425 öğrenci oluşturmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri toplamak için Kırıkkale Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin ölçekleri doldurması sağlanmıştır. Ölçekler doldurulmadan önce katılımcılar bilgilendirilmiş olup katılımcıların gönüllü onamları alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

İki bölümden oluşan ölçme aracının birinci bölümünde öğrencilerin demografik bilgilerine ilişkin 5 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümünde ise öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumlarını belirlemek üzere Kayapınar ve ark. (2016) tarafından geliştirilen ve geçerlik-güvenirlilik analizleri yapılmış olan "Mücadele Sporlarına İlişkin Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Beşli likert tipinde olan ölçme aracı 23 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut olan doyum 9 madde, ikinci alt boyut olan haz 6 madde ve üçüncü alt boyut olan isteklendirme 8 maddeden oluşup ölçme aracında ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Kayapınar vd. (2016) tarafından yapılan orijinal çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı, tüm ölçek için .94 olarak raporlanmış; alt boyutlarda ise sırasıyla doyum (.91), haz (.87), isteklendirme (.89) şeklinde yüksek güvenirlik değerleri elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

SPSS 23.0 paket programına aktarılan verilere Kolmogorov-Smirnov normallik testleri uygulanmış olup elde edilen sonuçların normal dağılım göstermemesine rağmen çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelendiğinde -2 ile +2 arasında olmasından dolayı verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2010; Görgüt vd., 2024; Ekin vd., 2024). Verilere bağımsız örneklem testi (T-testi) ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) uygulanmıştır. Verilerin homojenlik varsayımını sağlama durumuna bağlı olarak Welch değerleri dikkate alınmış ve ikinci seviye testi olarak Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 ve Tukey testleri uygulanmıştır (Hochberg ve Tamhane, 1987). Bulgular $p < 0.05$ anlamlılık değerine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 1.

Değişken ve alt boyutların ortalama, standart sapma, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri

Değişken ve Alt Boyut	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Cinsiyet	1.51	.500	-.071	-1.804
Sınıf	2.84	1.115	-.509	-1.113
Bölüm	2.77	1.125	-.234	-1.396
Sporcu Lisansı	1.41	.502	.238	-1.665
Aktif Spor Süresi	2.45	1.029	.176	-1.116
Doyum	4.27	.529	-1.251	1.544
Haz	4.19	.762	1.354	1.852
İsteklendirme	4.11	.665	-.857	.547

Tablo 1 incelendiğinde değişken ve alt boyutlara ait ortalama, standart sapma, çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri görülmektedir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı kapsamında spor bilimlerinde öğrenimlerine devam eden öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumları çeşitli değişkenlere göre incelenmiş olup veri analizleri sunulmuştur.

Tablo 2.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem testi (T-testi) sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Doyum	Erkek	205	38.17	4.91	-1.085	.279
	Kadın	220	38.67	4.61		
Haz	Erkek	205	25.38	3.58	.888	.375
	Kadın	220	24.99	5.33		
İsteklendirme	Erkek	205	32.95	5.43	.161	.872
	Kadın	220	32.87	5.23		

*p<0.05

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre doyum, haz ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>.05).

Tablo 3.

Katılımcıların lisans durumu değişkenine göre bağımsız örneklem testi (T-testi) sonuçları

Alt Boyut	Lisans Durumu	N	Ort.	SS	t	p
Doyum	Var	245	39.28	4.27	4.179	.000*
	Yok	178	37.29	5.17		
Haz	Var	245	25.50	3.09	1.584	.114
	Yok	178	24.71	6.04		
İsteklendirme	Var	245	34.00	5.02	5.029	.000*
	Yok	178	31.43	5.41		

*p<0.05

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların sporcu lisansına sahip olma durumu değişkenine göre doyum ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken (p<.05), haz alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p>.05). Ortalama puanlara bakıldığında doyum ve isteklendirme alt boyutlarında anlamlı farklılığın sporcu lisansına sahip olan katılımcıların lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4.

Katılımcıların sınıf düzeyi değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonuçları

Alt Boyut	Sınıf	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Doyum	1. Sınıf	80	38.10	5.63	1.651	.177	
	2. Sınıf	62	39.54	3.58			
	3. Sınıf	127	37.97	3.88			
	4. Sınıf	156	38.53	5.27			
Haz	1. Sınıf	80	25.15	3.18	1.616	.185	
	2. Sınıf	62	25.66	3.37			
	3. Sınıf	127	24.41	3.87			
	4. Sınıf	156	25.62	5.88			
İsteklendirme	1. Sınıf	80	34.87	4.57	8.729	.000*	1-3
	2. Sınıf	62	34.22	4.102			1-4
	3. Sınıf	127	32.69	5.109			2-4
	4. Sınıf	156	31.56	5.87			

*p<0.05

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların öğrenim gördüğü sınıf düzeyine göre doyum ve haz alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmazken (p>.05), isteklendirme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<.05). İkinci seviye Tamhane's T2 testi sonuçlarına bakıldığında anlamlı farklılığın sınıf düzeyi birinci sınıf olan katılımcılar ile sınıf düzeyi üç ve dördüncü sınıf katılımcıların yine sınıf düzeyi iki olan katılımcılar ile sınıf düzeyi dört olan katılımcıların arasında farklılığın olduğu görülmektedir.

Tablo 5.

Katılımcıların öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonuçları

Alt Boyut	Bölüm	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Doyum	BESÖ	68	38.77	5.25	3.733	.011*	b-d c-d
	Antrenörlük	122	39.08	4.16			
	Rekreasyon	71	39.19	5.02			
Haz	Spor Yöneticiliği	164	37.48	4.73	1.095	.351	
	BESÖ	68	24.69	3.65			
	Antrenörlük	122	25.60	3.45			
	Rekreasyon	71	25.63	3.46			
İsteklendirme	Spor Yöneticiliği	164	24.87	5.86	18.658	.000*	a-d b-d c-d
	BESÖ	68	34.17	3.95			
	Antrenörlük	122	34.45	5.06			
	Rekreasyon	71	34.36	4.77			
	Spor Yöneticiliği	164	30.61	5.46			

*p<0.05, BESÖ: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği.

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm değişkenine göre doyum ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<.05$), haz alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>.05$). İkinci seviye Tukey testi sonuçlarına bakıldığında doyum alt boyutunda antrenörlük ve rekreasyon bölümü ile spor yöneticiliği bölümünde olan katılımcıların arasında farklılık meydana geldiği, isteklendirme alt boyutunda spor yöneticiliği bölümü ile diğer bölümde öğrenim gören katılımcılarına arasında farklılık oluştuğu görülmektedir.

Tablo 6.

Katılımcıların aktif olarak spor yapma (yıl) değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonuçları

Alt Boyut	Aktif Spor Yapma (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Doyum	1 yıl ve altı	81	36.34	5.30	11.816	.000*	a-c a-d b-c b-d
	2-5	159	37.92	5.12			
	6-9	94	40.05	3.48			
	9 yıl üzeri	91	39.51	3.86			
Haz	1 yıl ve altı	81	24.39	4.32	5.669	.001*	a-c a-d
	2-5 yıl	159	24.59	3.99			
	6-9 yıl	94	25.27	3.08			
	9 yıl üzeri	91	26.80	6.33			
İsteklendirme	1 yıl ve altı	81	30.81	6.25	10.025	.000*	a-d b-d
	2-5	159	32.31	5.42			
	6-9	94	34.56	4.49			
	9 yıl üzeri	91	34.12	4.18			

*p<0.05

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların aktif olarak spor yapma süreleri (yıl) değişkenine göre doyum, haz ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<.05$). İkinci seviye Tukey testi sonuçlarına göre doyum alt boyutunda 1 yıl ve altı aktif olarak spor yapan katılımcılar ile 2-5 ve 9 yıl üzeri olan katılımcıların arasında yine 2-5 yıl olan katılımcılar ile 6-9 ve 9 yıl üzeri olan katılımcılar arasında farklılığın oluştuğu görülmektedir. Haz alt boyutunda ise 1 yıl ve altı olan katılımcılar ile 6-9 ve 9 yıl üzeri olan katılımcıların arasında farklılık oluştuğu saptanmıştır. İsteklendirme alt boyutunda ise 9 yıl üzeri olan katılımcılarla 1 yıl ve altı ile 2-5 yıl olan katılımcıların arasında farklılık oluştuğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Spor bilimlerinde öğrenimlerinde devam eden öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumlarının incelendiği bu çalışmada; katılımcıların cinsiyet değişkenine göre doyum, haz ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 2). İlgili literatür incelendiğinde Bal (2023) tarafından mücadele sporcularının yapmış oldukları spora ilişkin tutumların incelendiğinde çalışmada, cinsiyet değişkenine

göre doyum ve haz alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadığı vurgulanmaktadır. Ayberk S. ve Ayberk A. (2023) tarafından farklı mücadele sporcularının branşlarına yönelik tutum ve spor yönelimlerinin incelendiği çalışmada, dövüş sporcularının branşlarına yönelik tutumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği ifade edilmektedir. Bulgularımızdan farklı olarak, Çakır ve Erbaş (2021) tarafından taekwondo, karate ve judocuların mücadele sporlarına yönelik tutumların incelendiği çalışmada, cinsiyet değişkenine göre doyum, haz ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Katılımcıların sporcu lisansına sahip olma değişkenine göre doyum ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenirken, haz alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ortalama farklara bakıldığında haz ve isteklendirme alt boyutlarında anlamlı farklılığın sporcu lisansına sahip olan katılımcıların lehine olduğu görülmektedir (Tablo 3). İlgili literatür incelendiğinde Özseri ve Fişekçioğlu (2023) tarafından spora yönelik tutum üzerine yapılan çalışmada, spora ilgi duymanın, sporla yaşamının ve aktif spor yapmanın sosyal güvende hissetme ve memnuniyet üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, taekwondo, kickboks ve judo sporlarına yönelik tutum arttıkça (spora ilgi duyma, sporla yaşama, aktif spor yapma) sosyal güvende hissetme ve memnuniyet düzeyinin de artabileceği ifade edilmektedir. Turhan vd., (2021) tarafından spor yöneticiliği öğrencilerinin spora yönelik tutumlarının incelendiği çalışmada, haftada 1 gün spor yapan öğrenciler ile haftada üç ve beş gün spor yapan katılımcılar arasında anlamlı farklılıkların tespit edildiği vurgulanmaktadır. Aynı çalışmada, ailesinde lisanslı sporcu olan öğrenciler ile ailesinde lisanslı sporcu olmayan öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edildiği ifade edilmektedir. Anlamlı farklılığın ailesinde lisanslı sporcuların lehine olduğu ve bu öğrencilerin spora ilgi düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Katılımcıların öğrenim gördüğü sınıf düzeyine göre doyum ve haz alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmezken, isteklendirme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tamhane's T2 testi sonuçlarına göre sınıf düzeyi birinci sınıf olan katılımcılar ile sınıf düzeyi üç ve dördüncü sınıf katılımcıların yine sınıf düzeyi iki olan katılımcılar ile sınıf düzeyi dört olan katılımcıların arasında farklılığın olduğu görülmektedir (Tablo 4). İlgili literatür incelendiğinde Varol R., Varol S. ve Türkmen (2017) tarafından üniversite öğrencilerinin spora yönelik tutumlarının incelendiği çalışmada, katılımcıların öğrenim gördükleri sınıf düzeyine bağlı olarak spora ilgi duyma ve aktif spor yapma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yılmaz S., Yılmaz B. ve Erer (2024) tarafından spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin zihinsel engelli bireylerde sporun etkilerine yönelik tutumlarının incelendiği çalışmada, katılımcıların öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmediği vurgulanmaktadır.

Katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm değişkenine göre doyum ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenirken, haz alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey testi sonuçlarına göre doyum alt boyutunda beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde olan katılımcılar ile spor yöneticiliği bölümünde olan katılımcıların arasında farklılık meydana geldiği, isteklendirme alt boyutunda spor yöneticiliği bölümü ile diğer bölümde öğrenim gören katılımcılarına arasında farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 5). İlgili literatür incelendiğinde Atılğan, Öztürk ve Türkçapar (2024) tarafından spor bilimleri fakültesinde öğrenim öğren öğrencilerin geleneksel sporlara yönelik tutumlarının incelendiği çalışmada, katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm değişkenine göre geleneksel sporlara yönelik tutumlarının farklılaştığı belirtilmektedir. Körmükçü (2021) tarafından spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin spora yönelik tutumlarının incelendiği çalışmada, katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm

değişkenine göre spora yönelik tutumlarının değişmediği belirtilmektedir.

Katılımcıların aktif spor yapma süreleri (yıl) değişkenine göre doyum, haz ve isteklendirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Tukey testi sonuçlarına göre doyum alt boyutunda 1 yıl ve altı aktif olarak spor yapan katılımcılar ile 2-5 ve 9 yıl üzeri olan katılımcıların arasında yine 2-5 yıl olan katılımcılar ile 6-9 ve 9 yıl üzeri olan katılımcılar arasında farklılığın olduğu görülmektedir. Haz alt boyutunda ise 1 yıl ve altı olan katılımcılar ile 6-9 ve 9 yıl üzeri olan katılımcıların arasında farklılık olduğu saptanmıştır. İsteklendirme alt boyutunda ise 9 yıl üzeri olan katılımcılarla 1 yıl ve altı ile 2-5 yıl olan katılımcıların arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). İlgili literatür incelendiğinde Körmükçü (2021) tarafından spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin spora yönelik tutumlarının incelendiği çalışmada, katılımcıların haftada spor yapma süresine bağlı olarak spora yönelik tutumlarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Yavuz ve Yücel (2019) tarafından yapılan çalışmada, düzenli olarak spor yapan katılımcılar ile düzenli olarak spor yapmayan katılımcıların spora yönelik tutumları farklılaştığı vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak, spor bilimlerinde öğrenimlerine devam eden öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken sporcu lisansına sahip olma, öğrenim görülen sınıf düzeyi, öğrenim görülen bölüm ve aktif olarak spor yapma sürelerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Bu çalışma, nicel veriye dayalı tutum analizleriyle sınırlıdır. Gelecek çalışmalarda öğrencilerin mücadele sporlarına yönelik algılarını derinlemesine incelemek için nitel yöntemler kullanılabilir. Örneklem grubu değiştirilerek farklı üniversitelerin spor bilimleri fakülteleri karşılaştırılarak, müfredat farklılıklarının tutumlara etkisi araştırılabilir. Bunların yanı sıra coğrafi farklılıkların tutumlar üzerindeki etkisini analiz eden araştırmalar, bölgesel sporların şekillenmesine rehberlik edebilir. Tüm bu öneriler mücadele sporlarının akademik ve uygulamalı alanlarda daha bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasına katkı sağlayacaktır.

Conflict of Interest

The authors declared that there is no conflict of interest.

Ethical Statement

This study does not present any ethical concerns.

Financial support

This study has not received any contribution and/or support from any organisation or person.

Kaynaklar

- Atılgan, D., Öztürk, O., & Türkçapar, Ü. (2024). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin geleneksel sporlara yönelik tutumlarının incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 29(4), 248-257. <https://doi.org/10.53434/gbesbd.1506795>
- Aybek, S., & Aybek, A. (2023). Investigation of attitudes towards their branches and sport orientation of different types of competitive. *Journal of ROL Sport Sciences*, 911-929. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10036991>
- Aykın, A. G., Demir, H., & Altın, S. (2023). Mücadele sporu ve diğer sporlarla uğraşan bireylerin şiddet davranışı sıklıklarının incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 12(4), 779-784.
- Bal, E. (2023). Examining the attitudes of combat athletes towards their sports. *Journal of ROL Sport Sciences*, 4(4), 1411-1422. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10439484>
- Bal, E. (2023). Mücadele sporcularının yapmış oldukları spora ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Journal of ROL Sport Sciences*, 4(4), 1411-1422.
- Çakır, Z., & Erbaş, Ü. (2021). Taekwondo, Karate ve judocuların mücadele sporlarına yönelik tutum

- düzeylerinin belirlenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 10(4), 23-31. <http://doi.org/10.22282/ojrs.2021.90>
- Didace, M. , André, M. , Victoire, K. , Justy, M. and Alphonse, M. (2017). Combat Sports Injuries in Well-Trained Athletes during African Games 2015 in Brazzaville, Congo. *Advances in Physical Education*, 7, 274-285. doi: 10.4236/ape.2017.73022.
- Ekinci, N. E., Çakto, P., Tınaz, Ü., Işık, B., & Bayram, A. (2024). Investigation of moral decision-making attitudes of youth athletes. *Sport & Society / Sport and Societate*, 24(2), 1-6. <https://doi.org/10.36836/2024/02/05>
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Görgüt, İ., Çakto, P., Demir, O. & Çimen-Binkuyu, G. (2024). Evaluation of self-respect and decision-making styles of students continuing their education in secondary education institutions, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 15(58), 1814-1825. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoes.5612>
- Gutiérrez-Garcia, C., Pérez Gutiérrez, M., & Svinoh, J. (2010). Martial Arts of the Word. An Encyclopedia of History and Innovation. California ABC-Clio, Santa Barbara, 1, 181-187.
- Hochberg Y., & Tamhane, A.C. (1987). *Multiple comparison procedures*. New York: John Wiley & Sons press. DOI:10.1002/9780470316672.
- İlhan, A., & Gümüşdağ, H. (2021). Mücadele sporcularının öfke düzeylerinin incelenmesi. *uluslararası bozok spor bilimleri dergisi*, 2(2), 217-223.. mücadele sporcularının öfke düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 217-223.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar teknikler İlkeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kayapınar, F. Ç., Temür, S., Akcan, F., & Temür, M. (2016). Mücadele sporlarına ilişkin tutum ölçeği geliştirme çalışması. *International Journal of Sport, Exercise and Training Sciences*, 2(2), 82-88. <https://doi.org/10.18826/ijsets.82687>
- Körmükçü, F. Y. (2021). Examination of the faculty of sports sciences students' attitudes to sports. *Journal of ROL Sport Sciences*, 2(3), 188-196. <https://doi.org/10.29228/roljournal.52766>
- Noh, J. W., Park, B. S., Kim, M. Y., Lee, L. K., Yang, S. M., Lee, W. D., ... et al. (2015). Analysis of combat sports players' injuries according to playing style for sports physiotherapy research. *Journal of Physical Therapy Science*, 27(8), 2425-2430.
- Özsarı, A., & Fişekçioğlu, İ. B. (2023). Spora yönelik tutum, sosyal güvende hissetme ve memnuniyet ilişkisi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 658-669. <https://doi.org/10.38021/asbid.1282306>
- Turhan, F. H., İnce, U., Aydogmus, M., Yalçın, İ. (2021). Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Spora Yönelik Tutumları. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 19-32.
- Varol, R., Varol, S., & Türkmen, M. (2017). Bartın üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin spora yönelik tutumlarının belirlenmesi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 316-329.
- Varol, Rukiye & Varol, Serkan & Turkmen, Mutlu. (2017). Bartın Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin spora yönelik tutumlarının belirlenmesi. *International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS)*. 3. 316-329.
- Yavuz, C., & Yücel, A. S. (2019). Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin spora yönelik tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2050-2058. <https://doi.org/10.17755/esosder.584081>
- Yılmaz, S. H., Yılmaz, B. H., & Erer, H. (2024). Zihinsel engelli bireylerde sporun etkilerine yönelik tutum ve farkındalık: spor bilimleri fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(1), 160-173. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1398496>

EXTENDED ENGLISH SUMMARY

Introduction: In addition to contributing to the physical and mental development of the individual, sport aims to enable athletes to struggle, to be excited about competitions, to compete with competitors and to be successful. In addition, sports play an effective role in different areas such as social cohesion, mental and physical health, and winning competitions (Varol, et al., 2017). The term combat sports is often used to refer to sports such as combat and defense sports. Sports in this category are called by these names because they teach people how to react in case of attack, as well as improving their defense skills. **Method:** In this quantitative study, the relational survey model, one of the general survey models, was used. The population of the study consists of students continuing their education at Kırıkkale University, while the sample consists of students continuing their education at Kırıkkale University Faculty of Sport Sciences. In order to determine the attitudes of the participants, the "Attitude Scale Towards Combat Sports" developed by Kayapınar et al. (2016) was used. Independent sample test (T-test) and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) were applied to the data. **Conclusion:** As a result, the attitudes of the students who continue their education in sports sciences towards combat sports do not show significant differences according to the gender variable, while they show significant differences according to having an athlete license, the grade level of education, the department of education and the duration of active sports.