

Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Başarılarının Umutsuzluk Düzeyi ve Gelecek Kaygısı Üzerine Etkisi*

Rümeysa Koçeroğlu^a Bahadır Karaduman^b Berkin DURMUŞ^c Çisem Ünlü^d

Geliş Tarihi: 07 Şubat 2024 Kabul Tarihi: 07 Mart 2024 Yayın Tarihi: 30 Haziran 2024

Özet

Gelecek kaygısı ve umutsuzluk günümüzde özellikle üniversite öğrencilerinin en fazla yaşadığı duygulardandır. İşsizlik oranlarının her geçen gün artması sonucu gençleri her geçen gün umutsuzluk içindedirler. Bu bağlamda üniversite gençliği kendilerine hedef koymada ve özellikle mezun durumuna yaklaşan öğrencilerin kaygı düzeyleri artmaktadır. Çalışmanın amacı, spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin akademik başarılarının umutsuzluk düzeyi ve gelecek kaygısı üzerine etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın verilerin toplanması gönüllülük esasıyla anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada veriler demografik bilgilerin yer aldığı bir anket formu, Üniversite Öğrencilerinde Gelecek Kaygısı ve Beck Umutsuzluk Ölçeği kullanılmıştır. Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesine kayıtlı olan 382 son sınıf öğrencileri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem ise anketi yanıtlayan 243 öğrencidir. Yapılan analizler neticesinde bölüm değişkeninde umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından Motivasyon Kaybı alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Çoklu karşılaştırmaya bakıldığında spor yöneticiliği bölümü ile rekreasyon bölümü arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yaş ile alt boyutların korelasyonu incelendiğinde yaş ile Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı ölçeği alt boyutlarında ilişki ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$). Sonuç olarak, bu çalışma spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin akademik başarılarının umutsuzluk düzeyi ve gelecek kaygısı üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Çalışma sonucu, özellikle ülkemizde yaşanan iş bulma sürecinin zorluğu ve ekonomik zorluklar nedeniyle üniversite öğrencileri gelecekle ilgili kaygı duyduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kaygı, Umutsuzluk, Üniversite Öğrencileri.

The Impact of Academic Achievements of Sports Sciences Faculty Students on Levels of Hopelessness and Future Anxiety *

^a *rumeysakcrglu@icloud.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science,
ORCID; 0000-0003-0212-2872*

^b *bahadirkaraduman421@gmail.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science,
ORCID; 0009-0009-1342-0008*

^c *arge051966@gmail.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science,
ORCID; 0009-0008-1473-3391*

^d *Doçent, çisemunlu@hotmail.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science
ORCID; 0009-0005-1935-5949(Sorumlu Yazar);*

*Dipnot: Bu araştırma Tübitak Bilim İnsanı Destek Programı Başkanlığı tarafından desteklenmiştir.
Proje Numarası: 1919B012218179

Abstract

Fear of the future and hopelessness are among the most commonly experienced feelings today, especially among university students. With unemployment figures rising day by day, our young people are feeling desperate every day. In this context, young people at university are beginning to set goals for themselves, and students who are about to graduate in particular have increased levels of anxiety. The aim of the study is to show the effects of academic success of students in the Faculty of Sport Science on their hopelessness and anxiety about the future. The data for the study was collected through a voluntary survey. The survey used in the study utilised a survey form that included demographic information, future anxiety in university students, and the Beck Hopelessness Scale. Within the scope of the study, 382 senior high school students enrolled in the Faculty of Physical Education at Hitit University constitute the population of the study. The sample of the study consists of 243 students who answered the survey. As a result of the study, a significant difference was found in the departmental variable in the loss of motivation sub-dimension, one of the sub-dimensions of the despair scale ($p < 0.05$). In the multiple comparisons, a significant difference was found between the sports management department and the leisure activities department. When examining the correlation between age and sub-dimensions, no correlation was found between age and the sub-dimensions of the hopelessness and fear of the future scale ($p > 0.05$). As a result, this study revealed the effect of academic achievement on the level of hopelessness and future anxiety of sport sciences faculty students. The results of the study show that university students have anxiety about the future, especially due to the difficulty of finding a job and economic difficulties in our country.

Key Words: Anxiety, Despair, University Students.

Giriş

Gelecek ve gelecek kaygısı insan hayatını oldukça etkileyen olgulardır. Gelecekle ilgili kaygı duyanların genç ergen dönemdekilerin olduğu düşünülmektedir. Genel anlamıyla kaygının ne demek olduğu incelendiğinde kişilerin bir tehlike ile karşılaştığında bir tedirginlik ya da korku içinde bulunma hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaygının bir nesnesi yoktur, bu sebeple de korkudan oldukça farklıdır. Korku ve kaygı kavramı birbiriyle karıştırılmamalıdır. Korkunun insan ya da bir olay olsun nesnesi belli iken kaygının nesnesi belirsizdir (Budak, 2000). Kaygılı bireylerin davranışları da değişiktir ve korku içindedirler. Aynı zamanda kuruntulu bir ruh hali ve rahatsızlık hissi duymaktadırlar (Dağ, 1999). Alan yazına bakıldığında değişik disiplinlerde kaygı ile ilgili tanımlara rastlamak mümkündür. Kaygıyı en genel anlamda tanımlamak gerekirse kaynağı bilinmeyene duyulan korku, endişe, üzüntü şeklinde kendini gösteren uyarılmışlık hâlidir (Çelik ve Şengül, 2017). Bununla birlikte bu terim günlük yaşantımızda sıkça kullandığımız kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaygı sözcüğü genel anlamda olumsuz olarak kullanılmaktadır. Kaygı eğer iyi yönetilebilirse motivasyon düzeyinin artmasına sebep olmaktadır. Kontrol edilemediği takdirde kişilere zarar verebilir.

Üniversite doğup büyüdüğü şehirden uzak bir ortamda barınma, yeme içme hayatını devam ettirme gibi birçok durum öğrencilerin kaygı durumlarını arttırmaktadır. Üniversite ortamı içinde iletişim, ilişkiler, öğrencilerin kaygıları üzerinde etkilidir (Dursun ve Aytaç, 2009). Ayrıca öğrencilerin mezun olduktan sonra hayatlarında yeni bir döneme girmeleri nedeniyle üniversitenin son yılı ayrı bir önem taşımaktadır. İş seçimi, gerçek hayatta rolünü almasına yönelik planlar, yaşadığı arkadaşlıklar, iş bulamama korkusu ve çeşitli sorumluluklar kişide kaygı yaratıcı etmenlerden bazıları olarak sıralanabilir (Çakmak ve Hevedanlı, 2005).

Umut kavramı çok uzun yıllardır bilimin ve psikolojinin bir konusu olarak karşımıza

çıkılmaktadır. İnsanların hayatlarında kaygı olduğu gibi umut etmek de önemlidir. Bireyler herhangi bir problemle karşılaştıklarında, problem baş ederek çözebilmenin bir yolu olduğu inancıyla birlikte umut kavramı ortaya çıkar. Başka bir deyişle gelecekle ilgili hedefi gerçekleştirmede sıfırdan fazla olan beklentiler şeklinde bir tanımlama yapılmıştır (Dilbaz ve Seber, 1993). Umut kaybolmaya başladığında, bireylerin beklenti düzeyleri azaldığında umutsuzluk ortaya çıkmaktadır. Beck (1987) umutsuzluğu, kişinin kendisine, geleceğe ve dış dünyaya olumsuz bakması ile ilgili olarak açıklamaktadır. Umutsuzluk içerisinde olan bireyler hem depresyon belirtilerini göstermekte hem de kaygı düzeyleri yükselmektedir. Umutsuzluğun pek çok tanımı karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin iyilik halinden uzaklaştığı ve amaçsızlık gibi duygulara kapıldığı bununla beraber de yaşam olaylarının olumsuz şekilde algılandığı negatif bilişsel bir değerlendirmedir (Üngören ve Ehtiyar, 2009).

Son sınıfta eğitim alan üniversite öğrencilerinin en büyük kaygısı özellikle günümüzün en büyük problemlerinden biri olan işsizlik kaygısıdır. Bunun sonucunda da öğrenciler gerçek hayata geçiş problemleri gibi durumlara karşı karşıya kalacaklarıyla yüzleşince de umutsuzluk ortaya çıkmaya başlamaktadır. Ülkemizde özellikle gençler ve üniversite mezunları arasında işsizliğin yaygın olması bu kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin daha da artmasına neden olabilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2012). Ancak akademik başarıları yüksek olan öğrencilerin beklentilerinin ve geleceğe umutla bakmalarının daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızın hipotezi öğrencilerin akademik başarıları arttıkça umutsuzluk düzeyi ve gelecek kaygısı azalır. Yapılan literatür taraması sonucunda gelecek kaygısı ve umutsuzluk düzeyi ile ilgili farklı parametrelerle ele alınarak değerlendirilmiştir. Ancak akademik başarı düzeyi ile ilişkilendirilmemiştir. Bu çalışmalardan yola çıkarak yapılacak olan çalışmada ise spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin akademik başarılarının umutsuzluk düzeyi ve gelecek kaygısı üzerine etkisine bakılarak literatüre katkı sağlayacağı amaçlanmıştır. Bu çalışma spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin akademik başarılarının umutsuzluk düzeyi ve gelecek kaygısı üzerine etkisini ortaya koymak ve çeşitli değişkenler açısından umutsuzluk düzeyi ile gelecek kaygısını incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem

Araştırma Grubu

Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesine kayıtlı olan 382 son sınıf öğrencisi çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü power analiz yöntemi ile belirlenmiştir. Power analiz neticesinde örneklem büyüklüğü 243 öğrenciden oluşmuştur. %5 hata payı ve %99 güven düzeyi için tespit edilen örneklem grubumuzun yaş ortalaması $22,75 \pm 2,54$ olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular ile akademik başarı durumlarını tespit edebilmek için not ortalamalarına ilişkin bir soru sorulmuştur. Öğrencilerin akademik başarı sınıflaması ise Hitit Üniversitesi Ön Lisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği (2014) baz alınarak oluşturulmuştur. Yönetmelik göz önünde bulundurularak öğrencilerin akademik başarı sınıflaması:

- Onur-Yüksek Onur Öğrencisi: 3,50 – 4,00
- Başarılı Öğrenci: 3,49 – 2,00
- Başarısız Öğrenci: 1,99 ve altında şeklinde yapılmıştır.

Anketin, ikinci bölümünde ise, Geylani ve Ciriş Yıldız (2022) yılında geliştirilen “Üniversite Öğrencilerinde Gelecek Kaygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek ‘Gelecek Korkusu’ ve “Gelecekte Umutsuzluk” olmak üzere iki alt boyut altında toplanan ve 5’li Likert tipinde 19 maddeden oluşmaktadır. Anketin son bölümünde Beck ve arkadaşları tarafından (1974)’de geliştirilen Durak ve Palabıyıkoglu tarafından (1994)’de Türkçeye uyarlanan “Beck Umutsuzluk Ölçeği” kullanılmıştır. 20 maddeden oluşan 0-1 arası puanlanan Beck Umutsuzluk Ölçeği maddelerinin 11 tanesinde ‘evet’ seçeneği, 9 tanesinde ise ‘hayır’ seçeneği 1 puan alır. 1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15 ve 19. sorularda ‘hayır’; 2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18 ve 20. sorularda ise ‘evet’ yanıtı için birer puan verilir. Puan aralığı 0-20’dir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireydeki umutsuzluğun yüksek olduğu varsayılmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışma elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiş ve analizleri yapılmıştır. Normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış, normal dağılım gösterdiğinden dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. İndepented t testi bağımsız iki değişkenli gruplarda kullanılırken, ikiden daha fazla olan gruplarda Anova testinden faydalanılmıştır. Çoklu gruplarda farkın kaynağını bulmak amacıyla ise Scheffe ve Games-Howell testi kullanılmıştır. Pearson korelasyon analizi ise ilişki derecesi ve yönünün belirlenmesi için uygulanmıştır.

Araştırma İzinleri

Çalışmamızın Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 29.03.2023 tarih ve 2023-03 sayılı karar numarasıyla gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. Çalışmamız Tübitak Bilim İnsanı Destek Programı Başkanlığı tarafından yürütülen 2209 – A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı 2022 yılı 2.dönem kapsamında 1919B012218179 numaralı destek almaya hak kazanmıştır.

Bulgular

Tablo 1.

Cinsiyet Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı

	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	p
Gelecek ile ilgili duygular	Kadın	80	1,20	1,41	-0,815	0,416
	Erkek	163	1,37	1,64		
Motivasyon kaybı	Kadın	80	2,14	1,88	-2,719	0,007
	Erkek	163	2,87	2,11		
Gelecek ile ilgili beklenti	Kadın	80	1,91	1,61	-1,129	0,260
	Erkek	163	2,17	1,71		
Umutsuzluk toplam	Kadın	80	5,80	4,70	-1,733	0,084
	Erkek	163	6,97	5,05		
Gelecek korkusu	Kadın	80	2,97	0,86	-0,049	0,961
	Erkek	163	2,97	0,88		
Gelecekte umutsuzluk	Kadın	80	3,69	0,85	-0,265	0,792
	Erkek	163	3,71	0,79		

P<0,05

Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde, Umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından Motivasyon Kaybı alt boyutunda erkekler lehine anlamlı fark ortaya çıkmıştır (p<0,05). Diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 2.

Bölüm Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı

		N	\bar{x}	SS	F	p	Çoklu Karşılaştırma
Gelecek ile ilgili duygular	Spor Yöneticiliği Bölümü	64	1,25	1,67	,243	0,866	
	Antrenörlük Bölümü	106	1,34	1,50			
	Rekreasyon	32	1,50	1,55			
	Beden Eğitimi ve Spor Öğr.	41	1,22	1,60			
	Toplam	243	1,32	1,56			
Motivasyon Kaybı	Spor Yöneticiliği Bölümü (A)	64	2,17	2,10	5,941	0,001	A<C B<C
	Antrenörlük Bölümü (B)	106	2,46	1,88			
	Rekreasyon (C)	32	3,94	1,64			
	Beden Eğitimi ve Spor Öğr. (D)	41	2,73	2,38			
	Toplam	243	2,63	2,06			
Gelecek ile ilgili beklenti	Spor Yöneticiliği Bölümü	64	1,88	1,78	0,735	0,532	

	Antrenörlük Bölümü	106	2,08	1,71		
	Rekreasyon	32	2,38	1,62		
	Beden Eğitimi ve Spor Öğr.	41	2,22	1,52		
	Toplam	243	2,09	1,68		
	Spor Yöneticiliği Bölümü	64	5,73	5,46		
	Antrenörlük Bölümü	106	6,38	4,74		
Umutsuzluk Toplam	Rekreasyon	32	8,38	4,14	2,230	0,085
	Beden Eğitimi ve Spor Öğr.	41	7,05	5,07		
	Toplam	243	6,58	4,96		
	Spor Yöneticiliği Bölümü	64	2,87	0,90		
	Antrenörlük Bölümü	106	2,92	0,84		
Gelecek Korkusu	Rekreasyon	32	3,22	0,73	1,413	0,239
	Beden Eğitimi ve Spor Öğr.	41	3,05	0,99		
	Toplam	243	2,97	0,87		
	Spor Yöneticiliği Bölümü	64	3,78	0,86		
	Antrenörlük Bölümü	106	3,71	0,81		
Gelecekte Umutsuzluk	Rekreasyon	32	3,54	0,64	0,625	0,599
	Beden Eğitimi ve Spor Öğr.	41	3,70	0,84		
	Toplam	243	3,71	0,81		

P<0,05

Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde, umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından motivasyon kaybı alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Çoklu karşılaştırmaya bakıldığında spor yöneticiliği bölümü ile rekreasyon bölümü arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yine antrenörlük eğitimi ve rekreasyon bölümü arasında da anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3.

Öğretim durumu Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı

	Öğretim	N	\bar{x}	SS	t	p
Gelecek ile ilgili duygular	Normal Öğretim	171	1,25	1,57	-0,964	0,336

	İkinci Öğretim	71	1,46	1,56		
Motivasyon Kaybı	Normal Öğretim	171	2,59	2,15	-0,412	0,681
	İkinci Öğretim	71	2,70	1,86		
Gelecek ile ilgili beklenti	Normal Öğretim	171	2,07	1,68	-0,178	0,859
	İkinci Öğretim	71	2,11	1,71		
Umutsuzluk Toplam	Normal Öğretim	171	6,46	5,01	-0,565	0,573
	İkinci Öğretim	71	6,86	4,89		
Gelecek Korkusu	Normal Öğretim	171	2,98	0,88	0,308	0,758
	İkinci Öğretim	71	2,94	0,88		
Gelecekte Umutsuzluk	Normal Öğretim	171	3,73	0,82	0,841	0,401
	İkinci Öğretim	71	3,63	0,79		

P<0,05

Tabloya göre Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 4.

Not ortalaması Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı

		N	\bar{x}	SS	F	p
Gelecek ile ilgili duygular	Başarısız öğrenci	13	1,31	1,70	0,930	0,396
	Başarılı öğrenci	204	1,37	1,59		
	Onur öğrencisi	26	0,92	1,29		
	Toplam	243	1,32	1,56		
Motivasyon Kaybı	Başarısız öğrenci	13	3,15	2,38	1,380	0,254
	Başarılı öğrenci	204	2,66	2,01		
	Onur öğrencisi	26	2,08	2,28		
	Toplam	243	2,62	2,06		
Gelecek ile ilgili beklenti	Başarısız öğrenci	13	2,54	1,76	0,935	0,394
	Başarılı öğrenci	204	2,09	1,70		
	Onur öğrencisi	26	1,77	1,48		
	Toplam	243	2,09	1,68		
Umutsuzluk Toplam	Başarısız öğrenci	13	7,39	5,44	1,026	0,360
	Başarılı öğrenci	204	6,69	4,96		
	Onur öğrencisi	26	5,35	4,77		
	Toplam	243	6,58	4,96		
Gelecek Korkusu	Başarısız öğrenci	13	3,17	0,78	0,446	0,641
	Başarılı öğrenci	204	2,97	0,87		
	Onur öğrencisi	26	2,89	0,94		
	Toplam	243	2,97	0,87		
Gelecekte Umutsuzluk	Başarısız öğrenci	13	3,68	0,92	0,007	0,993
	Başarılı öğrenci	204	3,71	0,77		
	Onur öğrencisi	26	3,71	1,03		
	Toplam	243	3,71	0,81		

P<0,05

Tabloya göre Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 5.

Aile Davranışları Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı

		N	\bar{x}	SS	F	p	Çoklu Karşılaştırma
Gelecek ile ilgili duygular	İlgisiz (A)	14	2,07	2,13	4,932	0,008	A>C
	Otoriter(B)	110	1,54	1,62			
	Demokrat (C)	119	1,02	1,38			
	Toplam	243	1,32	1,56			
Motivasyon Kaybı	İlgisiz	14	3,57	2,38	1,594	0,205	
	Otoriter	110	2,60	1,98			
	Demokrat	119	2,54	2,09			
	Toplam	243	2,63	2,06			
Gelecek ile ilgili beklenti	İlgisiz	14	3,07	1,64	2,907	0,057	
	Otoriter	110	2,12	1,82			
	Demokrat	119	1,94	1,53			
	Toplam	243	2,09	1,68			
Umutsuzluk Toplam	İlgisiz	14	9,29	5,72	3,067	0,048	A>C
	Otoriter	110	6,85	5,23			A>B
	Demokrat	119	6,02	4,51			A>D
	Toplam	243	6,58	4,96			
Gelecek Korkusu	İlgisiz	14	3,31	0,85	3,545	0,030	A>C
	Otoriter	110	3,08	0,83			A>B
	Demokrat	119	2,83	0,89			A>D
	Toplam	243	2,97	0,87			
Gelecekte Umutsuzluk	İlgisiz	14	3,60	0,92	2,651	0,073	
	Otoriter	110	3,59	0,80			
	Demokrat	119	3,83	0,80			
	Toplam	243	3,71	0,81			

P<0,05

Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde, Umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından Gelecek ile ilgili duygular alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Çoklu karşılaştırmaya bakıldığında ilgisiz tutum ile demokrat tutum arasında anlamlı fark bulunmuştur. Umutsuzluk toplam puanında ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlarında ise ilgisiz ailelerin diğer tutumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.

Spor yapma durumu Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı

	Spor durumu	N	\bar{x}	SS	t	p
Gelecek ile ilgili duygular	Evet	179	1,23	1,54	-1,467	0,144
	Hayır	64	1,56	1,62		
Motivasyon Kaybı	Evet	179	2,65	2,13	0,777	0,284
	Hayır	64	2,56	1,88		
Gelecek ile ilgili beklenti	Evet	179	1,98	1,69	-1,692	0,092

	Hayır	64	2,39	1,64		
Umutsuzluk Toplam	Evet	179	6,35	4,96	-1,222	0,223
	Hayır	64	7,23	4,94		
Gelecek Korkusu	Evet	179	2,96	0,87	-0,468	0,640
	Hayır	64	3,01	0,88		
Gelecekte Umutsuzluk	Evet	179	3,77	0,80	2,014	0,045
	Hayır	64	3,53	0,81		

P<0,05

Spor yapma durumuna göre Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlarından Gelecekte Umutsuzluk alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır (p<0,05). Diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 7.

Yaş Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı Korelasyon

	Gelecek ile ilgili duygular	Motivasyon Kaybı	Gelecek ile ilgili beklenti	Umutsuzluk Toplam	Gelecek Korkusu	Gelecekte Umutsuzluk
r	,001	,033	-,061	-,002	-,119	-,006
p	,987	,612	,347	,980	,065	,929
N	243	243	243	243	243	243

P<0,05

Yaş ile alt boyutların korelasyonu incelendiğinde yaş ile umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlarında ilişki ortaya çıkmamıştır (p>0,05).

Sonuç

Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından motivasyon kaybı alt boyutunda erkekler lehine anlamlı fark ortaya çıkmıştır (p<0,05). Çalışmamızla paralel olarak, Üstün (2022) spor bilimleri sınavlarına hazırlanan adayların kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi isimli çalışmada motivasyon kaybı alt boyutunda cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık olduğu sonucuna varmıştır. Çalışmamızın aksine ilahiyat fakültesi öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada cinsiyetler arasında umutsuzluk düzeyi ve alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Şahin, 2002). Gelecek kaygısı ölçeğinde ve diğer alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir (p>0,05). Literatürde kaygı ve gelecek kaygısı konusunda yapılan çalışmalarda değişiklikler görülmüştür. Bazı çalışmalar da kaygı düzeyinde kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılıklar bulunurken (Çakmak ve Hevedanlı, 2005; Dursun ve Aytaç, 2009; Yılmaz vd., 2014; Şanlı Kura ve Saraç, 2016), bazı çalışmalarda çalışmamızla paralel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tümkaya vd., 2007). Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre motivasyon kaybının daha fazla

olduğu sonucuna varılmıştır. Genel olarak cinsiyet değerlendirildiğinde erkek öğrencilerin umutsuzluk düzeyi daha yüksektir. Bunun sebebi ülkemizde ata erkil bir toplumdandır gelmemiz sebebiyle erkek öğrencilerin çalışma sorumluluklarının daha fazla olması olabilir. Gelecek kaygısı düzeyi ortalama olarak hemen hemen eşit gözükmetedir. Bu da tüm öğrencilerin gelecekle ilgili korkularının olduğunu göstermektedir. Bölüm değişkeni açısından bulgular değerlendirildiğinde umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından yine motivasyon kaybı alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkarken ($p<0,05$), Umutsuzluk diğer alt boyutlarında ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır($p>0,05$). Çoklu karşılaştırmaya bakıldığında farkın kaynağının spor yöneticiliği bölümü ile rekreasyon bölümü ve antrenörlük eğitimi ile rekreasyon bölümü arasında olduğu görölmektedir (Tablo 2). Üstün (2022) yaptığı çalışmasında beden eğitimi öğretmenliği ile antrenörlük eğitimi bölümleri arasında umut, motivasyon kaybı ve umutsuzluk genel skorunda anlamlı farklıklar tespit etmiştir. Akdağ ve Alpay (2015) ise yaptıkları çalışmada bölüm bazında öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinden anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretim türü, not ortalaması ve spor yapma durumu açısından umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 3, Tablo 4, Tablo 6). Üstün (2022), Spor yapma durumuna göre umutsuzluk düzeyi genel skorunda, motivasyon kaybı ve gelecek beklentileri alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlar incelendiğinde, umutsuzluk ölçeği alt boyutlarından gelecek ile ilgili duygular alt boyutunda anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Çoklu karşılaştırmaya bakıldığında ilgisiz tutum ile demokrat tutum arasında anlamlı fark bulunmuştur. Umutsuzluk toplam puanında ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlarında ise ilgisiz ailelerin diğer tutumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 5). Yapılan bir çalışmada Gündoğdu (2021) kariyer farkındalığında gelecekle ilgili düşüncelerinde ebeveyn tutumlarında anlamlı farklılık olduğu sonucunu bulmuştur. Üstün (2022) ise umutsuzluk düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yaş ile alt boyutların korelasyonu incelendiğinde yaş ile Umutsuzluk ve gelecek kaygısı ölçeği alt boyutlarında ilişki ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 7). Sarıkol ve Ustaoglu Hoşver (2023) Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin İş Bulma Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değerkenlere Göre İncelenmesi isimli çalışmalarında sınıf değerkeni ve dolasıyla yaş yükseldikçe öğrencilerde iş bulma kaygısının attığı sonucuna varmışlardır.

Sonuç olarak özellikle ülkemizde yaşanan iş bulma sürecinin zorluğu ve ekonomik zorluklar nedeniyle üniversite öğrencileri gelecekle ilgili kaygı duymaktadır. Not ortalaması ve okulda yapılan derece ne olursa olsun öğrenciler korku içerisinde olduğu düşünölmektedir. Türkiye'de spor alanında eğitim alan öğrencilerin istihdamına yönelik adımların atılması oldukça önemli ve gereklidir. İş imkanlarının artması, iş bulma şansının fazlalaşması ile öğrencilerin ve Türk gençliğinin gelecekle ilgili kaygıları ve korkularının azalabileceği düşünölmektedir.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

Etik kurul kararının tarihi: 29.03.2023

Etik kurul belgesinin sayı numarası: 2023-03

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

Kaynakça

Aktağ, I. & Alpay, D. D. (2015). Abant izzet baysal üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 15-24. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.1-5000128592>

Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: the hopelessness scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (6), 861-865. <https://doi.org/10.1037/h0037562>

Beck, A.T. (1987). Cognitive Models of Depression. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 1, 5- 37.

Budak, S. (2000). Psikoloji Sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Çakmak, Ö. & Hevedanlı, M. (2005). Eğitim ve fen edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 115-127.

Çelik, M., & Şengül, M. (2017). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Kişilik Özellikleri ve Mesleki Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 6(4), 2597-2614.

Dağ, İ. (1999). Psikolojinin Işığında Kaygı. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, 6, 181-189.

Dilbaz, N. & Seber, G. (1993). Umutsuzluk kavramı: depresyon ve intiharda önemi. *Kriz Dergisi*, 1(3), 134-138. https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000044

Durak, A. & Palabıyıkoglu, R. (1994). Beck umutsuzluk ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*. 9 (31), 1-11. https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000071

Dursun, S. & Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.

Dursun, S. & Aytaç, S. (2012). Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri ile Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 373-388.

Geylani, M., & Yıldız, C. Ç. (2022). Üniversite öğrencilerinde gelecek kaygısı ölçeği” nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 10(1), 284-300. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.1011330>

Koçeroğlu, R., Karaduman, B., Durmuş, B & Ünlü, Ç. (2024). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Başarılarının Umutsuzluk Düzeyi ve Gelecek Kaygısı Üzerine Etkisi. *Göbeklitepe Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 1-11.

Gündoğdu, Y. (2021). *Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi ve kariyer farkındalığı ile akademik başarıları arasındaki ilişkiler.* Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Sarıkol, E., & Ustaoğlu Hoşver, P. (2023). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin İş Bulma Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 106-111.

Şanlı Kula, K., & Saraç, T. (2016). Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı. *Mustafa Kemal University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 13(33), 227-242.

Üngören, E. & Ehtiyar, R. (2009). Türk ve Alman Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 4(14), 2093-2127. <https://doi.org/10.19168/jyu.64417>

Üstün, O. (2022). Spor Bilimleri Sınavlarına Hazırlanan Adayların Kariyer Farkındalıkları ile Gelecek Kaygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yılmaz, İ.A., Dursun, S., Güzeller, E.G.& Pektaş, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi: Bir Örnek Çalışma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 16-26. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ejovoc/article/view/5000087399>

Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Etik Değerlere Yatkinlık Düzeylerinin İncelenmesi*

Fatma HAFIZOĞLU^a Furkan ÖZEL^b Mehmet Emin SAVRUN^c Abdülkerim ÇEVİKER^d

Geliş Tarihi: 07 Şubat 2024 Kabul Tarihi: 07 Mart 2024 Yayın Tarihi: 30 Haziran 2024

Özet

Spor, farklı kültür yapısına sahip olan bireylerin bir araya gelebilmesinde önemli bir faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Spor ortamında bir araya gelen bireylerin başarılı olma isteği kazanma hırsı spor paydaşlarının etik davranışları göz ardı etmesine sebep olabilmektedir. Bu araştırma, spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin etik değerlere yatkinlık düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada ölçme aracı olarak ilk bölümde öğrencilere ilişkin demografik soruların bulunduğu Demografik Bilgiler Anketi; ikinci bölümde ise öğrencilerin etik ilkelere yatkinlık düzeyini incelemek amacıyla Kaya (2015) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan "Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesine kayıtlı 1351 öğrenci oluştururken araştırmanın örneklem grubunu 488 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın analizleri bilgisayar destekli veri çözümleme programı SPSS 25.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Öğrencilerin bölümlerine göre iş birliği alt boyutunda çoklu karşılaştırmada spor yöneticiliği, antrenörlük ve rekreasyon bölümleri arasında anlamlı fark ortaya çıkarken bu anlamlı fark spor yöneticiliği bölümü lehinedir. Cinsiyete göre adalet alt boyutunda ise kadın öğrencilerin ortalamasının erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Sonuç olarak kadın öğrencilerin adalet duygusunun daha fazla geliştiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Etik, Değerler

^a fatmahafizoglu@gmail.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science, ORCID; 0009-0001-8304-9023

^b furkan11ozel@gmail.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science, ORCID; 0009-0007-2815-3622

^c mehmeteminsavrun@gmail.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science, ORCID; 0009-0009-5858-3337

^d Dr. Öğr. Üyesi, kerimceviker@gmail.com, Hitit University, Faculty Of Sports Science, ORCID; 0000-0002-6566-1251 (Sorumlu Yazar)

*Dipnot: Bu araştırma Tübitak Bilim İnsanı Destek Programı Başkanlığı tarafından desteklenmiştir.

Proje Numarası: 1919B012223155

Examining The Ethical Values Predisposition Levels of Faculty of Sports Sciences Students *

Abstract

Sport is an important activity in which people with different cultural structures come together. The desire of individuals who come together in the sporting environment to be successful and the ambition to win can lead those involved in sport to ignore ethical behaviours. This study was conducted to investigate the extent to which students in the Faculty of Sports Science tend to hold ethical values. In the study, the Demographic Information Questionnaire, which contains demographic questions about the students in the first part, and the "Predisposition to Ethical Values Scale", whose validity and reliability were examined by Kaya (2015), were used in the second part to examine the degree of students' inclination towards ethical principles. The population of the study consisted of 1351 students enrolled in the Faculty of Sports Science at Hitit University, while the sample group of the study consisted of 488 students. The analyses of the study were conducted using the computerised data analysis programme SPSS 25.0. According to the students' departments, there was a significant difference in the multiple comparison in the cooperation sub-dimension between the sport management, coaching and recreation departments, and this significant difference was in favour of the sport management department. In the sub-dimension equity by gender, the average of female students was found to be at a higher level than that of male students ($p < 0.05$). Consequently, female students have a stronger sense of justice

Key Words: Morality, Ethic, Values

Giriş

Günümüzde spor bireylerin sosyal, kültürel ve ahlaki gelişim sürecinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum her ne kadar dostluk bilincini pekiştirmeyi beraberinde getirmiş olsa da genel olarak sportif anlamada başarılı olma unsuru rekabeti ortaya çıkarmaktadır. Sporun, kazanma merkezli bir alana dönüşmesiyle birlikte bu alanda etik olmayan davranışların ve unsurların yaşanmasına da sebebiyet verebilmektedir.

Ahlak, "bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları" şeklinde tanımlanmıştır. Bu alan içerisinde huy, alışkanlık, karakter, töre gibi kavramlar yer almaktadır (Akbuğa,2018;). Yapan (1992)'a göre ahlak konusu, insan davranışlarını ve bu davranışların etkileşimi ile ortaya çıkan ilişkileri ele almaktadır. Senemoğlu (2012), toplumun, kendinden beklenen sorumlulukları yerine getirebilmesi için, toplumun oluşmasını sağlayan bireylerin belirli kuralları benimsemesi gerektiğini ve bu kurallar için bireylerin birbirleri ile etkili iletişim kurabilmesi açısından önemli olduğunu ifade etmiştir.

Sporla ahlaksal değerler son zamanlarda önem arz eden en önemli konulardan biridir (Uzun vd, 2021). Ahlaki değerler her ne kadar toplumlar arası farklılık gösterse de amacı her

zaman içinde bulunduğu toplumun düzenini sağlayabilmektedir. Toplumların benimsemiş oldukları ahlaki değerler, bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerini ve aralarındaki iletişimi düzenlemelerini sağlarken aynı zamanda sevgi, saygı, dürüstlük, hoşgörü gibi pozitif davranışları da ortaya çıkarmakta ve bireyi olumsuz sürükleyen davranışlardan kurtarabilmektedir. Değerlerin dikkate alınmadığı toplumda çatışmalar görülebilir. Genellikle insan ilişkilerinin yüksek olduğu ve farklı kültür yapılarını bir arada bulduran eğitim öğretim kurumlarında da bu çatışmalara rastlanabilir. Bu yüzden ahlaki değerlerimiz yaşamımızın her alanında önemli yere sahiptir. Yine farklı toplumları bir araya getiren spor faaliyetlerinde ahlaki unsurların dikkate alınmaması yapı içerisinde birçok olumsuz duruma yol açabilir.

Etik kavramı, güdülerin, eylemlerin ve bu eylemlerin sonuçlarının yanlışlığı veya doğruluğu duygusunu içine alan ahlak felsefesinin bir dalı olarak bilinmektedir (Surbhi, 2017). Etik; genel olarak kabul edilmiş davranış ve eylemi düşünce ve ahlaki prensiplerden; bireyin kişilik ve karakterine kadar uzanan geniş bir çerçevede değerlendirmektedir (Arslan ve Arslan, 2016). Spor ilk bakıldığında barış kardeşlik eşitlik gibi pozitif kavramları içerse de stres umutsuzluk üzüntü gibi negatif kavramları da içeriğinde barındırmaktadır. Sporda adil oyun kavramı ise insanların onurlarına göstermiş olunan saygıyı ifade etmek amacıyla ortaya çıkan ve sporun her aşamasında dürüst ve adil oyun oynamayı ahlaki bir ilke olarak kabul ettirmiştir (Pehlivan, 2004).

Spor etiği, sporun gelişmesinde önemli rolü olan unsurların sorumluluk ve görevlerini adalet, açıklık, tarafsızlık, dürüstlük ve saygı gibi evrensel değerler doğrultusunda yerine getirmeleri ve çalışmalarını ilkelere bağlamalarını kapsamaktadır (Tuncel ve Büyüköztürk, 2009).

Üniversite öğrencilerinin etik değerlere yakınlık düzeyleri yaşadıkları toplumlara göre farklılık gösterebilir. Etik değerleri benimseyen öğrenci, bulunduğu eğitim kurumunda da olumlu izlenimler bırakabilir. Olumsuz olayların içinde bulunmayıp amacına yönelik araştırmalar sürdürmesi ise diğer öğrenciler karşısında başarıya ulaşmasında kolaylık sağlayabilir. Etik değerleri benimsemeyen öğrenciler için eğitim kurumları, özellikle farklı kültürleri bir arada bulduran üniversiteler, değerlerin kazanılmasında önemli rol oynayabilir. Üniversitelerin önemli parçası olan öğretim üyelerinin de üniversitedeki etik değerlerin oluşturulmasında önemli etkisi ve rolünün olduğu bilinmektedir (Demir vd,2021).

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin etik değerlere yakınlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmamız Tübitak Bilim İnsanı Destek Programı Başkanlığı tarafından yürütölen 2209 – A Üniversite Öğrencileri Araştırma

Projeleri Destekleme Programı 2022 yılı 2.dönem kapsamında 1919B012223155 numaralı destek almaya hak kazanmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Hitit Üniversitesi Spor Bilimleri Fakóltesinde kayıtlı 1351 öğrenci oluştururken araştırmanın örneklem grubu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında öğretim gören 488 öğrenciden oluşmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğrencilerin etik değerlere yatkınlık düzeylerini ölçmek amacıyla Etik Değerlere Yatkınlık Ölçeği öğrencilerin bazı demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla ise Demografik Bilgiler Anketi kullanılmıştır.

Etik Değerlere Yatkınlık Ölçeği

Kaya (2015) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 16 maddeden oluşan Etik Değerlere Yatkınlık Ölçeği 5'li likert tipinde hazırlanmış ve ölçek maddeleri "1" tamamen katılmıyorum, "2" katılmıyorum, "3" kararsızım, "4" katılıyorum ve "5" tamamen katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Ölçek, birinci alt boyut "sevgi-saygı" (1-8.madde), ikinci alt boyut "adalet-dürüstlük" (9-13.madde) ve üçüncü alt boyut "iş birliği" (14-16.madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Alpha sayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği, $0.00 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşük, $0.60 < \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir şeklinde sınıflandırılmaktadır (Yaşar, 2014).

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar destekli veri çözümlene paket programı (SPSS 25.0) kullanılarak değerlendirilmiş ve Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak normal dağılım açısından analiz edilmiştir. Parametrik koşulları sağlayan veriler için analizler parametrik testler ile gerçekleştirilmiştir. İki bağımsız grup arasındaki farkı belirlemek için bağımsız t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farkı belirlemek için ise Anova testi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalar için Scheffe testi tercih edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma İzinleri

Araştırmamız, Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 2023-102 başvuru ve 2023 - 95 sayılı karar numarasıyla araştırma için gerekli etik kurul izinleri alınmıştır.

Bulgular

Tablo 1.

Cinsiyete göre alt boyutların karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	t	p
Sevgi	Kadın	208	35,14	5,44	1,115	0,265
	Erkek	280	34,54	6,32		
Adalet	Kadın	208	22,46	3,76	2,473	0,014
	Erkek	280	21,55	4,39		
İş birliği	Kadın	208	12,51	2,61	1,056	0,291
	Erkek	280	12,25	2,68		

P<0,05

Tablo 1' e göre erkek ve kadın katılımcıların Adalet alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. ($p<0,05$). Cinsiyete göre diğer alt boyutlarda anlamlı fark ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2.

Spor yapma durumuna göre alt boyutların karşılaştırılması

	Spor yapma durumu	N	\bar{x}	Ss	t	p
Sevgi	Evet	113	34,32	6,21	-0,946	0,345
	Hayır	373	34,92	5,90		
Adalet	Evet	113	21,79	4,35	-0,409	0,683
	Hayır	373	21,97	4,11		
İş birliği	Evet	113	12,01	2,75	-1,592	0,112
	Hayır	373	12,46	2,61		

P<0,05

Tablo 2' ye göre katılımcıların spor yapma durumuna göre alt boyutlarda anlamlı fark ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3.

Bölmelere göre alt boyutların karşılaştırılması

		N	\bar{x}	Ss	F	p	Post-hoc
Sevgi	Spor yöneticiliği	71	35,96	5,67	2,579	0,053	
	Antrenörlük	167	33,87	6,98			
	Rekreasyon	162	35,25	5,26			
	Bed.Eğt.Öğr.	88	34,78	5,08			
	Toplam	488	34,80	5,96			
Adalet	Spor yöneticiliği	71	22,80	3,54	2,328	0,074	
	Antrenörlük	167	21,52	4,59			
	Rekreasyon	162	22,25	3,87			
	Bed.Eğt.Öğr.	88	21,45	4,16			
	Toplam	488	21,94	4,16			
İş birliği	Spor yöneticiliği (A)	71	13,34	2,68	3,958	0,008	A>B,C
	Antrenörlük (B)	167	12,11	2,65			
	Rekreasyon (C)	162	12,22	2,80			
	Bed.Eğt.Öğr. (D)	88	12,32	2,14			
	Toplam	488	12,36	2,65			

P<0,05

Tablo 3' e göre katılımcıların okuduğu bölümlere göre iş birliği alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Çoklu karşılaştırmada spor yöneticiliği bölümü lehine antrenörlük ve rekreasyon bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Katılımcıların okuduğu bölümlere göre sevgi ve adalet alt boyutlarda anlamlı fark ortaya çıkmamıştır (p>0,05).

Tablo 4.

Katılımcıların sınıflarına göre alt boyutların karşılaştırılması

		N	\bar{x}	Ss	F	p
Sevgi	1. sınıf	149	35,17	4,98	1,403	0,241
	2. sınıf	137	35,03	5,82		
	3. sınıf	137	33,92	6,94		
	4. sınıf	65	35,29	6,04		
	Toplam	488	34,80	5,96		
Adalet	1. sınıf	149	21,90	3,90	0,493	0,687
	2. sınıf	137	22,28	3,62		
	3. sınıf	137	21,72	4,66		
	4. sınıf	65	21,74	4,67		
	Toplam	488	21,94	4,16		
İş birliği	1. sınıf	149	12,40	2,38	1,904	0,128
	2. sınıf	137	12,58	2,69		
	3. sınıf	137	11,93	2,94		
	4. sınıf	65	12,71	2,43		
	Toplam	488	12,36	2,65		

P<0,05

Tablo 4' e göre katılımcıların okuduğu sınıflarına göre alt boyutlarda anlamlı fark ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5.

Aile Davranışları Değişkenine Göre Umutsuzluk ve Gelecek Kaygısı

		Sevgi	Adalet	İşbirliği
Yaş	r	-0,010	0,004	0,041
	p	0,820	0,923	0,369
	N	488	488	488

$P<0,05$

Tablo 5' e göre katılımcıların yaş değişkenine göre ölçek alt boyutları arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$).

Tartışma ve Sonuç

Araştırmada spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin etik değerlere yatkınlık düzeyleri cinsiyet, yaş, sınıf, spor yapma durumları ve bölümlerine göre incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğrenciler arasında erkek ve kadın katılımcıların adalet alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Kadın katılımcıların adalet alt boyutu erkek katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre kadın katılımcıların adalet alt boyutunun erkek katılımcılardan daha yüksek çıkmasına benzer olarak, konu ile yapılan farklı çalışmalarda ise etik değerler arasında kadınlar lehine anlamlı bir fark olduğu, kadınların erkeklere göre etik değerler konusunda daha fazla duyarlılık gösterdiği ifade edilmiştir (Üzüm ve Özkurt Sivrikaya, 2016; Daştan vd, 2015; Yücenurşen vd, 2017). Bu sonuca göre kadınların psikolojik ve fizyolojik yapısal özelliklerinin erkeklere göre daha farklı olmalarının etken olduğu söylenebilir.

Araştırmamızın sonucunda iş birliği alt boyutunda bölümler arası farklılık olduğu görölmektedir. Farklı araştırmalara bakıldığında iş birliği alt boyutunun diğer araştırmalarda da farklılık gösterdiği görölmektedir (Akyürek ve Yenel, 2023). Araştırma bulgularında da katılımcıların öğrencisi olduğu bölümlere göre iş birliği alt boyutunda çoklu karşılaştırmada spor yöneticiliği bölümü lehine antrenörlük ve rekreasyon bölümleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin daha fazla birliktelik gerektiren örgütsel etkinlikler içinde yer almaları, daha sosyal ders içeriklerinde öğrenim görmeleri, grup çalışmaları yapmaları dolayısıyla daha fazla iş birliği içinde hareket etmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Ortak bir amaca yönelik olan araştırmalar grup üyelerinin iş birliği içinde olmalarını sağlarken hedefe ulaşmada da etkin rol oynayabilir.

Araştırmamıza ilişkin olarak, Hernando vd, (2018)'de üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, öğrencilerin yaşlarının artmasıyla birlikte etik değerlere yakınlık düzeylerinin daha fazla arttığı sonucuna ulaşmıştır. Etik değerlerin, yaşanan toplum ve kültürden etkilendiği gibi bireylere küçük yaşlardan itibaren aileleri tarafından kazandırılabilceği de düşünülebilir. Küçük yaşlarda kazanılmış olan değerler çerçevesinde bir hayat sürdürüldüğü takdirde kişi farklı toplumlarda bulunmuş olsa da etik değerlerinden vazgeçmeden yaşamına devam edebileceği söylenebilir.

Sonuç olarak, bu araştırmada Spor Bilimleri Fakóltesi öğrencilerinin etik değerlere yakınlık düzeyleri incelediğinde, cinsiyet ve bölüm gibi bazı faktörlerin iş birliği alt boyutunda farklılıklar ortaya çıkardığını ancak diğer alt boyutlarda belirgin bir fark olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlar araştırmanın spor bilimleri fakóltesi öğrencilerinin etik değerlere olan yakınlık düzeylerini belirli faktörlerin etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, bu sonuçlar, eğitim programlarının etik değerlere duyarlılık düzeyini artırmak için nasıl şekillendirilebileceği konusunda fikir sağlayabilir.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu
Etik kurul kararının tarihi: 30.03.2023
Etik kurul belgesinin sayı numarası: 2023-95

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

Kaynakça

Akbuğa T. (2018). Ortaöğretimde Okul Takımlarında Oynayan Öğrencilerin Ahlaki Karar Alma Tutumlarının Araştırılması. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Akyürek, M. İ., & Yenel, K. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Etik Değerlere Yakınlık Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 295-308. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1248641>

Arslan E, Arslan B (2016). Türkiye'de Yerel Gazete Yöneticilerinin Meslek Etiği Algısı. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakóltesi Akademik Dergisi*, 9(2): 174-204.

Hafizoğlu, F., Özel, F., Savrun, M.E & Çeviker, A. (2024). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Başarılarının Umutsuzluk Düzeyi ve Gelecek Kaygısı Üzerine Etkisi. *Göbeklitepe Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 11-19.

Daştan, A., Bayraktar, Y., & Bellikli, U. (2015). Muhasebe Mesleğinde Etik İnkilem ve Etik Karar Alma Konularında Farkındalık Oluşturma: Trabzon İlinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(1).

Demir, T. G., Erdemli, Ö., & Kurum, G. (2021). Üniversite Türü Açısından Öğrencilerin Eğitim-Öğretim Etiği İle Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 246-274.

Hernando, A., Diez-Vega, I., Lopez del Hierro, M., Martínez-Alsina, N., Diaz-Meco, R., Busto, M. J., ... & González-Cuevas, G. (2018). Ethical Values İn College Education: A Mixed-Methods Pilot Study To Assess Health Sciences Students' Perceptions. *BMC Medical Education*, 18(1), 1-11.

Kaya, İbrahim (2015). Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8(41), 968- 974.

Pehlivan Z. (2004). Fair-Play Kavramının Geliştirilmesinde Okul Sporunun Yeri ve Önemi. *Sportre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, II (2): 49-53.

Senemoğlu, N. (2012). Gelişim, Öğrenme ve Öğretim. 22.Basım, PEGEM Akademi Yayınları, Ankara

Surbhi, S. (2017). Difference Between Ethics and Values. Key Differences. <https://keydifferences.com/difference-between-ethics-and-values.html>

Tuncel, S. D. ve Büyükköztürk, Ş. (2009). Antrenörlerin Mesleki Etik İlkeleri Nelerdir? Nasıl Ölçülür? Ölçek Geliştirme: Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliği. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (4), 159-168.

Uzun, R. N., Karakuş, K., Barut, Y., & Çebi, M. (2021). Sporda ahlaksal değerler: Fair play. *Journal of ROL Sport Sciences*, 2(2), 93-102.

Üzüm, B., & Sivrikaya, S. Ö. (2016). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Etik Değerlere Yatkinlık Düzeyleri (Kocaeli MYO Örneği). *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(1), 230-240.

Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 59-75.

Yapan, H.T. (1992). Beden Eğitimi Dersinde Ahlaki Eğitim. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yücenurşen, M., Duman, H., & Polat, Y. (2017). Muhasebe Eğitimi Alan Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Etik Davranışlarının Tespiti Üzerine Bir Araştırma: Ortaköy MYO örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 96-110.

Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik Algılarının İncelenmesi

Enes AKBAYRAK^a

Fatih ECE^b

Emre KAHVECİ^c

Geliş Tarihi: 06 Ekim 2023 Kabul Tarihi: 20 Mart 2024 Yayın Tarihi: 30 Haziran 2024

Özet

Bu araştırma, öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Sakarya ilinde görev yapan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 15.489 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrenden basit seçkisiz örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Çalışma grubu 302 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul liderlerinin hizmetkar liderliğine yönelik algılarının yüksek olduğu, kadın öğretmenlerin algılarının erkek öğretmenlere kıyasla kadın öğretmenler lehine farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır; öğretmenlerin algılarının yaş, mezuniyet düzeyi ve branşlarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları kapsamında kadın öğretmenlerin hizmetkar liderlik algısının yükseltilebilmesi için karar mekanizmalarında daha fazla yer alması önerilmiştir. Ayrıca uygulayıcılara yönelik benzer bir araştırmanın özel okullarda çalışan öğretmenler üzerinde yapılması ve okul müdürlerinin görüşlerinin de yer aldığı daha kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hizmetkar Liderlik, Liderlik, Okul Müdürü

Examination of Teachers' Perceptions of Servant Leadership in Terms of Various Variables

Abstract

This study was conducted to examine teachers' perceptions of servant leadership in terms of various variables. Survey model was used in the research. The population of the research consists of 15,489 teachers working in primary, secondary and high schools in Sakarya province. The sample of the study was selected from the population by simple random sampling method. The sample consists of 302 teachers. The data were analyzed using t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). As a result of the research, it was found that teachers' perceptions of school leaders' servant leadership were high, the perceptions of female teachers differed in favor of female teachers compared to male teachers, while teachers' perceptions did not differ statistically according to age, graduation level and branch. Within the scope of the research findings, it was suggested that female teachers should be more involved in decision-making mechanisms in order to increase their perception of servant leadership. In addition, it is also suggested that studies for practitioners should be conducted on teachers working in private schools and studies should be conducted including the opinions of school principals.

Key Words: Charitable Leadership, Leadership, School Principal

^a Öğretmen, MEB, akbayrak_enes@hotmail.com ve ORCID: 0009-0002-4616-2817(Sorumlu Yazar);

^b Öğretmen, MEB, fatih-ece-54@hotmail.com ve ORCID: 0000-0003-1393-098X;

^c Öğretmen, MEB, emrekahveci5428@gmail.com ve ORCID: 0009-0000-7990-0922

Giriş

Liderlik davranışı üzerine yapılan çalışmalar yönetim bilimi literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmaların önemli bir kısmı liderliği lider ve takipçi ilişkisi üzerinden incelemektedir. (Argyris, 1976; Gronn, 2002; Luthans, 2002; Starratt, 2001). Bu çalışmalardan bazıları kavramsal ve ilişkisel bir yaklaşım geliştirirken; bir kısmı hizmetkâr liderlik davranışlarına ve bu davranışları ölçmeye yönelik araçların geliştirilmesine odaklanmaktadır (Barbuto ve Wheeler, 2006; Dennis ve Bocarnea, 2005; Laub, 1999; Sendjaya ve Cooper, 2011). Hayatının önemli bir kısmını araştırma, geliştirme ve eğitim çalışmaları ile geçirmiş olan Greenleaf, hizmetkâr liderlik kavramını ilk olarak 1970’de yayımladığı “The Servant as Leader” adlı çalışmasında ortaya koymuştur (Spears, 2002). Yarım asırlık yöneticilik ve araştırmacılık hayatında elde ettiği tecrübeye ek olarak söz konusu kavramın şekillenmesi Greenleaf’in, Herman Hesse’nin “Doğuya Yolculuk” adlı çalışmasına dayanmaktadır. Bu çalışmasından sonra elde ettiği sonuç gerçek liderin ilk olarak diğer kişilere hizmet etme ile kabul edilebileceği yönündedir. Bu yönde hizmetkar liderlik teorisini ortaya koyan Greenleaf, çalışmalarını uygulamaya dökmek amacıyla 1964’te “Center for Applied Ethics” isimli bir çalışma alanı oluşturmuştur. Bu alan o zamandan şimdiye kadar hizmetkâr liderlik alanında önemli çalışmalar ve yayınlar yapan, ismiyle oluşturulmuş olan “Robert K. Greenleaf Center” isimli kuruluştur (Spears, 2002). Greenleaf tarafından geliştirilmiş olan hizmetkâr liderlik yaklaşımı son on yılda örgüt ve liderlik literatüründe büyük bir etki oluşturmuş ve fazlasıyla araştırmaya mevzu olmuştur. (Buchen, 1998; Collins, 2001; Dennis ve Winston, 2003; Page ve Wong, 2000; Patterson, 2003; Russell, 2001; Russell ve Stone, 2002; Spears, 1998). Greenleaf’e (1977) göre hizmetkâr liderlik sürecinde hizmet etmek içsel bir husus olarak kendini gösterir ve sonrasında bilinçli bir liderlik davranışı olarak değer kazanır. Yani doğal olmayan hizmet düşüncesi çok fazla anlam bulamayacaktır.

Greenleaf (1977), hizmetkar liderlerin takipçilerine sunduğu hizmetler aracılığıyla liderlik niteliği kazanacağını söylemektedir. Hizmetkar liderin hizmete yönelik tutum ve eylemleri, planlı ve amaçlı olmaktan ziyade, hizmetten keyif alan, içten gelen bir çaba olarak görülmelidir. Aksi halde göstermelik, takdir edilme ve kabul görmeye dair tavırlar muhatapları tarafından çok çabuk fark edilebilen tavırlar olacaktır. Greenleaf’e göre, hizmetkâr liderler hizmet yoluyla liderlik ederler. Bu sayede hizmetkar liderler, örgütsel işlevlerde otoriteyi kontrol etmekten ziyade daha özerk olan bireylerin içsel olarak benimseyebilecekleri bir liderlik tarzı yaratırlar. Bu bakış tarzına göre hizmetkar liderlerin odaklandıkları alan yine kendisini takip edenlerdir. Takipçilerinin beklentileri liderleri için fazlasıyla önemlidir. Bu nedenden dolayı lider ile takip edenler arasındaki ilişki hizmetkar liderliğin merkezini oluşturur. Patterson (2003) da hizmetkâr liderleri takipçilerinin ilgi ve ihtiyaçlarına odaklanan ve onları merkezde; örgütü kendilerine bir alan oluşturan insanlar olarak açıklarlar. Hizmetkar liderlerin özellikleri, erdemleri ve yüksek ahlaki değerleri erdem sahibi, dürüstlük ve iyilik için çabalayan bir kişi olarak listelenir. Spears (2002) da karakterin hizmetkar liderliğin en önemli kaynaklarından biri olduğuna inanmaktadır. Hizmetkar liderliğin en önemli kaynağı, başkalarının sorunlarını çözme konusunda tutkulu olan

alçakgönüllü ve uyumlu insanların, eylemlerine cevap olarak muhataplarında yarattığı etki ve anlayıştır. Covey (2002) hizmetkâr lideri tevazu sahibi, hürmetkâr, açık fikirli, öğrenmeye hevesli, saygılı, yardımsever ve kararlı bir kişilik ve bu kişilik çerçevesinde tutum ve davranış sergileyen biri olarak tanımlar. Covey'e göre, bir özelliği davranış haline getirme düzeyi içten olması ve sürekliliğidir. Hizmetkâr liderlik üstünde yapılan araştırmalarda ele alınan lider özellikleri nitelikleri genel olarak pozitif tutuma, kişiliğe ve davranışlara dayalı olarak şekillenmiştir. Bu kapsamda literatürde genel olarak kabul gören hizmetkâr liderlik boyutları, empati (Spears, 1998), güven, vizyon, fedakarlık, tevazu, güçlendirme, destekleme ve diğerkamlık (Dierendonck ve Nuijten, 2010; Farling, Stone ve Winston, 1999; Page ve Wong, 2000; Patterson, 2003; Russel, 2001) olarak sıralanabilir.

Hizmetkâr Liderliğin Boyutları

Yapılan araştırmalarda hizmetkar liderlik davranışları farklı boyutlarda ele alınmıştır. Örneğin, Bennis (2002) hizmetkâr liderlik modelinde "güven" kavramı üzerinde durarak, güvenin hizmetkâr liderliğin odak noktasını oluşturduğunu ifade ederken, Covey (2002) değer, vizyon ve uyumu öncelemektedir. Ayrıca, hizmetkâr liderliğe yönelik çalışmalar genel olarak literatürde çok boyutlu ele alınmıştır. Bu eğilimin temel nedenlerinden biri davranış, ilişki ve duygusal altyapısı olan karmaşık bir karaktere sahip hizmetkâr liderliğin tek boyutlu ölçülmesinin güçlüğüne olan inançtır (Sendjaya ve Cooper, 2011). Alanda ortaya konulan çalışmalar incelendiğinde farklı boyutlarda ele alınmakla birlikte hizmetkâr liderliğe ilişkin boyutlandırmaların kavramsal olarak birbirine yakın ve ilişkili olduğunu söylemek gerekir. Örneğin Spears (1998), hizmetkâr liderliğin on bileşeni olduğunu ifade etmektedir. Bunlar: empati, etkin dinleme, iyileştirme, farkındalık, ikna becerisi, kavramsallaştırma, sağduyu, iş görme, işbirliği ruhu oluşturma ve bireyler arası bağlılığı artırmadır. Page ve Wong (2000) ise hizmetkâr liderliğin boyutlarını, destekçilerini güçlendirme ve geliştirme, mütevazılık, takipçilerine hizmet etme, içten ve katılımcı liderlik, ilham veren liderlik, vizyonerlik ve dürüstlük olarak kabul etmektedir. Alanda yapılan araştırmalarda araştırmacıların kendilerinin geliştirdiği ölçekleri kullananlar olmakla beraber araştırmalarda sıkça kullanılan ölçekler Laub'un (1999) geliştirdiği örgütsel liderlik ölçeği ile Barbuto ve Wheeler'in (2006) geliştirmiş oldukları hizmetkâr liderlik ölçeğidir. Çalışmalarında hizmetkâr liderliğin boyutlarını ele alan araştırmacıların sıklıkla liderin kişilik ve duygusal yönleri ile bu çerçevedeki davranış ve özelliklerini merkeze aldıkları görülmektedir. Daha fazla kişilik özellikleri ve davranışsal yansımalara dayalı ve takipçileri üzerindeki hizmete dayalı etkiye bağlı olarak şekillenen hizmetkâr liderliğin, okullar özelinde daha fazla işlevi olacağı düşünülmektedir. Bu nedenden ötürü okul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarını belirlemeye yönelik bir ölçeğin geliştirilmesinin literatüre katkı sağlayacağını düşünmek olağandır. Kavramsal çerçeve ölçeğin mantıksal geçerliliği açısından da önemlidir (Şencan, 2005). Bu prensipten yola çıkılarak literatürde kabul edilen boyutlar özellikle liderin takipçilerine yönelik tutum ve davranışlarını temsil edecek beş boyut seçilmiştir. Boyutlar okul müdürlerinin öğretmenlere yönelik davranışlarını esas alacak çerçevede belirlenmiştir.

Bunlar empati, özgecil davranışlar, alçakgönüllülük, dürüstlük ve adalet boyutlarıdır.

Empati: Spears'ın (1998) hizmetkâr liderliğin bir boyutu olarak ifade ettiği empati, iletişim, etkin dinleme ve sosyal etkileşim gibi konuları kapsamaktadır. DeGraaff ve vd. (2001) örgütün sosyal boyutunda enerjinin tahmini %45'inin istediğini anlatamamak gibi iletişim problemlerinden ötürü ortaya çıktığını söylemiştir. Empatik iletişimin bu sorununun büyük bir kısmını çözeceği düşünülmektedir. DeGraaff ve vd. (2001) empatinin olmadığı örgütlerde insanların birbirlerini anlamalarının zor olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmetkâr liderliğin önemli bir boyutu olarak empatinin işlevsel olmasında liderin empatisinin karşısındaki anladığını hissettirmesinde oldukça önemlidir. Gander ve Gaardiner (1993)'a göre ise empati, paylaşma, yardım etme ve diğer özgecil davranışlar için önemli bir ön koşuldur.

Özgecil Davranışlar (Altruistic): Özgecil davranışlar, liderin şahsından ziyade takipçilerinin ilgi ve ihtiyaçlarına odaklı bir yaklaşımı ifade eder. Greenleaf (1977) liderliğin en önemli niteliklerinden birinin içsel kaynaklı ve bilinçli olarak örgütteki diğer kişilere hizmet etmek olduğunu vurgulamaktadır. Purkey ve Siegel (2002), Greenleaf'in hizmetkar liderlik yaklaşımının iki önemli özelliğini vurgulamaktadır. Birincisi, hizmet bileşeni olmadan liderliğin grup merkezli, fedakar ve empatik olmak yerine daha az etkili, benmerkezci ve bencil hale gelmesidir. İkincisi, liderlik öğretim ve örnek olmayı gerektirdiği kadar ilk olarak örnek olup başkalarını da hizmet etmeye teşvik etme işlevi de görmelidir. Başkalarının psikolojik ve sosyal beklenti ve ihtiyaçlarını öncelikli gören liderler, takipçilere örnek olarak görüneceklerdir. Bu yönüyle özgecil davranışlar bir karşılıklılık işlevi de göreceği için örgütsel sosyalleşme, iletişim, işbirliği, aidiyet, bağlılık, vatandaşlık ve doyum gibi işlevler de görecektir.

Alçakgönüllülük (Humility): Hizmetkar liderlerin en önemli özelliklerinden birisi de alçakgönüllü olmaktır. Bu nitelik liderin zayıf olduğu ve güçlü olduğu yanlarının farkında olmasını da sağlar. Mütevazılık, sosyal ilişkilerde içtenlik ve saygı uyandırarak liderin etrafında kenetlenmeyi sağlar (Patterson, 2003).

Dürüstlük (Integrity): Dürüstlük söz, tutum ve davranışlarında tutarlılık ve sosyal ilişki içerisinde bulunduğu kişilerin içsel olarak emin olmaları ve güven duymalarına dayalı bir durumu ifade eder (Harter, 2002). Bu durum lidere karşı itimatı arttırmaktadır. Ayrıca, Joseph ve Winston (2005) araştırmalarında yöneticiye ilişkin hizmetkâr liderlik algısının lidere ve örgüte artı bir değer kattığını bulmuşlardır.

Adalet (Justice): Sosyal ilişkilerde adalet, hakkın gözetilmesi ve her bireyin hak ettiğini almasını öngören bir anlayışı ifade eder (Cevizci, 2010). Hizmetkar liderler tutum ve eylemlerinde, örgütsel süreçlerde, görev ve kaynakların bölünmesinde ve çalışanların değerlendirilmesinde adaletli davranırlar. Yapılan araştırmalarda liderlerin adil tutum ve

davranışlarda bulunmaları takipçilerine birçok alanda olumlu yönde katkı sağladığını göstermektedir. (Konovsky ve Pugh, 1994; Niehoff ve Moorman, 1993; Organ, 1990). Bu bakımdan, adil tutum ve davranışlar, içsel bir kabul olarak anlam bulan hizmetkâr liderliğin önemli bir boyutunu ifade etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Sakarya ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hizmetkâr liderlik algılarını çeşitli değişkenler kullanarak ortaya koymaktır. Araştırmanın alt problem cümleleri şu şekildedir:

1. Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkar liderlik özelliklerine ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkar liderlik özelliklerine ilişkin algıları yaşa göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkar liderlik özelliklerine ilişkin algıları branşa göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkar liderlik özelliklerine ilişkin algıları mesleki kıdeme göre anlamlı fark göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin okul müdürlerinin hizmetkar liderlik özelliklerine ilişkin algıları eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin okul liderlerinin liderlik özelliklerine ilişkin algılarını ortaya koymaktır. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama, birçok ögeyi içeren evrenin genel bir değerlendirmesini yapmak için evrenin bir örneği veya bir bütün olarak evren üzerinde gerçekleştirilen bir dizi taramadır (Karasar, 2017).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılında Sakarya ilinde devlet okullarında görevli toplam 15.489 öğretmenden oluşmaktadır (MEM, 2022). Araştırmanın örnekleme ise evrenden basit seçkisiz örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme; Oluşturulan evren listesinden örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak çekilmesidir (Büyüköztürk, 2012). Örneklem 302 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik		n	%
Cinsiyet	Kadın	157	51.99
	Erkek	145	48.01
Mezuniyet Düzeyi	Lisans	257	85.09
	Lisansüstü	45	14.91
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	138	45.70
	11-20 yıl	114	37.75
	21 yıl ve üstü	50	16.55
Yaş	22-32 yaş	138	45.70
	33-43 yaş	114	37.75
	44-54 yaş	38	12.58
	55 yaş ve üstü	12	3.97
Branş	Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği	95	31.46
	Fen-Matematik Bilimleri	62	20.53
	Sosyal Bilimler	134	44.37
	Güzel San. ve Spor	11	3.64
	Toplam:	302	100

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin 157'si (%51.99) kadın 145'i (%48.01) erkektir. Katılımcı öğretmenlerin 257'si (%85.09) lisans 45'i (%14.91) lisansüstüdür. Katılımcı öğretmenlerin 138'i (%45.70) 1-10 yıl arası 114'ü (37.75) 11-20 yıl arası 50'si (%16.55) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcı öğretmenlerin 138'i (45.70) 22-32 yaş aralığına, 144'ü (37.75) 33-43 yaş aralığına, 38'i (%12.58) 44-54 yaş aralığına, 12'si (3.97) 55 yaş ve üstü yaş aralığına dahildir. Katılımcı öğretmenlerin 95'i (%31.45) Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği branşlarına 62'si (%20.53) Fen-Matematik Bilimleri branşına 134'ü (%44.37) Sosyal Bilimler branşına 11'i (%3.64) Güzel San. ve Spor branşına sahiptir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri Konan vd., (2015) tarafından geliştirilen Hizmetkar Liderlik Ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. Ölçek beş boyutlu olarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak geliştirilirken araştırmacılar tarafından güvenilirlik analizleri için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları .888 olarak bulunmuştur. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından 2022-2023 eğitim-öğretim yılında çalışma grubunda yer alan öğretmenlere bilgi verilerek online olarak uygulanmıştır. Ölçekte 5 alt boyut ve 20 madde bulunmaktadır. Beşli Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Veriler, hangi veri analizi tekniğinin kullanılacağını belirlemek için varyansın homojenliği açısından test edilmiş ve varyansların homojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak cinsiyet ve medeni durum için t testi yapılmıştır. Mesleki kıdem değişkenleri için ANOVA testi kullanılmıştır.

Tablo 2.

Araştırmada Kullanılan Ölçeğe Ait Normallik Testi Sonuçları

Demografik Değişkenler	Hizmetkar Liderlik Ölçeği				
	Çarpıklık Değerleri	Basıklık Değerleri	N	\bar{X}	Ss
Cinsiyet	.080	-.560	302	1.48	.50
Yaş	.926	-.734	302	1.75	.83
Mezuniyet Düzeyi	.981	-.938	302	1.15	.36
Branş	.139	-.369	302	2.20	.93

Tablo 2’de cinsiyet değişkeni incelendiğinde standart sapmasının 0.50, ortalamasının 1.48, çarpıklık değerinin 0.080 ve basıklık değerinin -0.560 olduğu görüldü. Yaş değişkenini incelendiğinde standart sapmasının 0.83, ortalamasının 1.75, çarpıklık değerinin 0.926 ve basıklık değerinin -0.734 olduğu görüldü. Mezuniyet düzeyi değişkeni incelendiğinde standart sapmasının 0.36, ortalamasının 1.15, çarpıklık değerinin 0.981 ve basıklık değerinin -0.938 olduğu görüldü. Branş değişkeni incelendiğinde standart sapması 0.93, ortalaması 2.20, çarpıklık değeri 0.139 ve basıklık değeri -0.369 olduğu görüldü.

Bulgular

Bu bölümde yapılan çalışma kapsamında problem durumu ve alt problemlere ilişkin bulgulara ve tablolara yer verilmiştir. Araştırma ile okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem, mezuniyet düzeyi ve branş) göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Öğretmenlerin, okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarına dair bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Boyut	N	\bar{X}	Ss
Kişiler Arası Destek	302	3.70	.875
Topluluk Oluşturma	302	3.94	.879
Fedakârlık	302	3.67	.985
Eşit Olma	302	3.48	1.050
Ahlaksal Bütünlük	302	3.85	.995
Hizmetkar Liderlik Ölçeği	302	3.75	.880

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarının kişiler arası destek boyutu için \bar{X} = 3,70; topluluk oluşturma boyutu için \bar{X} = 3,94; fedakârlık boyutu için \bar{X} = 3,67 eşit olma boyutu için \bar{X} = 3,48 ahlaksal bütünlük boyutu için \bar{X} = 3,85; tüm ölçek için ise \bar{X} = 3,75 olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değerlendirilmesine dair bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Kişiler Arası Destek	Kadın	157	3.53	.859	-3.44	300	.00*
	Erkek	145	3.87	.862			
Topluluk Oluşturma	Kadın	157	3.83	.822	-2.15	300	.03*
	Erkek	145	4.05	.927			
Fedakârlık	Kadın	157	3.49	.989	-3.33	300	.00*
	Erkek	145	3.86	.947			
Eşit Olma	Kadın	157	3.29	1.031	-3.31	300	.00*
	Erkek	145	3.69	1,034			
Ahlaksal Bütünlük	Kadın	157	3.72	.967	-2.25	300	.03*
	Erkek	145	3.98	1,011			
Hizmetkar Liderlik Ölçeği	Kadın	157	3.60	.845	-3.05	300	.00*
	Erkek	145	3.91	.892			

*p<.05

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre hizmetkar liderlik algılarının farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için ilk olarak varyansların homojenliği test edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz ile varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden t-testi gerçekleştirilmiş olup Tablo 4’de de görülebileceği üzere öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının alt boyut ve ölçeklerdeki öğrenci algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklıdır. [$t_{(300)} = -3,05$; $p < ,05$] sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla erkek öğretmenlerin tüm alt boyutlarda ve tüm ölçeklerde hizmetkar liderlik algısı kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre değerlendirilmesine dair bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik Algılarının Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İncelenmesi

Boyut	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sh	Var.K.	Anova Sonuçları			
							K.T.	Sd	F	p
Kişiler Arası Destek	22-32 arası	138	3.59	0.87	0.07	G.Arası	4.664	3	2.048	1.07
	33-43 arası	114	3.75	0,87	0.08					
	44-54 arası	38	3.81	0.96	0.16	G.İçi	226.276	298		
	55 ve üstü	12	4.13	0.59	0.17	Toplam	230.940	301		
	Toplam	302	3.70	0.88	0.05					
Topluluk Oluşturma	22-32 arası	138	3.88	0.92	0.08	G.Arası	2.734	3	1.180	.318
	33-43 arası	114	3.96	0.84	0.08					
	44-54 arası	38	4.00	0.96	0.16	G.İçi	230.176	298		
	55 ve üstü	12	4.35	0.44	0.13	Toplam	232.911	301		
	Toplam	302	3.94	0.88	0.05					
Fedakârlık	22-32 arası	138	3.58	1.02	0.09	G.Arası	3.412	3	1.173	.320
	33-43 arası	114	3.74	0.92	0.09					
	44-54 arası	38	3.71	1.11	0.18	G.İçi	289.009	298		
	55 ve üstü	12	4.06	0.71	0.20	Toplam	292.421	301		
	Toplam	302	3.68	0.99	0.06					
Eşit Olma	22-32 arası	138	3.37	1.06	0.09	G.Arası	6.364	3	1.941	.123
	33-43 arası	114	3.53	1.04	0.10					
	44-54 arası	38	3.60	1.09	0.18	G.İçi	325.750	298		
	55 ve üstü	12	4.06	0.71	0.20	Toplam	332.114	301		
	Toplam	302	3.49	1.05	0.06					
Ahlaksal Bütünlük	22-32 arası	138	3.74	1.03	0.09	G.Arası	7.675	3	2.624	.06
	33-43 arası	114	3.88	0.98	0.09					
	44-54 arası	38	3.99	0.96	0.16	G.İçi	290.495	298		
	55 ve üstü	12	4,50	0.46	0.13	Toplam	298.170	301		
	Toplam	302	3.85	1.00	0.06					
Hizmetkar Liderlik Ölçeği	22-32 arası	138	3.66	0.89	0.08	G.Arası	4.589	3	1.991	.115
	33-43 arası	114	3.79	0.86	0.08					
	44-54 arası	38	3.84	0.96	0.16	G.İçi	228.927	298		
	55 ve üstü	12	4.24	0.47	0.14	Toplam	233.516	301		
	Toplam	302	3.75	0.88	0.05					

Öğretmenlerin yaşlarına göre hizmetkar liderlik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ilk olarak varyansların homojenliği test edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz ile varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiş olup Tablo 5’te görülebileceği üzere öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte yaşlarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği [$F(3;298) = ,115; p>,05$] sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının öğretmenlerin mezuniyet düzeylerine göre değerlendirilmesine dair bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik Algılarının Öğretmenlerin Mezuniyet Düzeylerine Göre İncelenmesi

Boyut	Mezuniyet Düzeyi	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
Kişiler Arası Destek	Lisans	257	3.68	.87	-.53	300	.59
	Lisansüstü	45	3.76	.90			
Topluluk Oluşturma	Lisans	257	3.95	.85	.79	300	.42
	Lisansüstü	45	3.84	1.00			
Fedakârlık	Lisans	257	3.67	.98	.01	300	.99
	Lisansüstü	45	3.67	1.02			
Eşit Olma	Lisans	257	3.49	1.03	.34	300	.73
	Lisansüstü	45	3.43	1.16			
Ahlaksal Bütünlük	Lisans	257	3.88	.97	1.51	300	.13
	Lisansüstü	45	3.64	1.11			
Hizmetkar Liderlik Ölçeği	Lisans	257	3.76	.86	.47	300	.63
	Lisansüstü	45	3.69	.96			

Öğretmenlerin mezuniyet düzeylerine göre okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarının farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için ilk olarak varyansların homojenliği test edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz ile varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden *t*-testi gerçekleştirilmiş olup Tablo 6'da görülebileceği üzere öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte [$t_{(302)} = .47$; $p > .05$] istatistiksel olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarının öğretmenlerin branşlarına göre değerlendirilmesine dair bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Hizmetkar Liderlik Algılarının Öğretmenlerin Branşlarına Göre İncelenmesi

						Anova Sonuçları				
Boyut	Branş	N	\bar{X}	Ss	Sh	Var.K.	K.T.	Sd	F	p
Kişiler Arası Destek	Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği	95	3.76	0.93	0.09	G.Arası	1.781	3	.772	.511
	Fen-Matematik Bilimleri	62	3.57	0.81	0.10	G.İçi	229.159	298		
	Sosyal Bilimler	134	3.70	0.86	0.07					
	Güzel San. ve Spor	11	3.91	1.01	0.31					
	Toplam	302	3.70	0.88	0.05					
Topluluk Oluşturma	Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği	95	4.02	0.90	0.09	G.Arası	1.598	3	.686	.561
	Fen-Matematik Bilimleri	62	3.82	0.86	0.11	G.İçi	231.313	298		
	Sosyal Bilimler	134	3.93	0.88	0.08					
	Güzel San. ve Spor	11	4.02	0.95	0.29					
	Toplam	302	3.94	0.88	0.05					
Fedakârlık	Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği	95	3.74	1.03	0.11	G.Arası	1.789	3	.611	.608
	Fen-Matematik Bilimleri	62	3.56	0.94	0.12	G.İçi	290.632	298		
	Sosyal Bilimler	134	3.66	0.99	0.09					
	Güzel San. ve Spor	11	3.91	0.82	0.25					
	Toplam	302	3.68	0.99	0.06					
Eşit Olma	Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği	95	3.55	1.10	0.11	G.Arası	1.976	3	.595	.619
	Fen-Matematik Bilimleri	62	3.33	1.00	0.13	G.İçi	330.137	298		
	Sosyal Bilimler	134	3.50	1.04	0.09					
	Güzel San. ve Spor	11	3.55	0.96	0.29					
	Toplam	302	3.49	1.05	0.06					
Ahlaksal Bütünlük	Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği	95	3.95	1.02	0.10	G.Arası	1.989	3	.667	.573
	Fen-Matematik Bilimleri	62	3.73	0.90	0.11	G.İçi	296.181	298		
	Sosyal Bilimler	134	3.83	1.02	0.09					
	Güzel San. ve Spor	11	3.98	0.96	0.29					
	Toplam	302	3.85	1.00	0.06					
Hizmetkar Liderlik Ölçeği	Okul öncesi/Sınıf Öğretmenliği/Özel Eğitim Öğretmenliği	95	3.83	0.92	0.09	G.Arası	1.705	3	.731	.534
	Fen-Matematik Bilimleri	62	3.63	0.81	0.10	G.İçi	231.810	298		
	Sosyal Bilimler	134	3.75	0.88	0.08					
	Güzel San. ve Spor	11	3.90	0.92	0.28					
	Toplam	302	3.75	0.88	0.05					

Öğretmenlerin branşlarına göre hizmetkar liderlik algılarının farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için ilk olarak varyansların homojenliği test edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz ile varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiş olup Tablo 7'de görülebileceği üzere öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte branşlarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği [$F_{(3,298)} = ,731; p>,05$] sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin hizmetkar liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen algılarının tüm ölçekte ve tüm alt boyutlarda çoğu zaman olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgu ile öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin hizmetkar liderlik davranışlarını yüksek düzeyde gerçekleştirdiği ve hizmetkar liderlik davranışlarını yönetim süreçlerinde okul müdürlerinin uyguladıkları şeklinde ifade edilebilir. Bu bulgunun aksine Balay, Kaya ve Gençdoğan Yılmaz (2014). da yaptıkları çalışmada okul müdürlerinin liderlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Bazı araştırmalar bu değer araştırma sonuçlarından saptığını bulmuştur. Cerit (2008) ve Kahveci (2012) okul liderlerinin iyi bir liderlik sergiledikleri sonucuna varmışlardır.

Öğretmenlerin okul liderlerinde liderlik niteliklerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde, öğretmenlerin liderlik niteliklerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenlerine göre istatistiksel olarak farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Erkek öğretmenlerin hizmetkar liderlik algıları tüm alt boyut ve ölçeklerde kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Böyle bir sonucun çıkmasının nedeninin erkek öğretmenlerin okul yönetim süreçlerinde daha fazla aktif rol almalarından kaynaklı olarak bu davranışları gözlemleyebilmelerinden kaynaklandığı şeklinde ifade edilebilir. Bu çalışmaya paralel olarak Kahveci (2012) çalışmasında kadın liderlerin kendi organizasyonları içindeki farklılıkları daha iyi yönetebildikleri sonucuna varmıştır. Balay, Kaya ve Gençdoğan Yılmaz (2014) araştırmalarının aksine, katılımcıların algılarına göre devlet çalışanlarının liderlik yeteneklerinin cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuşlardır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarının öğretmenlerin yaşına göre değerlendirilmesine dair bulgularda öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte yaşına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Beşiroğlu (2013), okul müdürlerinin lider olarak tanınmalarının yaş arttıkça azaldığı sonucuna varmaktadır.

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin hizmetkar liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte istatistiksel olarak farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çiçek (2010), Yılmaz (2013) ve Kahveci (2012) de yaptıkları

araştırmalarda öğretmenlerin okul liderlerinin liderlik davranışlarına ilişkin algılarının eğitim başarılarını önemli ölçüde etkilemediğini bulmuşlardır.

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin hizmetkar liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin branş değişkenine göre öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte branşlarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çok (2014) da, yine diğer çalışmalarla aynı yönde sonuçlara ulaşmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin branşları ile hizmetkar liderlik algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sağlam(2017) yılında, öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin hizmetkar liderlik davranışları üzerine araştırma yapmıştır (Sağlam, 2017). Araştırma sonucunda öğretmenlerin hizmetkar liderlik algıları ile branşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Son olarak Usta ve Ünsal (2018) da aynı alanda çalışma yapmıştır. Onların yapmış oldukları çalışmada da sonuç yine; branşlar ile hizmetkar liderlik algısı arasında anlamlı farklılık olmadığı yönündedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin hizmetkar liderlik algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre değerlendirilmesine dair bulgularda öğretmenlerin hizmetkar liderlik algılarının tüm alt boyutlarda ve tüm ölçekte kıdemlerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka deyişle; öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin farklılığı, okul müdürlerine yönelik hizmetkar liderlik algılarını değiştirmemiştir. Aynı değişken üzerinde daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde; İş ve Balcı (2017), yapmış oldukları çalışmada aynı sonuçlara ulaşmışlardır. Bayram da (2020), yapmış olduğu çalışma ile öğretmenlerin meslekteki çalışma süreleri ile öğretmenlerin yöneticiler hakkındaki hizmetkar liderlik algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kahveci (2012), yapmış olduğu tez çalışmasına ilköğretim okullarındaki hizmetkar liderlik algılarını araştırmıştır. Kahveci, araştırmalarının sonucunda, çalışmamızla aynı yönde sonuca, yani mesleki kıdem ile hizmetkar liderlik algı düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Tokmak (2018) de, yapmış olduğu çalışmada meslekte geçirilen yılların, çalışanların yöneticilerine yönelik hizmetkar liderlik algısını değiştirmede sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızın sonuçlarından farklı yönde sonuçlar da yapılan bazı araştırmalar sonucu elde edilmiştir. Örneğin, Türkmen (2016) yapmış olduğu çalışmada, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan çalışanların, yöneticilerine yönelik hizmetkar liderlik algılarının diğer kıdemlere göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Yavuz (2020) ise, yapmış olduğu çalışma ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin yöneticilerini, diğer kıdem aralıklarına göre daha fazla hizmetkar lider olarak gördüğü sonucuna ulaşmıştır. Türkmen (2016) ve Yavuz'un (2020) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarda mesleki kıdem ile hizmetkar liderlik algısı arasında anlamlı farklılıklar bulmalarının nedeni; örneklemelerin farklı olması ve öğretmen gruplarının çalıştıkları okul türlerinin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin hizmetkar liderlik algılarında yüksek düzeyde farklılık oluşturmadığı söylenebilir. Bunun nedeni de, öğretmenlerin yöneticileri ile arasındaki

ilişkilerinin mesleki kıdemlere bağlı olmayışından olabilir. Bu çalışmada da, liderin sergilediği hizmetkar davranışları algılayıp algılamamak, öğretmenlerin mesleki kıdemleriyle ilgili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın öğretmenlerin hizmetkar liderlik algısının yükseltilebilmesi için karar mekanizmalarında daha fazla yer alması önerilebilir. Bu araştırma Sakarya ilindeki devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır benzer bir araştırma da özel okullarda çalışan öğretmenler üzerinde yapılabilir ve karşılaştırmalı sonuçlar elde edilebilir. Bu araştırma diğer illerimizde de yapıp daha kapsayıcı bir çalışma olarak ortaya konulabilir. Araştırma sadece öğretmen görüşleri üzerinde gerçekleştirilmiş olup okul müdürlerinin görüşlerinin de yer aldığı daha kapsamlı bir araştırma gerçekleştirilebilir.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Sakarya Üniversitesi Eğitim Araştırmaları ve Yayın Etiği Kurulu

Etik kurul kararının tarihi: 13/04/2023

Etik kurul belgesinin sayı numarası: E-61923333-050.99-238086

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

Kaynakça

Argyris, C. (1985). Interventions for improving leadership effectiveness. *Journal of Management Development*, 4(5), 30-50.

Balay, R., Kaya, A., & Yılmaz, R. G. (2014). Eğitim yöneticilerinin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile farklılıkları yönetme becerileri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 229-249.

Baltacı, A., & Balcı, A. (2017). Complexity leadership: A theoretical perspective. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 30-58.

Barbuto Jr, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & organization management*, 31(3), 300-326.

Beşiroğlu, A. (2013). Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Buchen, I. H. (1998). Servant leadership: A model for future faculty and future institutions. *Journal of Leadership Studies*, 5(1), 125-134.

Cerit, Y. (2008). İlköğretim okulu müdürlerinin hizmet yönelimli liderlik davranışlarının öğretmenlerin tükenmişliklerine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56(56), 547-570.

Cevizci, A. (2010). Felsefeye giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Covey, S. R. (2002). Servant-leadership and community leadership in the twenty-first century. *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*, 27-33.

DeGraaf, D. G., Tilley, C., & Neal, L. L. (2001). Servant-leadership characteristics in organizational life. Greenleaf Center for Servant-Leadership.

Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600-615.

Dennis, R., & Winston, B. E. (2003). A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(8), 455-459.

Farling, M. L., Stone, A. G., & Winston, B. E. (1999). Servant leadership: Setting the stage for empirical research. *Journal of Leadership Studies*, 6(1-2), 49-72.

Gander, M. J., & Gardiner, H. W. (1993). Çocuk ve ergen gelişimi. (çev. Ali Dönmez, Bekir Onur ve H. Nermin Çelen) İstanbul: İmge Kitabevi.

Geçdoğan Yılmaz, R. (2013). Kamuda görev yapan yöneticilerin hizmetkâr liderlik yeterlikleri ile farklılıkları yönetme becerileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Greenleaf, R. K. (2002). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press.

Greenleaf, R. K. (2002). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press.

Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The leadership quarterly*, 13(4), 423-451.

Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.

Kahveci, H. (2012). İlköğretim okullarında hizmetkâr örgüt liderliğinin incelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Karasar, N. (2017). Bilimsel Araştırma teknikleri: Kavramlar, ilkeler, teknikler. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Konan, N., Demir, H., & Karakuş, M. (2015). Yönetici hizmetkar liderlik ölçeğinin türkçeye uyarlama çalışması. *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science*, 1(1), 135-155.

Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.

Laub, J. A. (1999). Assessing the servant organization. Development of the servant organizational leadership (SOLA) instrument. *Dissertation Abstracts International*, 60(2), 308

Laub, J. A. (1999). Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument. Florida Atlantic University.

Lemay, R. Collins, & Jim, C. (2001). Good to Great: Why Some Companies Make the Lea and Others Don't. New York: Harper Business.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.

Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1), 43-72.

Page, D., & Wong, T. P. (2000). A conceptual framework for measuring servant leadership. *The human factor in shaping the course of history and development*, 69, 110.

Patterson, K. A. (2003). *Servant leadership: a theoretical model—servant leadership research roundtable proceedings*. Virginia Beach, VA: Regent University.

Purkey, W. (2003). *Becoming an invitational leader: A new approach to professional and personal success*. Humanix Books.

Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-84.

Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & organization development journal*, 23(3), 145-157.

Sağlam, H. İ., & Kanbur, N. İ. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mülteci öğrencilere yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 310-323.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Sendjaya, S., & Cooper, B. (2011). Servant leadership behaviour scale: A hierarchical model and test of construct validity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 416-436.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2001). *Handbook of positive psychology*. Oxford university press.

Spears, L. C. (1998). Introduction: tracing the growing impact of servant leadership. In Spears L. C. (Ed.), *Insights on leadership: service, stewardship, spirit, and servant-leadership* (pp. 1-12). New York: Wiley & Sons

Spears, L. C. (2002). Tracing the past, present, and future of servant-leadership. *Focus on leadership: Servant-leadership for the 21st century*, 1-16.

Spears, L. C., & Lawrence, M. (Eds.). (2002). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*. John Wiley & Sons.

Spears, L. C., & Wagner-Marsh, F. (1998). *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant-leadership*.

Spears, L. C., & Wagner-Marsh, F. (1998). *Insights on leadership: Service, stewardship, spirit, and servant-leadership*.

Starrat, R. J. (2001). Democratic leadership theory in late modernity: An oxymoron or ironic possibility?. *International journal of Leadership in Education*, 4(4), 333-352.

Usta, M. E., & Ünsal, Y. (2018). Okullarda algılanan hizmetkâr liderlik düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(4), 168-184.

Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of business and psychology*, 26, 249-267.

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumları ile Örgütsel Bağlılık Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ahmet KAYA^a

Mehmet KAYA^b

Hüseyin GEZEN^c

Geliş Tarihi: 29 Ocak 2024 Kabul Tarihi: 27 Haziran 2024 Yayın Tarihi: 30 Haziran 2024

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin okulda kalma tutumları ile örgütsel güven algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırma betimsel ilişkisel tarama modelinde incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini belirlerken basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiş; toplamda 410 öğretmenin katılımı ile veri toplanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla "Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği" ve "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek adına Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı yordama için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okulda kalma tutumları ve örgütsel bağlılık algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin okulda kalma tutumları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları okulda kalma tutumlarının pozitif yordayıcısı ve öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait varyansların %53'ünün örgütsel bağlılık ile açıklandığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okulda kalma tutumu, Öğretmen, Örgütsel bağlılık.

The Relationship Between Teachers' Attitudes Towards Staying at School and Their Perception Levels of Organizational Commitment

Abstract

The purpose of this study is to reveal the relationship between teachers' attitudes towards staying at school and their perception levels of organizational trust. The research was analyzed in descriptive relational survey model. While determining the sample of the study, simple random sampling method was preferred; data were collected with the participation of 410 teachers in total. "Teachers' Attitudes towards School Retention Scale" and "Organizational Commitment Scale for Teachers" were used to collect the data. Pearson Product Moment Correlation Coefficient was used to determine the relationship between the variables and multiple regression analysis was used for prediction. According to the results of the study, teachers' attitudes towards staying at school and their perceptions of organizational commitment were found to be at a high level. It was determined that there were positive and highly significant relationships between teachers' attitudes towards staying at school and organizational commitment. Teachers' perceptions of organizational commitment were found to be a positive predictor of teachers' attitudes towards staying at school and %53 of the variance of teachers' attitudes towards staying at school was explained by organizational commitment.

Key Words: Attitude to stay at school, Organizational commitment, Teacher.

^aProf. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, ahmetkaya@ksu.edu.tr, ORCID:0000-0001-8899-9178

^bÖğrenci, MEB, mehmetkaya@gmail.com, ORCID: 0009-0008-1638-6928

^cÖğretmen, MEB, hsyngzn8520@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6969-6996 (Sorumlu Yazar)

Giriş

Bireylerin kendi başlarına ulaşamayacakları hedeflere bir araya gelerek ulaşmaları sonucunda örgütler meydana gelmektedir (Başaran, 2008). Örgütler; bireylerin temel ihtiyaçlarını gidermek ve herkesçe ortak olan amaçları gerçekleştirmek adına oluşturulmaktadır (Han, 2019). İnsan hayatını kolaylaştırmak adına var olan örgütlere örnek olarak; bireylerin eğitim hayatlarına etki eden hatta eğitim hayatının sonrasını da etki eden eğitim örgütleri olan okullar gösterilebilir (Gezen, 2022). Eğitim kurumlarının belirledikleri hedeflere ulaşmalarında öğretmenlerin nitelikleri önem taşımaktadır (Leithwood ve ark., 2008). Eğitim örgütü olan okulların diğer okullara göre daha nitelikli olması adına işini iyi yapan, çalışkan, dürüst ve okuluna kurumuna bağlı öğretmenlere sahip olması gerekmektedir (Sonnentag ve Freser, 2002). Sosyal bir örgüt olan okulların istenilen hedeflere ulaşmasında okul içerisinde çalışan öğretmenlerin işlerini severek yapmaları ve işlerine, okullarına, öğrencilerine tutkulu bir şekilde bağlı olmaları gerekmektedir. Eğitimin en önemli parçası olan öğretmenlerin işlerini sevmeleri ve işlerine bağlı olmaları nitelikli eğitimin vazgeçilmezidir. Okulun sosyal ortamı öğretmenlerin sahip oldukları duygu, düşünce ve psikolojik davranışlar gibi etkenler öğretmen verimliliğini etkileyebilmektedir (Gezen & Kaya, 2023). Okuluna bağlı olmayan öğretmen yaptığı işin verimini önemli derecede düşürmektedir. Okuluna bağlı olmayan öğretmen bir an önce o okuldan uzaklaşmak adına raporlar, izinler almakta ve en sonunda tayin istemektedir. Eğitim kurumlarında işine sarılan, işinde mutlu olan ve çalıştığı kurumda devamlılık sağlayan öğretmenlerin varlığı için örgütsel bağlılık ve okulda kalma tutumlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu sebeple yapılan bu çalışmada eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ve okulda kalma tutumlarına ait algıları incelenmiş; bu iki değişkenin aralarında anlamlı ilişkilerin olup olmadığı ve bu iki değişkenin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu

Çalışanların örgütlerinde kalmaları için örgüt içerisinde olumlu çalışma ortamlarının olması önemlidir. Örgüt yöneticilerinin sağlayacakları olumlu tutum ve davranışlar kişiyi örgütüne bağlayacaktır. Okul yönetiminin öğretmenleri gelişim noktasında desteklemeleri ve okul ortamında istenilen bir öğrenme ortamı oluşturmaları öğretmenleri okullarında kalıcı kılacaktır (Lambert vd., 2002). Örgütüne bağlanan bir birey işten ayrılma gibi olumsuz duygulardan uzak durarak işinde kalmaya devam edecektir. Eğitim kurumlarında bu durum aynen geçerlidir. Okul yönetimini öğretmene sağlayacağı kolaylıklar ve çalışma ortamı öğretmeni işine bağlı kılacaktır. Öğretmenin çalışma ortamında yaşayacağı olumlu iklimin onu okulda kalmasını destekleyeceği düşünülebilir. Farklı bir söylem ile öğretmenlerin başka okullara gitme gibi düşüncelerinden uzaklaşacağı söylenebilir (Demir, 2023). Öğretmenlerin okul değişikliği yapmalarının sıklığı artması eğitim sürecine zarar vererek verimliliği azaltmaktadır (Ingersoll, 2007). İşini seven ve donanımlı olan bir öğretmenin okulundan

soğuyup başka okullara gitmek için gösterdiği çaba nitelikli eğitim için olumsuzluklar doğurmaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kelimesi Türk Dil Kurumu'na (2024) göre "*merbutiyet, bağlı olma durumu, sadakat*" olarak tanımlanmaktadır. Çalışan kişilerin iş yerlerini, kurumlarını veya örgütlerini sevmeleri kendilerini oraya ait hissetmeleri bağlılığı oluşturmaktadır. Çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık sonucu ise örgütsel bağlılık kavramı oluşmaktadır. Güngör ve İlişen (2018) örgütsel bağlılığı; iş görenin çalıştığı iş yerine bağlı olma hali olarak tanımlamaktadırlar. Eisenberg ve ark. (1983) kişinin örgütü ile özdeşleşmesi ve çalıştığı kuruma dahil olmasının kurumunun göreceli gücü olarak belirtmektedirler. Çalıştığı kurumun değer ve hedeflerine, belirlenen değer ve hedeflere yönelik kişilerin görevine ve kurumun değerinin haricinde kendi benliğine duyduğu yakınlığa örgütsel bağlılık denir (Buchanan, 1974). Örgütsel bağlılık kişi ile örgüt arasındaki bütünleşme seviyesinin göstergesidir (Güngör ve İlişen, 2018).

Bireylerin çalıştığı örgütlere kendilerini adanmaları, severek ve isteyerek işe gitmeleri sonucunda örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Kişinin ait olduğu örgütün amaç ve değerlerini göz önünde bulundurarak bu doğrultuda çalışması sonucunda örgütsel bağlılık meydana gelmektedir (Zenit, 2022). İşgörenlerin verimlerinde, performanslarında, güdülenmelerinde ve iş doyumlarında örgütsel bağlılığın pozitif yönlü katkıları mevcuttur (Taş, 2017). Örgüt içerisinde istenilen başarıların elde edilmesinde çalışanların örgütsel bağlılıkları önem arz etmektedir. Örgütüne bağlı olan çalışanlar devamsızlık ve işi bırakmak gibi duygulardan bağımsızdır. Bu duygulardan bağımsız olan çalışanlar örgütleri için daha çok verimli olmak için çaba sarf ederler.

Örgütün hedeflediği amaçlara ulaşması için örgütsel bağlılık önem arz etmektedir. Bir örgütün devamlılığını sağlaması ve daha güçlü olması için çalışanlarla örgüt arasında ortak olan değer ve hedeflerin fazlalaşması gerekmektedir. Kişi kendini kurumuna bağlı hissederse kurumunun başarısı ve hedefleri için ilgi, yetenek, tecrübe ve bilgilerini en üst düzeyde kullanacaktır (Yorulmaz ve Çelik, 2016). Kurumu için yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergileyecektir (Zenit, 2022).

Okul içerisinde istenilen hedeflere ulaşılması noktasında ön ayak olan kişiler şüphesiz öğretmenlerdir. Bir okul içerisinde öğretmenin okuluna bağlanması, kendisini okulun bir parçası olarak görmesi nitelikli eğitim çıktılarının var olmasında önem arz etmektedir. Öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları okulun bir parçası olarak görmeleri öğrenci başarısını olumlu etkileyecektir. Öğretmen okuluna karşı bağlılık duygusunu kaybettiği zaman ister istemez öğrenci başarısı bu durumdan olumsuz etkilenecektir (Firestone & Pennel, 1993). Öğretmenin derse ve okula karşı isteksiz olduğunu gören öğrenci bu durumdan olumsuz etkilenip okula karşı olan ilgi ve alakası azalacaktır. Okulların nitelikli eğitim- öğretim

süreçlerine ulaşmaları noktasında okulun sahip olduğu kaynakları etkili bir şekilde kullanması gerekmektedir. Bu noktada en önemli kaynak öğretmen olarak göze çarpmaktadır.

Okul içerisinde var olan yöneticiler öğretmenlerin okullarına bağlı kalmaları ve kendilerini okulun bir parçası olarak görmesinde etkili olmaktadır. Bir yönetici çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının yüksek olmasını istiyorsa öncelikle örgütün amaçlarını göz önünde bulundurmalıdır. Bu sebeple yönetim; çalışanlar ile bilgiler paylaşmalı, çalışanlar ile olan etkileşimlerinde açık ve net olmalıdır, çalışanın etkin katılımı gerçekleştirilmeli, sorumluluk ve başarı iş gören ile paylaşılmalıdır (Bakan, 2018).

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumları ve Örgütsel Bağlılık

Okullarda istenilen başarılarla ve hedeflere ulaşmada öğretmen faktörü büyük önem taşımaktadır. Öğretmenin okul içerisinde mutlu olması, kendisini okuluna ait hissedip bağlanması ve okulunda kalıcı olarak kalmaya devam etmesi onun daha verimli çalışmasını sağlayacaktır. Bir örgütün ayakta durabilmesi ve daha çok gelişimini gerçekleştirmesi için çalışanlarının işe ve kurumlarına karşı olumlu duygular beslemesi ve barındırması gerekmektedir (Kaplan, 2020). Olumlu bir çalışma ortamı öğretmeni işine karşı güdüleyecek ve performansını artırarak en üst düzeyde verimli olmasına yol açacaktır. Okulunda olumlu şartlar altında çalışan bir öğretmen okuluna ve işine bağlı kalacaktır. Bu noktada okul içerisinde örgütsel bağlılığın artması öğretmenleri okullarından ayrılma duygusunu azaltıp okullarında kalmalarını sağlayacaktır. Buradan örgütsel bağlılık öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını yordayacağı söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile okulda kalma tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen

Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ile elde edilen verilerin analizinde kullanılan yöntemler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ve okulda kalma tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma nicel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir. İki değişkeninin birlikte değişimini ve iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ortaya çıkarmayı hedefleyen *ilişkisel araştırma* yöntemi kullanılmıştır (Akbay, 2019).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde, Kahramanmaraş iline bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerinde kamuya ait anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme belirlenirken basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde katılımcılar belirlenen evren içerisinde rastgele seçilmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2017). Araştırmanın evreni doğrultusunda örneklem sayısını belirlemek için Büyüköztürk vd. (2017) tarafından belirlenen formül kullanılmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda Onikişubat ve Dulkadiroğlu merkez ilçelerinde bulunan 9475 öğretmen için en az 370 katılımcının gerekli olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda toplamda 410 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmaya ait çalışma grubunun demografik özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdeleri

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Erkek	182	44.4
	Kadın	228	55.6
Branş	Okulöncesi Öğretmeni	37	9.0
	Sınıf Öğretmeni	147	35.9
	Sayısal Branş	51	12.4
	Sözel Branş	69	16.8
	Dil	43	10.5
Kariyer Basamağı	Diğer	63	15.4
	Öğretmen	172	42.0
	Uzman Öğretmen	218	53.2
	Baş Öğretmen	20	4.9
Görev Yapılan Okul Türü	Anaokulu	27	6.6
	İlkokul	177	43.2
	Ortaokul	159	38.8
	Lise	47	11.5
Toplam		410	100

Veri Toplama Araçları

Yapılan bu araştırma için “Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği” ve “Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını ölçmek için Alexander (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Kaya ve Argon (2019) tarafından yapılan *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 6 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin ikinci maddesi ters puanlanan maddedir. Ölçek 5'li Likert tipinde olup cevaplar *Kesinlikle Katılmıyorum* (1), *Katılmıyorum* (2), *Kararsızım* (3), *Katılıyorum* (4) ve *Kesinlikle Katılıyorum* (5) şeklindedir. Ölçek genelinde en az 6 puan en çok 30 puan alınmaktadır. Ölçek genelinde alınan puanların çokluğu öğretmenlerin okullarında kalmak istediklerini azlığı ise öğretmenlerin okullarında kalmak istemediklerini ifade etmektedir. Kaya ve Argon (2019) yapmış oldukları güvenirlik analizleri sonucunda cronbach alpha değerini ölçek genelinde .889 olarak bulmuşlardır. Yapılan bu araştırma için ise cronbach alpha değeri ölçek genelinde .827 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeğinin* oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (George & Mallery, 2003). Geçerlilik çalışması için DFA yapılmış olup gerekçesi; genel hatları çizilmiş yapının model olarak doğrulanması ve ne derecede ölçüm yaptığını belirlemektir (Çokluk ve ark., 2016). Yapılan bu araştırma için DFA sonucunda *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeğinin* uyum değerleri $\chi^2/sd= 1.92$, RMSEA= .047, CFI= .99, TLI =.99 ve SRMR= .02 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumu Ölçeğinin* geçerli olduğu ifade edilebilir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Üstüner (2009) tarafından geliştirmiş olan örgütsel bağlılık ölçeği toplamda 17 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin geneline baktığımız zaman ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin tamamı tek boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek formundaki maddeler 5'li likert tipindedir. Ölçek maddelerine verilen puanların toplamının ortalaması katılımcının örgütsel bağlılık algı düzeyini göstermektedir. Ölçekte en fazla 85 puan alınırken en az 17 puan alınmaktadır. Ölçeklerde alınan puanların yüksek olması yüksek örgütsel bağlılık düzeyine, düşük olması ise düşük örgütsel bağlılık düzeyine denk gelmektedir.

Üstüner (2009) yapmış olduğu güvenirlik analizleri sonucunda cronbach alpha

değerini .96 olarak bulmuştur. Yapılan bu araştırma için ise cronbach alpha değeri ölçek genelinde .97 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *örgütsel bağlılık ölçeğinin* oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (George & Mallery, 2003). Geçerlilik çalışması için DFA çalışması yapılmış olup gerekçesi; genel hatları çizilmiş yapının model olarak doğrulanması ve ne derecede ölçüm yaptığını belirlemektir (Çokluk ve ark., 2016). Yapılan bu araştırma için DFA sonucunda *örgütsel bağlılık ölçeğinin* uyum değerleri χ^2/sd 3.01, RMSEA .070, CFI .97, TLI .96 ve SRMR .02 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler sonucunda *örgütsel bağlılık ölçeğinin* geçerli olduğu ifade edilebilir (Tabachnick & Fidell, 2013).

Verilerin Toplanması

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 12 Ocak 2024 tarih ve 2024-1 oturum sayısı ile etik kurul izni alınmıştır. Yine bu çalışmada kullanılan ölçekler için ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır.

Verilerin Analizi

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin okulda kalma tutumları ile örgütsel bağlılık algılarının ne düzeyde olduğunu tespit ederek iki değişken arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarmayı hedefleyen bu çalışmada elde edilen veriler uygun istatistiksel programlar kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın birinci alt probleminin cevabı olan örgütsel bağlılık ve okulda kalma tutum düzeylerini bulmak için frekans, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İkinci alt problemi cevaplamak için bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve okulda kalma tutumu algı düzeylerine ait dağılımların normal olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ile öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait dağılımların çarpıklık-basıklık değerlerinin +1 ve -1 aralığında olması normal dağılım gösterdikleri kabul edilmiştir (Hair ve ark., 2013). Dağılımların normal olması sebebiyle parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür. İki kategorili değişkenlerde *Bağımsız Gruplar t-Testi* ikiden fazla kategori içeren değişkenlerde ise *Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)* kullanılmıştır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004). Kategoriler arasında anlamlı farklılıkların belirlenmesi adına Post-Hoc (Bonferroni) testi uygulanmıştır. Üçüncü alt problemin cevabı örgütsel bağlılık ve öğretmenlerin okulda kalma tutumları arasındaki olası ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Dördüncü alt problemin cevabını bulmak için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Güven aralığı araştırmanın hata payını belirlemektedir.

Bulgular

Bu bölümde belirlenen sorular doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Soruya İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci sorusu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ve okulda kalma

tutumlarına ait düzeylerinin ne olduğudur. Bu soru için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.

Ölçme Araçlarından Elde Edilen Çarpıklık, Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Ortalamaların Karşılık Geldiği Aralık

Ölçek/Boyut	Çarpıklık	Basıklık	\bar{x}	ss	Aralık
Örgütsel Bağlılık	-.479	-.407	3.41	.94	Çoğu Zaman
Okulda Kalma Tutumu	-.387	-.203	3.57	.75	Katılıyorum

Tablo 2’de örgütsel bağlılık ölçeği ile öğretmenlerin okulda kalma tutumu ölçeğinin çarpıklık-basıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğu bu sebeple dağılımlarının normal olduğu görülmektedir (Hair ve ark., 2013).

Tablo 2’de verilen bilgilere bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ait ortalamaları 3.41 ve standart sapması .94 sahip olduğu aralık ise *çoğu zaman* görüşüne denk gelmektedir. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının ortalaması 3.57 ve standart sapması .75 sahip olduğu aralık ise *katılıyorum* görüşüne denk gelmektedir.

İkinci Soruya İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci sorusu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile okulda kalma tutumlarının cinsiyet, branş, kariyer basamağı ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğinin incelenmesine yöneliktir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve okulda kalma tutumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t-Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kategori	N	\bar{x}	ss	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	182	3.54	.87	2.361	.019*
	Kadın	228	3.32	.99		
Okulda Kalma Tutumu	Erkek	182	3.66	.71	1.396	.164
	Kadın	228	3.45	.78		

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

Tablo 3’e bakıldığında öğretmenlerin okulda kalma tutumları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmaz iken (p>.05) örgütsel bağlılık algılarında ise anlamlı farklılık meydana geldiği görülmektedir (p<.05). Anlamlı farklılıklara bakıldığında erkek öğretmenlerin puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve okulda kalma tutumlarının branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Branş Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kategori	N	\bar{x}	ss	F	p
Örgütsel Bağlılık	Okulöncesi Öğretmeni	37	3.26	103	2.155	.058
	Sınıf Öğretmeni	147	3.60	.83		
	Sayısal Branş	51	3.29	.92		
	Sözel Branş	69	3.28	1.02		
	Dil	43	3.24	1.08		
	Diğer	63	3.47	.93		
Okulda Kalma Tutumu	Okulöncesi Öğretmeni	37	3.37	.51	1.252	.284
	Sınıf Öğretmeni	147	3.51	.49		
	Sayısal Branş	51	3.38	.52		
	Sözel Branş	69	3.37	.56		
	Dil	43	3.42	.55		
	Diğer	63	3.50	.52		

Tablo 4'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve okulda kalma tutumlarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>.05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve okulda kalma tutumlarının kariyer basamağı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Kariyer Basamağı Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kategori	N	\bar{x}	ss	F	p
Örgütsel Bağlılık	Öğretmen	172	3.32	1.00	2.151	.118
	Uzman Öğretmen	218	3.47	.90		
	Baş Öğretmen	20	3.69	.86		
Okulda Kalma Tutumu	Öğretmen	172	3.50	.55	1.011	.365
	Uzman Öğretmen	218	3.61	.50		
	Baş Öğretmen	20	3.92	.45		

Tablo 5'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve okulda kalma tutumlarının kariyer basamağı değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>.05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve okulda kalma tutumlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları ve Okulda Kalma Tutumlarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kategori	N	\bar{x}	ss	F	p	Post-Hoc (Bonferroni)
Örgütsel Bağlılık	Anaokulu	27	3.14	1.05	3.866	.010*	İlkokul>Lise
	İlkokul	177	3.58	.86			
	Ortaokul	159	3.36	.98			
	Lise	47	3.18	.97			
Okulda Kalma Tutumu	Anaokulu	27	3.31	.55	3.147	.025*	İlkokul>Lise
	İlkokul	177	3.70	.49			
	Ortaokul	159	3.54	.53			
	Lise	47	3.39	.54			

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

Tablo 6'ya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ve okulda kalma tutumlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir (p>.05). Anlamlı farklılıklara bakıldığında hem örgütsel bağlılık algılarında hem de okulda kalma tutumlarında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin puanlarının lisede görev yapan öğretmenlerin puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Üçüncü Soruya İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü sorusu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ve okulda kalma tutumları arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığının incelenmesidir. Bu soru için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Algıları ile Okulda Kalma Tutumları Arasındaki İlişki

	Okulda Kalma Tutumu
Örgütsel Bağlılık	r= .725, p=.000**

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

Tablo 7'de verilen bilgilere bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri ile öğretmenlerin okulda kalma tutumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir (p<.01; 0.70<r<1.00).

Dördüncü Soruya İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü sorusu öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının okulda kalma tutumlarının yordayıcısı olup olmadığının incelenmesidir. Bu soru için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8.

Öğretmenlerin Okulda Kalma Tutumlarının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p
Okulda Kalma	Sabit	1.612	.096		16.785	.000**
	Örgütsel Bağlılık	.575	.027	.725	21.243	.000**

R= 0.725 R²= 0.525

F (1, 408)=451.263 p= .000

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

Tablo 8’de öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının yordanmasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise örgütsel bağlılığın (β =.575; t=21.243; p=.000) okulda kalmayı pozitif yönde anlamlı yordayıcı güce sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının 1 birim artması öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının .575 birim artmasına yol açacağı görülmektedir. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait varyansların %53’ünün örgütsel bağlılık ile açıklandığı da yukarıdaki tablodan görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin okulda kalma tutumları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular ilgili alanyazın doğrultusunda tartışılmış, yorumlanmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait algı düzeyleri yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul içerisinde var olan olumlu durumlar öğretmenin başka okullara gitmesini engellemektedir. Öğretmenin okulda kalma tutumlarının yüksek olması okuluna ait öğrencilerinden, çalışma arkadaşlarından, okul idaresinden, velilerden ve okul ile ilişkili olan tüm paydaşlar ile genel olarak olumlu baktığı görülmektedir. Öğretmenin okulda kalma tutumlarının nitelikli eğitime katkısı düşünüldüğünde; bu tutumların yüksek olması eğitim açısından iyi bir durum olduğu söylenebilir. İlgili alanyazın incelendiğinde Demir (2023) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını “Katılıyorum” düzeyinde bulmuştur. Benzer şekilde Kaya (2019) yapmış olduğu doktora çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları okulda kalma tutumlarını “Katılıyorum” görüşüne denk geldiğini tespit etmiştir. İlgili literatür araştırmanın bu sonucunu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları okulu sevmeleri, orada mutlu olmaları ve okullarına bağlı olmaları eğitim adına güzel bir durumdur. Öğretmenin okuluna bağlı olması istenilen eğitim çıktılarının oluşmasına katkılar sunacaktır. Bu noktada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yüksek çıkması eğitim için önem arz etmektedir. İlgili literatür incelendiği zaman Yeşil (2022) öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeyini bu çalışmada ki gibi çoğu zaman düzeyinde bulmuş; Bayata (2017) bu düzeyi “iyi” olarak bulmuş; Tan (2017) “orta”

düzeyde; Demir (2022) “orta” düzeyde; Akan ve Yalçın (2015) “orta” düzeyde; Çömrü (2022) “çok” düzeyde; Kırıştı (2017) “çok” düzeyde; Çimen (2022) “kararsızım” düzeyinde; Çekin (2022) “orta” düzeyde; Akhan Çağırtekin (2022) “katılıyorum” düzeyinde; Dağlı ve Gençdal (2018) “orta” düzeyde; Demir (2016) “yüksek” düzeyde bulmuştur. Genel olarak araştırmalarda yapılan bu çalışmayı destekler sonuçlar olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Buradan öğretmenin kadın veya erkek olmasının okulda kalma tutumu açısından anlamlı bir etki oluşturmadığı sonucuna ulaşılabilir. İlgili alanyazın incelendiği zaman Kaya (2019) yapmış olduğu çalışmasında erkek ve kadın öğretmenlerin okulda kalma tutumlarını birbirine yakın düzeylerde bulmuş; aralarında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Zengin (2016) ise yapmış olduğu çalışmasında kadın öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulmuştur. Yine Chapa (2012) ve Guarino ve ark. (2006) yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin okulda kalma tutumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Araştırmada tercih edilen örneklemin farklı bulguların elde edilmesine yol açtığı söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde İlişen (2017), Derin (2019) ve Çeliker (2021) yapmış oldukları çalışmalarında cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Ancak Akhan Çağırtekin (2022), Cengiz (2001), Çakır (2007), Çömrü (2022), Günce (2013), Gürkan (2006), İlder (2019), Kılınçarslan (2013), Yalçın (2014) ve Zenit (2022) yapmış oldukları çalışmalarında erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer sonuçlara sahip olduklarını bulmuşlardır.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buradan öğretmenlerin sahip oldukları branşların okullarında kalmak istemelerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Okulda kalma tutumunun altında okul ikliminin etkisinin önemi düşünüldüğünde benzer şartlar altında çalışan öğretmenlerin okullarında kalma tutumlarının birbirine yakın olması beklenen bir sonuçtur. Kaya (2019) yapmış olduğu çalışmasında bu bulguyu destekler sonuçlar bulmuş ve branş değişkeninin öğretmenlerinin okulda kalma tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Ancak Guarino ve ark. (2006) yapmış oldukları çalışmalarında sayısal branşına sahip öğretmenlerin farklı sektörlere yatkınlıklarından dolayı okulda kalma tutumlarının daha düşük olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buradan öğretmenlerin sahip oldukları branşların

okullarını sevmeye ona bağlı kalmasında anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Benzer şartlar altında çalışan öğretmenlerin okullarına benzer bağlılık göstermeleri beklenen bir sonuçtur. Zenit (2022) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutunda branş değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını bulmuştur. İlişen (2017) yapmış olduğu çalışmada hem ölçek genelinde hem de boyutlar bazında branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Tekinarslan (2019) yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın branş değişkenine göre farklılaşmadığını bulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri ve okulda kalma tutumlarının kariyer basamağı değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir. Buradan öğretmenin sahip olduğu kariyerin uzman, baş veya normal öğretmen olması okuluna olan bağlılığına ve okulda kalma tutumlarına anlamlı etki etmediği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklara bakıldığında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait puanlarının lisede görev yapan öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca gerekçe olarak öğretmenlerin hitap ettikleri öğrenci kademesinin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Kaya (2019) yapmış olduğu çalışmada görev yapılan okul türü değişkeninin öğretmenlerin okulda kalma tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağına bakıldığında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarının lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Anlamlı olan bu farklılığın sebebi ise öğretmenlerin hitap ettikleri öğrenci çeşitliliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Zenit (2022) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturduğunu tespit etmiştir. Yalçın (2014) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutunda okul türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluşturduğunu bulmuştur. Ancak Çeliker (2021) yapmış olduğu çalışmada görev yapılan okul türü değişkeninin öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturmadığını tespit etmiştir. Tercih edilen örneklemin bu farklılığa yol açtığı söylenebilir.

Öğretmenlerin okulda kalma tutumları ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yükselmesi durumunda okulda kalma tutumlarının artacağı ya da tam tersi örgütsel bağlılık algılarının azalması durumunda okulda kalma tutumlarının da

azalacağı düşünülebilir. Okul içerisinde olumlu şartların artması öğretmenlerin bağlılık duygusunu hissetmelerine yol açacaktır. Kendilerini okullarına bağlı hisseden öğretmenler okullarında kalacaklardır. Demirel ve Çakınberk (2010) yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel bağlılığın öğretmenlerin okuldan uzaklaşmalarını önlediğini ifade etmişlerdir. Demir (2022) örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlayamadıklarını belirtmektedir. Örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamayıp okuldan uzaklaşmayı düşünecektir.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık algı düzeylerinin okulda kalma tutumlarının anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri okulda kalma tutumlarını pozitif yönde yüksek düzeyde yordadığı görülmektedir. Öğretmenlerin okulda kalma tutumlarına ait varyansların %53'ünün örgütsel bağlılık ile açıklandığı tespit edilmiştir. Okul içerisinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artışı okulda kalma tutumları üzerinde yüksek artışlara yol açacağı görülmektedir. Okul içerisinde öğretmenlerin kalıcılığı isteniyorsa öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında öğretmenlerden istenilen performansların yerine getirilmesi için örgütsel bağlılık ve okulda kalma tutumlarının yüksek tutulması gerekmektedir.

Yapılan bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri ile okulda kalma tutumları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişkiler olduğu ve örgütsel bağlılığın okulda kalma tutumlarını pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Pozitif olan bu ilişki doğrultusunda öğretmenlerin okullarından ayrılmaları önlenmesi ve okullarında kalması adına örgütsel bağlılığı artıracak önlemler ve adımlar atılmalıdır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının yükseltilmesi noktasında öncelikli önlem ve tedbirler okul yönetiminin alınmalıdır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında okul yöneticilerinin insancıl yönetim tarzlarını belirlemeleri, okul içinde sıcak iklimi oluşturma ve olumsuz her türlü durumları yok etmeleri gerekmektedir. Yapılan bu çalışma nicel olmakta örgütsel bağlılık ve okulda kalma tutumlarının incelendiği nitel ve karma araştırma yöntemleri üzerine çalışılabilir.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri ve Çıkar Çatışması Beyanı

Etik değerlendirmeyi yapan kurum: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu

Etik kurul karar tarihi/ Etik kurul belgesinin sayı numarası: 12.01.2024/2024-1

Yapılan bu çalışma için yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Akan, D. ve Yalçın, S. (2015).** Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama* 6(1), 123-150.
- Akbay, L. (2019).** *İlişkisel araştırmalar. S. Şen (Ed.), ve İ. Yıldırım (Ed.), Eğitimde araştırma yöntemleri* (117-136). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akhan Çağırtekin, G. (2022).** *Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgütsel bağlılık ve okul iklimi arasındaki ilişki.* (Tez No. 766290) [Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi-Diyarbakır]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.
- Alexander, J. M. B. (2010).** *An examination of teachers' perceptions regarding constructivist leadership and teacher retention.* Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University, U.S.A.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007).** *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri.* Sakarya Yayıncılık, 226, 103-118.
- Bakan, İ. (2018).** *Örgütsel bağlılık* (2. Baskı). Gazi Kitabevi.
- Bayata, G. (2017).** *Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 451205)
- Buchanan, B. (1974).** Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533- 546. <http://dx.doi.org/10.2307/2391809>.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F.. (2017).** *Bilimsel araştırma yöntemleri* (24. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cengiz, A.A. (2001).** *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* (Yayın No. 101558) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.
- Chapa, S. (2012).** *What school leaders need to know about teacher retention.* Doctoral Dissertation, University of Houston, U.S.A.
- Creswell, J. W. (2020).** Arastirma deseni, nitel, nicel ve karma yontem yaklasimlari "(SB Demir Trans.).[Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.]. *Ankara: Egiten Kitap. Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 185-204.
- Çakır, A. (2007).** *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 211334).

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.

Çekin, İ. (2022). *Kamu Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sürekli Kaygıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* (Tez No. 770350) [Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Çeliker, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile etkili okul arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 680808) [Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Çimen, M. (2022). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* (Tez No. 737285) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyükoztürk, Ş., (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları.* Pegem Atif İndeksi, 001-414.

Çömrü, K. (2022). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duyguları Yönetme Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* (Yayın No. 747868) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Dağlı, A., ve Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(14), 164-175. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejedus/issue/40720/471079>.

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. Retrieved from <https://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3396>

Demir, R. (2022). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.* (Yayın No. 740805) [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Demir, S. (2023). öğretmen özerkliğinin okulda kalma tutumu üzerindeki rolü:İlkokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(87), 806-818.

Demirel, E. T. ve Çakınberk, A. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 103-119.

Derin, F. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 586946) [Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Eisenberg, E.M., Monge, P.R., & Miller, K.I. (1983). Involvement in communication networks as a predictor of organizational commitment. *Human Communication Research*, 10 (2), 179-201. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1468-2958.1983.tb00010.x>.

Firestone, W.A. & Pennell, J.R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63 (4), 489-525.

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.

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.

Gezen, H. (2021, June). *Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.* In Biruni University 1st International Congress on Teaching and Teacher Education Full-Text Proceedings Book Icotte2021 11-12 June 2021 (p. 60).

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.

Guarino, C., Santibanez, L. & Daley, G. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208.

Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi.* (Yayın No. 326077) [Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Güngör, S.K., & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 962-977. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefad/issue/59094/850547>.

Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması.* (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 206826).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis.* Always Learning.

Han, B. (2019). *İnformal iletişim biçimi olarak okullarda söylenti ve dedikodunun öğretmen görüşlerine göre incelenmesi.* (Tez No.582702) [Doktora tezi, Dicle Üniversitesi -Diyarbakır]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

Ingersoll, R. M. (2007). Short on power long on responsibility. *Educational Leadership*, 65(1), 20-25.

İlişen, E. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* (Yayın No. 469669) [Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

İlter, P. (2019). *Resmi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki.* (Yayın No. 569422) [Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Kaplan, V. (2020). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi* (Yayın No. 638162) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

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),

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.

1180-1196.

Kılınçarslan, S. (2013). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir İli Karabağlar İlçesi Örneği)* (Yayın No. 347982) [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Kırıştı, B. (2017). *Öğretmenlerin Kolektif Yeterlilik Algıları ile Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

Lambert, L., Walker, D., Zimmerman, D. P., Cooper, L. E., Lambert, M. D. Gardner, M. E. and Szabo, M. (2002). *The constructivist leader* (2nd ed). New York: Teacher College Press.

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).

Sonnentag, S. & Frese, M. (Ed.), (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance* (ss. 3-25) içinde, John Wiley & Sons.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson Education Limited.

Tan, S. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 462081).

Taş, A. (2017). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (Ed.), *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (2. Baskı, s.1-31) içinde. Pegem Akademi Yayıncılık.

TDK (2024). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü. <http://www.tdk.gov.tr>.

Tekinarslan, R. (2019). *Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayın No. 569426) [Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-17.

Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 381628) [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Detay Yayıncılık, 448s.

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.

Yorulmaz, A., & Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel

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.

vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1),161-193.
<http://dx.doi.org/10.23863/kalem.2017.60>.

Zenit, G. (2022). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Eğitime İnanma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* (Tez No.759739) [Yüksek Lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi - Kahramanmaraş. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

NBA'de 2022-2023 Sezonu MVP Oylamasının ENTROPİ ve WASPAS Yöntemi ile Değerlendirilmesi

Ruşen İLBASAN^a

Serkan AYÇİL^b

Serap AY^c

Arif ÇETİN^d

Geliş Tarihi: 02 Mart 2024 **Kabul Tarihi:** 25 Haziran 2024 **Yayın Tarihi:** 30 Haziran 2024

Özet

Günümüz dünyasında basketbol, futboldan sonra en çok takip edilen spor dalı olarak öne çıkmaktadır. Sadece basketbol ligleri içerisinde değil bütün spor endüstrisi içerisinde en büyük ve popüler organizasyonların başında NBA (National Basketball Association) gelmektedir. Ligde oyuncu performanslarına göre çeşitli ödüller verilmektedir. Bu bağlamda MVP ödülü, basın mensupları ve medya kuruluşlarının temsilcilerinin oylarıyla belirlenen sıralama sonucunda en yüksek puanı alan sporcuya verilmektedir. Çalışmanın amacı çok kriterli karar verme yöntemlerinden olan ENTROPİ ve WASPAS yöntemlerini kullanarak objektif bir değerlendirme ile yeni bir sıralama oluşturmaktır. Lig genelinde yapılan oylama sonucunda 2022-2023 sezonunda en fazla oy alan 9 oyuncunun istatistiki verileri, konunun uzmanları ile belirlenen ve beş adımdan oluşan ENTROPİ yöntemi ile ağırlıklandırılan 8 kriter ile analiz edilmiş, ardından 6 adımdan oluşan WASPAS yöntemi ile sıralama oluşturulmuştur. Oluşturulan sıralama, oylama sonuçları ile benzerlik gösterse de bazı önemli farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Sezonu üst sıralarda bitiren takımların oyuncularına daha fazla oy verildiği görülmüştür. Buna göre Avrupalı olan bu oyunculara karşı oy kullanan ABD'li medya mensuplarının daha muhafazakâr ve milliyetçi bir tutum sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Basketbol, Entropi, NBA, Waspas.

Evaluation of NBA MVP Voting for the 2022-2023 Season with ENTROPY and WASPAS Method

Abstract

In today's world, basketball stands out as the most followed sport after soccer. The NBA (National Basketball Association) is one of the biggest and most popular organizations not only in basketball leagues but in the entire sports industry. The league has various awards based on player performances. The MVP award is given to the athlete who scores the highest points as a result of the ranking determined by the votes of members of the press and representatives of media organizations. The aim of the study is to make a new ranking with an objective evaluation using ENTROPY and WASPAS methods, which are Multi-Criteria Decision-Making methods. As a result of the league-wide voting, the statistics of the 9 players who received the highest number of votes in the 2022-2023 season were analyzed with 8 criteria that we determined with the experts of the subject and weighted with the ENTROPY method consisting of five steps, and then the ranking was created with the WASPAS method consisting of 6 steps. Although the ranking was similar to the voting results, it was analyzed that there were some important differences. Players on the teams that finished the season at the top of the standings received more votes, while players like Nikola JOKIC, Damontas SABONIS and Luka DONCIC did not receive enough votes. The reason for this may be that the US media members who voted against these European players displayed a more conservative and nationalistic attitude.

Key Words: Basketball, Entropi, NBA, Waspas.

^aDoktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, rusenilbasan@icloud.com, ORCID:0000-0001-5969-0366 (Sorumlu Yazar)

^bBağımsız Araştırmacı, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2300005604@stu.iku.edu.tr, ORCID:0000-0002-3540-5548

^cDoktor Öğretim Üyesi, Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, smunganay@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1296-462X

^dDoç. Dr., Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, arif.cetin@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7430-4803

Giriş

Basketbol, Dr. Naismith tarafından 1891 yılında eğlence ve vakit geçirmek amaçlı tasarlanmış bir oyun olarak doğmuştur (Arcgis.com, 2020). Daha sonraki süreçte başta Kuzey Amerika olmak üzere bütün dünyada hemen hemen herkesin takip ettiği en popüler spor branşı olarak yerini almıştır. Günümüz basketbolunun merkezi ve en büyük organizasyonu Amerika Birleşik Devletleri (29 adet) ve Kanada (1 adet) takımlarından oluşan NBA'dir (National Basketball Association). 1946 yılında 11 takım ile BBA (Basketball Association of America) adıyla kurularak temelleri atılan lig, geçen sürede ülke çapındaki organizasyonlar ile birleşip günümüzdeki hâlini almıştır (Eurohoops.net, 2022).

İç sahada 41, deplasmanda 41 olmak üzere toplam 82 maçtan oluşan normal sezon takvimi üzerinden oynanan maçlarda kulüpler Doğu ve Batı olmak üzere 15 takımlı iki konferansa ayrılmıştır. Doğu konferansı; Atlantik grubu, Merkez grubu ve Güneydoğu grubundan oluşurken Batı Konferansı Kuzeybatı grubu, Güneybatı grubu ve Pasifik grubundan oluşmaktadır (Sonperiyot.com, 2021). Normal sezonu, kendi konferansında en yüksek galibiyet oranıyla tamamlayan 6 takım doğrudan Play-off turuna katılırken, 7-10 arası sıralarda tamamlayan takımlar ise önce kendi aralarında Play-in turnuvası için eşleşmekte sonrasında birbirleriyle müsabakalar yapmaktadır. Yapılan müsabakayı kazanan 2 takım ise NBA Play-off turuna katılmaktadır. Her iki konferanstan katılan 16 takım ile beraber 7 maçlık seriler hâlinde oynanan maçlar sonunda NBA finallerine ulaşılmakta ve her konferansın şampiyonu NBA şampiyonu olmak için mücadele etmektedir. Ligde en çok şampiyonluk yaşayan takımlar 17 şampiyonluk ile Boston, Celtics ve Los Angeles Lakers'tir. Bu takımları sırasıyla Golden State Warriors (7 şampiyonluk), Chicago Bulls (6 şampiyonluk), San Antonio Spurs (5 şampiyonluk) ve Detroit Pistons ile Miami Heat (3 şampiyonluk) takip etmektedir (wikipedia.org, 2023).

Gelişen internet teknolojisi sayesinde 215 ülkede yayın hakları bulunan NBA, dünya spor endüstrisinin en büyük ticari organizasyonlarından birisi olarak kabul edilmektedir. 2022-2023 sezonunda ligdeki 30 takımın toplam geliri 10,58 milyar ABD doları civarında olmuştur (Statista.com, 2023). Forbes dergisinin geleneksel olarak her yıl yaptığı araştırmada ise dünyanın en çok kazanan 10 sporcusundan 3'ünün NBA oyuncuları olduğu açıklanmıştır (Transfermarkt.com.tr, 2024).

Finansal gücü, tarihi ve popülerliği ile küresel çapta bu denli ilgi gören bir organizasyonda yer almak dünyanın dört bir yanındaki bütün basketbolcuların nihai hedefleri arasında yer almaktadır. NBA organizasyonunun içinde yer alan sporcular açısından en önemli değer ise MVP (Most Valuable Player) oyuncusu olmaktır. Buna göre normal sezon takvimi içerisinde en iyi galibiyet yüzdesine sahip takımların en iyi oyuncularına; medya muhabirleri, analistler ve yazarlar tarafından belirli bir puan verilmekte ve yapılan oylama sonucunda en yüksek oyu alan oyuncuya Normal Sezon MVP ödülü verilmektedir (Nba.com, 2023). MVP ödülü, ilk olarak 1955-1956 tarihinde verilmeye başlanmış ve ödülün kazananı St. Louis Hawks'tan (şimdiki adıyla Atlanta Hawks) Bob Pettit olmuştur. Sonraki yıllarda ligde iz bırakmış birçok efsane sporcunun kazandığı ödül, organizasyonun en prestijli ödülü hâline gelmiştir. Lig tarihinde en fazla MVP alan sporcu Kareem Abdül-Cabbar'dır (6 ödül). Bunu sırasıyla Bill Russell ve Micheal Jordan (5 ödül) ile Wilt Chamberlain ve LeBron James (4 ödül) takip etmektedir. MVP ödülünü alan ilk uluslararası sporcu Hakeem Olajuwon bu ödülü 1993-1994 sezonunda kazanmış ve sonrasında ABD vatandaşlığına geçmiştir (Eurohoops, 2020). Daha sonraki süreçte 2004-2005 ve 2005-2006 sezonunda Kanada vatandaşı Steve Nash, 2006-2007 sezonunda Alman vatandaşı Dirk Nowitzki, 2018-2019 ve 2019-2020 sezonunda Yunanistan vatandaşı Giannis

Antetokounmpo, 2020-2021 ve 2021-2022 sezonunda ise Sırbistan vatandaşı Nikola Jokic ödülü olan diğer uluslararası sporculardan olmuştur (Nba.com, 2024). Son 20 yılda MVP ödülünü kazanan sporcuların farklı birçok ülkeden lige gelmiş olması, ligin artık küresel bir yapıya büründüğünün göstergesi olarak görülmektedir.

Ligdeki rekabetin artmasıyla birlikte baskılar artmış ve MVP ödülü oylamasıyla ilgili yeni tartışmalar ortaya çıkmıştır. Buna göre net olmayan oylama kriterleri nedeniyle (genellikle kazanan takımların en iyi oyuncularının yüksek oy alması) objektif davranılmadığı izlenimi oluşmuştur. Bu bağlamda çalışmanın amacı 2022-2023 sezonunda MVP oylamasında en çok oyu almış olan 9 sporcunun normal sezon istatistiklerini çok kriterli karar verme yöntemlerinden ENTROPİ ve WASPAS yöntemleri ile analiz ederek objektif bir sıralama oluşturmaktır.

Yöntem

Bu çalışma, 2022-2023 NBA sezonunun sonunda gerçekleştirilen MVP (En Değerli Oyuncu) ödülü oylamasının sonuçlarını ve adayların normal sezon performans istatistiklerini inceleyerek yeni bir sıralama oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu yeni sıralamanın, mevcut oylama sonuçlarından farklılık gösteren hususlarını belirtmek ve bu farklılıkların nedenlerini araştırmak, çalışmanın temel önceliğidir. Buna göre inceleme sürecinde oluşan farklılıkların kaynağının objektif mi yoksa sübjektif mi olduğunu belirlemek ve bu bulguları detaylandırmak çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Nitel araştırma gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleriyle elde edilen bulguların istatistiksel olarak analiz edildiği ve sonuçlarının sistemli bir biçimde ortaya konduğu bütüncül bir yaklaşım türüdür (Hammersley ve Atkinson, 1983: 5). Buna göre oyuncuların sezon istatistikleri üzerinden yapılan bu çalışmada nitel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama Yöntemi

NBA oyuncularının performans ve MVP sıralamalarının belirlenmesinde ENTROPİ ve WASPAS yöntemleri kullanılmıştır. Bu iki yöntem, çok kriterli karar verme analizlerinde yaygın olarak kullanılmakta olup kriterlerin önemini objektif bir biçimde belirlemek için tasarlanmıştır.

ENTROPİ yöntemi, her bir kriterin karar verme sürecindeki bilgi taşıma kapasitesini ölçmekte ve bu bilgilere dayalı olarak kriterlerin ağırlığını belirlemektedir. Kriterlerin karar verme sürecindeki etkisizliği arttıkça, entropi değeri artar ve dolayısıyla o kriterin ağırlığı azalır. Buna göre her bir kriterin farklılaşma derecesi veya önem derecesi, bu yöntemle objektif bir biçimde belirlenir (Bakır ve Atalık, 2018: 622; Chakraborty ve Zavadskas, 2014). Buna göre entropi değerleri 5 adımdan oluşmaktadır (Yurtoğlu ve Kundakçı, 2017).

1. Adım: Karar matrisinin oluşturulması.
2. Adım: Karar matrisinin normalize edilmesi.
3. Adım: Kriterlere ilişkin entropi değerlerinin hesaplanması.
4. Adım: Entropi değerleri ve farklılaşma derecelerinin hesaplanması.

5. Adım: Kriterlerin önem derecesi ve ağırlıklarının hesaplanması.

WASPAS yöntemi, her bir alternatifin (bu durumda her bir oyuncunun) belirlenen ağırlıklarını göz önünde bulundurarak toplam etkinliğini belirlemektedir. Bu yöntem, hem ağırlıklı toplam (Q1) hem de ağırlıklı çarpım (Q2) sonuçlarını dikkate almakta olup genellikle bir Q değeri (birleştirilmiş skor) hesaplamaktadır (Yurdoğlu ve Kundakçı, 2017: 259). Bu bağlamda WASPAS yöntemi 6 aşamadan oluşmaktadır (Tayalı, 2016: 373).

1. Adım: Karar matrisinin oluşturulması.
2. Adım: Karar matrisinin normalize edilmesi.
3. Adım: Toplam görece alternatiflerin öneminin belirlenmesi (Q1).
4. Adım: Toplam görece alternatiflerin öneminin belirlenmesi (Q2).
5. Adım: Alternatiflerin değerinin hesaplanması.
6. Adım: En iyi alternatifin belirlenmesi.

Öncelikle NBA.com web sayfasından, oyuncuların normal sezon istatistiklerini içeren 15 kriterli bir havuz oluşturulmuştur. Sonrasında Türkiye'nin en kapsamlı NBA haber kanallarından biri olan NBA Digitale ekibinin yorumcularından spor spikeri Ali KONAVİC ve çeşitli uzman yorumcuların desteğiyle, aşağıda sıralanan sekiz ana kriter temelinde bir format geliştirilmiştir. Buna göre;

- PPG (Points Per Game): Oyuncunun maç başına ortalama attığı sayı.
- RPG (Rebounds Per Game): Oyuncunun maç başına ortalama aldığı ribaund.
- APG (Assists Per Game): Oyuncunun maç başına ortalama yaptığı asist.
- GP (Games Played): Oyuncunun bir sezonda katıldığı toplam maç sayısı.
- EFF RAT (Efficiency Rating): Oyuncunun katkılarını tek bir sayıya toplayan istatistik.
- FG% (Field Goal Percentage): Oyuncunun saha içi isabet oranı.
- W% (Winning Percentage): Oyuncunun takımının 82 maçlık sezonda elde ettiği galibiyet yüzdesi.
- WS (Win Shares): Oyuncunun takım galibiyetlerine katkısını ölçen gelişmiş bir istatistik.

Bu sekiz kriterli istatistikte değişkenlerden her biri oyuncunun genel performansına olan katkısını yansıtmakta olup elde edilen ağırlıklar, istatistikler arasındaki göreceli önemi temsil etmektedir. ENTROPİ yöntemiyle yapılan ağırlıklandırma, subjektif yargılardan kaçınarak her bir performans kriterinin karar verme sürecindeki etkinliğini ve önemini objektif bir temelde ölçmeyi amaçlamaktadır.

Evren ve Örneklem/Çalışma grubu

Çalışmanın evrenini 2022-2023 NBA sezonunda forma giymiş 535 oyuncu oluşturmaktadır. Bu sporcular içerisinde MVP oylamasında minimum 5 puan almış olan 9 oyuncu örneklem olarak seçilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmadan elde edilen veriler objektif ağırlıklandırma yöntemlerinden biri olan ENTROPİ yöntemi ile analiz edilmiş ve her bir kriterin önem ağırlığı bulunmuştur. Daha sonra çok kriterli karar verme yöntemlerinden olan WASPAS yöntemi ile oyuncuların sıralaması objektif bir biçimde oluşturulmuştur. Verilerin işlenmesi ve hesaplanması sırasında Microsoft Excel ve SPSS 24 paket programlarından yararlanılmıştır.

Bulgular

Çalışmada ilk önce ENTROPİ yöntemi kullanılarak kriterlerin önem ağırlığı belirlenmiştir.

1. ADIM: Karar Matrisi Oluşturulması

Tablo 1

ENTROPİ yönteminin ilk adımında, verilerin analizi için bir karar matrisi oluşturulur.

NAME	PPG	RPG	APG	GP	EFF	FG	W	WS
Joel Embiid	33,1	10,2	4,1	66	35,9	0,548	0,659	12,3
Nikola Jokic	24,5	11,8	9,8	69	38,0	0,632	0,646	14,9
Giannis Antetokounmpo	31,1	11,8	5,7	63	32,9	0,553	0,707	8,6
Jayson Tatum	30,1	8,8	4,6	74	29,9	0,466	0,695	10,5
Shai Gilgeous-Alexander	31,4	4,8	5,5	68	30,5	0,51	0,488	11,4
Danovan Mitchell	28,3	4,3	4,4	68	24,8	0,484	0,622	8,9
Damontas Sabonis	19,1	12,3	7,3	79	31,1	0,615	0,585	12,6
Luka Doncic	32,4	8,8	8	66	33,5	0,496	0,463	10,2
Stephen Curry	29,4	6,1	6,3	56	29,6	0,493	0,537	7,8

Tablo 1'de 2022-2023 NBA sezonunda öne çıkan oyuncuların performans istatistikleri kapsamlı bir biçimde gösterilmektedir. Bu veriler ENTROPİ metodolojisi kullanılmak koşuluyla her bir performans kriterinin ağırlığını belirlemek için kullanılacak bir karar matrisi olarak işlev görmektedir. Bu bağlamda tablo oluşturulurken oyuncuların maç başına ortalama puanları (PPG), ribaundları (RPG), asistleri (APG), oynadıkları maç sayısı (GP), maç başına dakika (MPG), saha içi isabet yüzdesi (FG), takım galibiyet yüzdesi (W) ve galibiyete katkı payları (WS) gibi veriler dikkate alınmıştır.

2. ADIM: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Tablo 2

ENTROPİ yönteminin ikinci adımında, aşağıda gösterilen formül gereği Karar Matrisi Normalize hâle getirilir.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^j x_{ij}}$$

NAME	PPG	RPG	APG	GP	EFF	FG	W	WS
Joel Embiid	0,1276	0,1293	0,0736	0,1084	0,1254	0,1142	0,1220	0,1265
Nikola Jokic	0,0944	0,1496	0,1759	0,1133	0,1328	0,1317	0,1196	0,1533
Giannis Antetokounmpo	0,1199	0,1496	0,1023	0,1034	0,1150	0,1153	0,1309	0,0885
Jayson Tatum	0,1160	0,1115	0,0826	0,1215	0,1045	0,0971	0,1287	0,1080
Shai Gilgeous-Alexander	0,1210	0,0608	0,0987	0,1117	0,1066	0,1063	0,0903	0,1173
Danovan Mitchell	0,1091	0,0545	0,0790	0,1117	0,0867	0,1009	0,1151	0,0916
Damontas Sabonis	0,0736	0,1559	0,1311	0,1297	0,1087	0,1282	0,1083	0,1296
Luka Doncic	0,1249	0,1115	0,1436	0,1084	0,1171	0,1034	0,0857	0,1049
Stephen Curry	0,1133	0,0773	0,1131	0,0920	0,1034	0,1028	0,0994	0,0802

Tablo 2'de ENTROPİ yönteminin ikinci adımı olan karar matrisinin normalize edilmiş hâli gösterilmektedir. Burada her bir oyuncunun istatistikleri, ilgili kategorideki en yüksek değere bölünmüş ve standart bir ölçüğe dönüştürülmüştür.

3. ADIM: Kriterlere İlişkin Entropi Değerleri Hesaplanması

Tablo 3

ENTROPİ yönteminin üçüncü adımında aşağıdaki formül gereği, her kriter için Entropi değerleri hesaplanır.

$$e_j = -k \sum_{j=1}^n r_{ij} \cdot \ln(r_{ij}) \quad (i = 1, 2, \dots, m \text{ ve } j = 1, 2, \dots, n)$$

NAME	PPG	RPG	APG	GP	EFF	FG	W	WS
Joel Embiid	-0,2627	-0,2645	-0,1920	-0,2408	-0,2604	-0,2478	-0,2566	-0,2616
Nikola Jokic	-0,2229	-0,2842	-0,3057	-0,2467	-0,2681	-0,2670	-0,2540	-0,2875
Giannis Antetokounmpo	-0,2543	-0,2842	-0,2333	-0,2347	-0,2487	-0,2491	-0,2661	-0,2146
Jayson Tatum	-0,2499	-0,2446	-0,2060	-0,2561	-0,2360	-0,2265	-0,2638	-0,2404
Shai Gilgeous-Alexander	-0,2556	-0,1703	-0,2286	-0,2448	-0,2386	-0,2383	-0,2172	-0,2514
Danovan Mitchell	-0,2417	-0,1586	-0,2005	-0,2448	-0,2119	-0,2314	-0,2489	-0,2189
Damontas Sabonis	-0,1921	-0,2897	-0,2663	-0,2649	-0,2412	-0,2633	-0,2407	-0,2648
Luka Doncic	-0,2598	-0,2446	-0,2787	-0,2408	-0,2511	-0,2346	-0,2106	-0,2366
Stephen Curry	-0,2468	-0,1979	-0,2465	-0,2194	-0,2347	-0,2338	-0,2295	-0,2024
	k=1/ln(m)		0,4551					

Tablo 3'te ENTROPİ yönteminin üçüncü adımı temsil edilmektedir. Üçüncü adımda her bir kriter için hesaplanan Entropi değerleri gösterilmektedir. Bu değerler, kriterlerin karar verme sürecindeki bilgi taşıma kapasitesi ve dolayısıyla önemini belirlemek için kullanılmaktadır.

4. ADIM: ENTROPİ Değerleri ve Farklılaşma Derecelerinin Hesaplanması

Tablo 4

ENTROPİ yönteminin dördüncü adımında aşağıdaki formül gereği, Entropi değerleri ve farklılaşma dereceleri hesaplanır.

$$d_j = 1 - e_j \quad (i = 1,2, \dots, m \text{ ve } j = 1,2, \dots, n)$$

e_j	0,9948	0,9733	0,9820	0,9981	0,9970	0,9976	0,9955	0,9913
d_j	0,0052	0,0267	0,0180	0,0019	0,0030	0,0024	0,0045	0,0087

Tablo 4'teki bu adımda her bir performans kriterinin Entropi değerleri (e_j) ve farklılaşma dereceleri (d_j) hesaplanmıştır. Tablo 4'te görüldüğü üzere yüksek farklılaşma dereceleri (d_j) o kriterin karar verme sürecinde daha fazla ağırlık taşıyacağını göstermektedir. Bu da yapılan analizde ilgili kriterlerin diğerlerine göre daha belirleyici olacağı anlamına gelmektedir.

5. ADIM: Kriterlerin Önem Derecesi ve Ağırlıklarının Hesaplanması

Tablo 5

ENTROPİ yönteminin beşinci adımında aşağıdaki formül gereği, kriterlerin önem derecesi ve ağırlıkları hesaplanır.

$$w_j = \frac{1 - e_j}{\sum_{i=1}^n (1 - e_j)}$$

w_j	0,0739	0,3795	0,2562	0,0264	0,0428	0,0342	0,0634	0,1236
----------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Tablo 5'te belirtilen adımlar uygulandıktan sonra her bir kriter için veriler analiz edilmiş sonrasında kriterlerin önem ağırlıkları bulunmuştur. Son olarak çıkan sonuçlar WASPAS analizinde ağırlıklandırma olarak kullanılmıştır.

1. ADIM: Karar Matrisinin Oluşturulması

Tablo 6

WASPAS yönteminin birinci adımı, karar matrisinin oluşturulması.

NAME	PPG	RPG	APG	GP	EFF	FG	W	WS
Joel Embiid	33,1	10,2	4,1	66	35,9	0,548	0,659	12,3
Nikola Jokic	24,5	11,8	9,8	69	38,0	0,632	0,646	14,9
Giannis Antetokounmpo	31,1	11,8	5,7	63	32,9	0,553	0,707	8,6
Jayson Tatum	30,1	8,8	4,6	74	29,9	0,466	0,695	10,5
Shai Gilgeous-Alexander	31,4	4,8	5,5	68	30,5	0,51	0,488	11,4
Danovan Mitchell	28,3	4,3	4,4	68	24,8	0,484	0,622	8,9
Damontas Sabonis	19,1	12,3	7,3	79	31,1	0,615	0,585	12,6
Luka Doncic	32,4	8,8	8	66	33,5	0,496	0,463	10,2
Stephen Curry	29,4	6,1	6,3	56	29,6	0,493	0,537	7,8

Tablo 6'da WASPAS metodolojisinin ilk adımını temsil eden ve 2022-2023 NBA sezonunda öne çıkan oyuncularının performans verilerini sunan karar matrisi gösterilmektedir. Bu matris, her oyuncunun maç başına ortalama puan (PPG), ribaund (RPG), asist (APG) gibi temel istatistiklerinin yanı

sıra, oynadıkları maç sayısı (GP), maç başına süre (MPG), saha içi şut yüzdesi (FG), takımın kazanma oranı (W) ve oyuncunun takım galibiyetlerine etkisini ölçen Win Shares (WS) gibi kapsamlı performans göstergelerini içermektedir. Bu detaylı karar matrisi, oyuncuların sahadaki etkinliklerini çok boyutlu bir perspektifle değerlendirme olanağı sunmakta ve WASPAS analizinin ilerleyen aşamalarında kullanılacak olan hesaplamaların temelini oluşturmaktadır.

2. ADIM: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Tablo 7

WASPAS yönteminin ikinci adımını karar matrisinin normalize edilmesi oluşturmaktadır. Aşağıdaki formül gereğince karar matrisi normalize edilir. Maliyet değerleri olmadığı için de bütün verilerin maksimum değerleri alınır.

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\text{maks}_i x_{ij}}$$

NAME	PPG	RPG	APG	GP	EFF	FG	W	WS
Joel Embiid	1,0000	0,8293	0,4184	0,8354	0,9447	0,8671	0,9321	0,8255
Nikola Jokic	0,7402	0,9593	1,0000	0,8734	1,0000	1,0000	0,9137	1,0000
Giannis	0,9396	0,9593	0,5816	0,7975	0,8658	0,8750	1,0000	0,5772
Antetokounmpo								
Jayson Tatum	0,9094	0,7154	0,4694	0,9367	0,7868	0,7373	0,9830	0,7047
Shai Gilgeous-Alexander	0,9486	0,3902	0,5612	0,8608	0,8026	0,8070	0,6902	0,7651
Danovan Mitchell	0,8550	0,3496	0,4490	0,8608	0,6526	0,7658	0,8798	0,5973
Damontas Sabonis	0,5770	1,0000	0,7449	1,0000	0,8184	0,9731	0,8274	0,8456
Luka Doncic	0,9789	0,7154	0,8163	0,8354	0,8816	0,7848	0,6549	0,6846
Stephen Curry	0,8882	0,4959	0,6429	0,7089	0,7789	0,7801	0,7595	0,5235

Tablo 7'de WASPAS metodunun ikinci aşaması olan, oyuncu performans istatistiklerinin normalleştirilmesi süreci detaylandırılmaktadır. Bu normalleştirme işlemi, her bir oyuncunun performans göstergelerini ilgili kategorideki en yüksek değere bölerek standart bir ölçeğe taşımakta, böylece farklı kategorilerdeki veriler arasında adil ve tutarlı bir karşılaştırma yapma olanağı sunmaktadır. Bu normalleştirme, her bir oyuncunun yeteneklerini ve katkılarını eşit bir zeminde değerlendirebilmek için kritik öneme sahip olup WASPAS analizinin ileriki aşamalarında kullanılan ağırlıklı toplam ve çarpım hesaplamalarına doğru ve dengeli bir temel oluşturmaktadır.

3. ADIM: Toplam Görece Alternatiflerin Öneminin Belirlenmesi (Q₁)

Tablo 8

WASPAS yönteminin üçüncü adımını toplam görece Q₁ alternatiflerin belirlenmesi oluşturmaktadır. ENTROPİ yöntemi ile belirlenen kriter ağırlıkları aşağıdaki formül uyarınca uygulanmaktadır.

$$Q_i^{(1)} = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

wj	0,0739	0,3795	0,2562	0,0264	0,0428	0,0342	0,0634	0,1236
NAME	PPG	RPG	APG	GP	EFF	FG	W	WS
Joel Embiid	0,0739	0,3147	0,1072	0,0221	0,0404	0,0297	0,0591	0,1020
Nikola Jokic	0,0547	0,3641	0,2562	0,0231	0,0428	0,0342	0,0579	0,1236
Giannis Antetokounmpo	0,0694	0,3641	0,1490	0,0211	0,0371	0,0299	0,0634	0,0713
Jayson Tatum	0,0672	0,2715	0,1203	0,0247	0,0337	0,0252	0,0623	0,0871
Shai Gilgeous-Alexander	0,0701	0,1481	0,1438	0,0227	0,0344	0,0276	0,0438	0,0946
Danovan Mitchell	0,0632	0,1327	0,1150	0,0227	0,0279	0,0262	0,0558	0,0738
Damontas Sabonis	0,0426	0,3795	0,1908	0,0264	0,0350	0,0333	0,0525	0,1045
Luka Doncic	0,0723	0,2715	0,2091	0,0221	0,0377	0,0268	0,0415	0,0846
Stephen Curry	0,0656	0,1882	0,1647	0,0187	0,0333	0,0267	0,0482	0,0647

Tablo 9

WASPAS Tablosu Q1 Değerleri

Q1
0,7491
0,9566
0,8053
0,6920
0,5850
0,5173
0,8647
0,7658
0,6101

Tablo 8 ve 9'da WASPAS metodolojisinin üçüncü adımı yansıtılmaktadır. Burada, önceden belirlenmiş kriter ağırlıkları kullanılarak her bir oyuncunun toplam görece önemi (Q1 değerleri) hesaplanmaktadır. Bu süreç, ENTROPİ yöntemi ile elde edilen kriter ağırlıklarının dikkate alınması ve her bir oyuncunun normalleştirilmiş performans verilerinin bütünleştirilmesiyle gerçekleştirilmektedir.

4. ADIM: Toplam Görece Alternatiflerin Öneminin Belirlenmesi (Q₂)

Tablo 10

WASPAS yönteminin dördüncü adımını toplam görece Q₂ alternatiflerin belirlenmesi oluşturmaktadır. ENTROPİ yöntemi ile belirlenen kriter ağırlıkları aşağıdaki formül uyarınca uygulanmaktadır.

$$Q_i^{(2)} = \prod_{j=1}^n r_{ij}^{w_j}$$

Q2
0,1322
0,1762
0,1448
0,1245
0,1028
0,0900
0,1577
0,1407
0,1105

Tablo 10'da WASPAS metodolojisinin unsuru olan Q2 değerleri hesaplanmıştır. Tablo 10'daki değerler ENTROPİ analizi sonucunda elde edilen ağırlıkların, oyuncuların normalleştirilmiş performans verileri ile çarpılması sonucunda elde edilmiştir. Sonuçlar, her bir oyuncunun bu analiz çerçevesinde ne derece önemli olduğunu gösteren bir sıralama oluşturmakta olup analizi yapanlara kapsamlı bir performans değerlendirme ve karşılaştırma olanağı sunmaktadır.

5. ADIM: Alternatiflerin Değerlerinin Hesaplanması (Q)

Tablo 11

WASPAS yönteminin beşinci adımını alternatif değerinin hesaplaması oluşturmaktadır. Aşağıda belirtilen formül uyarınca Q değerleri hesaplanmaktadır.

$$Q_i = \lambda Q_i^{(1)} + (1-\lambda) Q_i^{(2)} = \lambda \sum_{j=1}^n \bar{x}_{ij} w_j + (1-\lambda) \prod_{j=1}^n (\bar{x}_{ij})^{w_j}, \lambda = 0, 0.1, \dots, 1$$

Q
0,4407
0,5664
0,4750
0,4083
0,3439
0,3037
0,5112
0,4532
0,3603

Tablo 11'de, WASPAS metodolojisinin diğer bir unsuru olan alternatif değer (Q) hesaplanmıştır.

6. ADIM: En İyi Alternatifin Belirlenmesi

Tablo 12

Yapılan analiz sonucunda en iyi alternatifler Tablo 12'de verilmiştir.

NAME	SIRALAMA
Joel Embiid	5
Nikola Jokic	1
Giannis Antetokounmpo	3
Jayson Tatum	6
Shai Gilgeous-Alexander	8
Danovan Mitchell	9
Damontas Sabonis	2
Luka Doncic	4
Stephen Curry	7

Tablo 12'de WASPAS değerlendirme metodunun son aşaması ve bu aşamada elde edilen sonuçlar gösterilmektedir. Bu sonuçlar, önceki adımlarda hesaplanan Q1 ve Q2 değerleri kullanılarak elde edilmiş ve her oyuncunun genel performansına göre bir sıralama oluşturulmuştur. Yapılan analiz, Nikola Jokic'in bu değerlendirme metoduna göre ligin en değerli oyuncusu olduğunu ortaya koyarken, Joel Embiid ve Jayson Tatum sırasıyla beşinci ve altıncı sırada yer almıştır. Bu sıralama, oyuncuların

bireysel performanslarını ve takımlarına sundukları katkıları geniş bir perspektiften değerlendirme olanağı sunmaktadır.

Buna göre mevcut veriler ENTROPİ ve WASPAS yöntemleri ile analiz edilerek karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlara göre Tablo 13. hazırlanmıştır.

Tablo 13

Oyuncuların MVP Ödülü için Sıralamaları ve Analiz Sonuçlarının Karşılaştırılması

NAME	MVP SIRALAMASI	ALDIĞI OY	ANALİZ SONUCU SIRALAMA
Joel Embiid	1	915	5
Nikola Jokic	2	674	1
Giannis Antetokounmpo	3	606	3
Jayson Tatum	4	280	6
Shai Gilgeous-Alexander	5	46	8
Danovan Mitchell	6	30	9
Damontas Sabonis	7	27	2
Luka Doncic	8	10	4
Stephen Curry	9	5	8

Bu çalışma, 2022-2023 NBA sezonu MVP oylamasının sonuçlarını analitik metotlar kullanarak incelemiştir. Çalışmanın amacı, oyuncuların performansını objektif bir yaklaşımla değerlendirerek, geleneksel oylama sistemiyle karşılaştırmaktır. WASPAS ve ENTROPİ yöntemleri kullanılarak elde edilen sonuçlar, MVP oylamasının sıralaması ile çoğunlukla uyumlu olmakla birlikte, bazı önemli farklılıkları da ortaya koymuştur. Özellikle, Nikola Jokic ve Damontas Sabonis'in analitik sıralamadaki üst pozisyonları, bu oyuncuların sahadaki etkilerinin geleneksel oylamada tam olarak yansıtılmadığını göstermektedir.

Tartışma

1956 yılından itibaren verilemeye başlanan MVP ödülü geçmişten günümüze birçok dönemde tartışmalara neden olmuştur. Oyuncu seçim kriterlerinin tatmin edici düzeyde açıklamalar içermemesi ve oy kullanan medya mensuplarının objektif davranmadığı eleştirisi MVP ödülünün önemine zaman zaman gölge düşürmektedir. Tablo 13'te, MVP oylamasındaki sıralama ve analitik yöntemler kullanılarak yapılan değerlendirmenin sonuçları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmadan çıkan sonuçlara göre, Nikola Jokic'in oylamada ikinci sırada yer almasına rağmen analitik sıralamada en üste çıktığı görülmüştür. Buna göre yapılan kapsamlı performans değerlendirme metodunun Nikola Jokic'i ligin en değerli oyuncusu olarak gösterdiğini ortaya koymuştur.

Oylamada birinci sırayı alan Joel Embiid'in analitik değerlendirmede 5. sıraya kadar gerilemesi, yapılan seçimde subjektif faktörlerin ve popülerliğin etkisine karşın, analitik yaklaşımların farklı performans metriklerine dayalı daha nesnel bir bakış açısı sunabileceğini göstermektedir. Damontas Sabonis'in analitik sıralamada 2. sıraya yükselmesi, oyuncunun gözle görülür performansının yanı sıra istatistige etki eden katkılarla birlikte ne denli değerli bir oyuncu olduğunu göstermektedir. Buna göre bu analiz türünün MVP ödülleri verilmesinde daha objektif kriterlerin benimsenmesine yönelik tartışmalara önemli katkılar sunacağı anlaşılmaktadır.

2023 yılı MVP oylamasında en fazla oyu alarak 1. olan Amerikalı oyuncu Joel EMBİİD, oyuncuların normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 5. sırada yer almıştır. Normal sezonu

NBA üçüncüsü olarak bitiren takımı, Play-off turunda Boston Celtics'e 4-3 kaybederek sezonu tamamlamıştır.

2023 yılı MVP oylamasında ikinci en fazla oyu alan Sırp oyuncu Nikola JOKIĆ, oyuncuların normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 1. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı Denver Nuggets, normal sezonu kendi konferansında 1. sırada NBA'de ise 4. sırada tamamlamıştır. Play-off turunda ise Miami Heat'i 4-1 geçerek şampiyonluğa ulaşmıştır. Oyuncu bir diğer önemli ödül olan NBA Finals MVP ödülünü kazanmıştır.

2023 yılı MVP oylamasında 3. en fazla oyu alan Yunan oyuncu Giannis ANTETOKOUNMPO normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde de 3. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı Milwaukee Bucks normal sezonu 1. sırada bitirmesine karşın Play-off ilk turunda Miami Heat'e 4-1 yenilerek elenmiştir.

2023 yılı MVP oylamasında 4. en fazla oyu alan Amerikalı oyuncu Jayson TATUM, normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 6. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı normal sezonu 2. sırada tamamlamış ve Play-off turunda Miami Heat'e 4-3 yenilerek elenmiştir.

2023 yılı MVP oylamasında 5. en fazla oyu alan Kanadalı oyuncu Shai Gilgeous-Alexander, normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 8. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı Oklahoma City Thunder normal sezonu kendi konferansında 10. sırada NBA'de ise 19. sırada tamamlamıştır. Takım Play-in ilk turunda elenerek sezonu tamamlamıştır.

2023 yılı MVP oylamasında 6. en fazla oyu alan Amerikalı oyuncu Donovan MITCHELL, normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 9. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı Cleveland Cavaliers normal sezonu kendi konferansında 4. sırada NBA'de ise 6. sırada tamamlamıştır. Play-off ilk turunda New York Knicks takımına 4-1 elenen takım sezonu bitirmiştir.

2023 yılı MVP oylamasında 7. en fazla oyu alan Litvanyalı oyuncu Damontas SABONİS, normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 2. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı Sacramento Kings normal sezonu kendi konferansında 3. sırada NBA'de ise 7. sırada bitirmiştir. Takım Play-off ilk turunda Golden State Warriors'a 4-3 yenilerek elenmiştir.

2023 yılı MVP oylamasında 8. en fazla oyu alan Slovenyalı oyuncu Luka DONCİĆ, normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 4. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı Dallas Mavericks kendi konferansında 11. sırada, NBA'de ise 21. sırada yer alarak Play-off turuna katılamamıştır.

2023 yılı MVP oylamasında 9. sırada olan Amerikalı oyuncu Stephen CURRY, normal sezon istatistikleri üzerinden yapılan analizde 8. sırayı almıştır. Oyuncunun takımı olan Golden State Warriors normal sezonu kendi konferansında 7. sırada NBA konferansında ise 13. sırada tamamlamıştır.

Çok kriterli karar verme yöntemlerinden ENTROPİ ve WASPAS teknikleri kullanılarak oluşturulan bu çalışmanın, ilgili alanda yapılan ilk araştırma olduğu görülmektedir. Literatürde aynı ölçekte yapılan başka çalışmalar tespit edilemediği için mevcut çalışma farklı çalışma sonuçları ile karşılaştırılamamıştır. Karar verme yöntemlerinin kullanımının daha çok finans ve ekonomi çalışmalarında kullanıldığı, spor bilimleri alanında kullanımının ise kısıtlı olduğu anlaşılmaktadır. Buna

göre yapılan literatür taramasında;

Acun ve Eren 2015 yılında yaptıkları çalışmada, çok kriterli karar verme yöntemlerinden Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) ve VİKOR yöntemini kullanarak 2014- 2015 sezonunda Süper Lig'de oynayan forvet oyuncularının performansını incelemiştir.

Taşkın ve Eren 2016 yılında yaptıkları çalışmada, çok kriterli karar verme yöntemlerinden Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) ve TOPSİS yöntemini kullanarak 2014-2015 sezonunda UEFA Şampiyonlar Liginde oynayan en iyi altı takımın forvet oyuncularının performansını incelemiştir.

Çetin ve Eren 2016 yılında yaptıkları çalışmada, çok kriterli karar verme yöntemlerinden Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP), TOPSİS ve ELECTRE yöntemini kullanarak 2015 Avrupa Basketbol Şampiyonası için Türk Milli Basketbol Takımına oyun kurucu pozisyonunda oyuncu seçmiştir.

Geyik ve Eren 2018 yılında yaptıkları çalışmada, çok kriterli karar verme yöntemlerinden Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) ve TOPSİS yöntemini kullanarak Spor Toto Süper Lig Basketbol takımlarının performansını incelemiştir.

Sonuç ve Öneriler

Yapılan analizler ve güncel bilgiler ışığında ortaya çıkan sıralama ile MVP oylamasındaki oy sonuçlarının birbiri ile uyumlu olmadığı belirlenmiştir. Sezonu üst sıralarda bitiren takımların oyuncularına daha fazla oy verildiği görülmesine karşın Nikola JOKIĆ, Damontas SABONİS ve Luka DONCİC gibi oyuncuların yapılan analizler sonucunda yeterince oy alamadıkları görülmüştür. Bunun sebebi olarak Avrupalı olan bu oyunculara karşı oy kullanan ABD'li medya mensuplarının daha muhafazakâr ve Milliyetçi bir tutum sergiledikleri söylenebilir. Ayrıca oyuncuların popülariteleri, oynadıkları takımların market değerleri, oyuncuların sponsorları ve pazarlama faaliyetleri gibi birçok unsurun ödül için önem arz ettiği de söylenebilir. Sübjektif değerlendirme yöntemiyle verilen MVP ödülünün bu hâliyle en iyi oyuncuya verilen bir ödül olmaktan uzak olduğu düşünülmektedir.

İstatistiklerde üst sıralarda yer alan oyuncuların daha çok pivot ve uzun forvet pozisyonunda yer alan oyunculardan oluştuğu görülmüştür. Oyunun dönüşümü ile beraber çember savunmak ve hücum da yalnızca bitirici rolde yer almak dışında All-around biçiminde gelişim gösteren ve istatistik kağıdının bir çok kısmını dolduran oyuncuların MVP yarışında daha önlere yer alabileceği söylenebilir.

2022-2023 yılı MVP sıralamasını analiz etmek için 8 kriter ile beraber çok kriterli karar verme yöntemleri kullanılmıştır. Farklı kriterler ve farklı yöntemler ile çalışmanın kapsamı genişletilebileceği ve literatüre katlı sunacağı düşünülmektedir.

Analitik sıralama kriterleri oyuncuların skorlama, ribaund, asist ve diğer istatistiksel katkılarını kapsamlı bir biçimde dikkate alırken, geleneksel oylama ise muhtemelen medya etkisi, popülarite ve sübjektif algılar gibi diğer faktörlerden etkilenmiştir. Bu çalışma, spor analitiği alanında objektif değerlendirme metodlarının önemini ve bu metodların karar verme süreçlerinde nasıl etkili bir biçimde kullanılabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca, MVP gibi prestijli ödüllerin dağıtımında kullanılabilecek daha objektif ve kapsamlı değerlendirme kriterleri geliştirmek için bir temel sağlamaktadır.

Gelecekteki araştırmalar için, bu çalışmanın metodolojisini farklı spor dalları ve ödül

sistemlerine uygulamak, farklı analitik modelleri ve algoritmaları karşılaştırmak ve ödül seçim süreçlerine psikolojik ve sosyal etkenleri dâhil etmek yararlı olacaktır. Sonuç olarak, bu çalışma, spor ödülleri ve oyuncu değerlendirmelerinin daha şeffaf ve adil bir biçimde yapılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda yapılması uygun görülen öneriler aşağıda sunulmuştur:

- MVP ödülünün verilmesinde, oyuncuların bireysel performanslarını daha kapsamlı biçimde yansıtan gelişmiş istatistiklere ağırlık verilebilir. Mevcut düzenleme oylamanın nesnellik düzeyini artırabilir ve oyuncuların saha içindeki etkinliklerini daha doğru bir biçimde yansıtabilir.
- Geleneksel oylama sistemi ile analitik modellerin birleştirilmesi, her iki yaklaşımın güçlü yönleri ortaya çıkarabilir.
- Mevcut çalışmada kullanılan yöntemlerin farklı ligler için yapılacak araştırmalarda kullanılması, oyuncu performanslarının daha geniş bir perspektiften değerlendirilmesine olanak tanıyacak ve farklı kültürel, ekonomik ve stratejik dinamiklere sahip spor organizasyonlarında objektif ve nesnel standartları yükselteceği düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yorumlanması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

Kaynakça

- Acun, O. ve Eren, T. (2015).** Spor Toto Süper Ligi'nde forvet oyuncularının performanslarının çok ölçütlü karar verme yöntemleri ile değerlendirilmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 13-30.
- Arcgis.com. (2020).** The expansion of basketball and the NBA. <https://www.arcgis.com/apps/MapJournal/index.html?appid=a24aefcaafaa4a4ca91670e509bd7f5b> (Erişim Tarihi: 14.11.2020).
- Bakır, M. ve Atalık, Ö. (2018).** Entropi ve Aras yöntemleriyle havayolu işletmelerinde hizmet kalitesinin değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 617-638.
- Chakraborty, S., & Zavadskas, E. K. (2014).** Applications of WASPAS method in manufacturing decision making. *Informatika*, 25(1), 1-20.
- Çetin, B. ve Eren, T. (2016).** Türkiye Erkek Milli Basketbol Takımına Eurobasket 2015 İçin Oyun Kurucu Seçimi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 201-227.
- Eurohoops.net. (2020).** <https://www.eurohoops.net/tr/trademarks-tr/1066684/nba-kimsenin-beklemedigi-6-mvp-performansi/7/> (Erişim Tarihi 10.11.2023)
- Eurohoops.net. (2022).** <https://www.eurohoops.net/tr/trademarks-tr/1329314/nbain-gorunmeyentarihi-75-yil-ve-otesi/> (Erişim Tarihi: 10.11.2023).
- Geyik, O. ve Eren, T. (2018).** Spor Toto Basketbol Süper Ligi ve Turkish Airline Euroleague Basketbol Takımlarının AHS-TOPSIS Yöntemleriyle Değerlendirilmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 32-53. <https://doi.org/10.25307/jssr.374895>
- Hammersley M., & Atkins P. (1983).** *Ethnography: Principles in practice*. 3rd Ed. Tavistock, Publications, London and New York.
- Nba.com. (2023).** <https://www.nba.com/news/2022-23-kia-nba-most-valuable-player-award> (Erişim Tarihi: 30.12.2023).
- Sonperiyot.com. (2021).** <https://www.sonperiyot.com/nba-play-in-sistemi->

[nedir/#:~:text=%C4%B0lk%206%20tak%C4%B1m%20NBA%20Playofflar%C4%B1n%C4%B1,aras%C4%B1nda%20olan%204%20tak%C4%B1m%20kal%C4%B1r.](#) (Erişim Tarihi: 12.10.2023).

Statista.com. (2023). <https://www.statista.com/statistics/193467/total-league-revenue-of-the-nba-since-2005/> (Erişim Tarihi: 22.11.2023).

Taşkın, A. ve Eren, T. (2016). UEFA Şampiyonlar Ligi'nde forvet oyuncularının performanslarının çok ölçütlü karar verme yöntemleri ile değerlendirilmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1). 79-106. <https://doi.org/10.18026/cbusos.07938>

Tayalı, H. A. (2016). Tedarikçi seçiminde WASPAS yöntemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47), 368-380.

Transfermarkt.com.tr. (2024). <https://www.transfermarkt.com.tr/2023-yilinda-en-cok-kazanan-10-sporcu-futbolcular-zirvede-yer-aliyor/view/news/431838#:~:text=Forbes%20dergisine%20g%C3%B6re%2C%20en%20%C3%A7ok,milyon%20dolarla%20%C3%BC%C3%A7%C3%BCnc%C3%BCl%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20elde%20etti> (Erişim Tarihi: 14.02.2024).

Yurdoğlu, H. ve Kundakçı, N. (2017). SWARA ve WASPAS yöntemleri ile sunucu seçimi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 253-269.

Wikipedia.org. (2023). https://tr.wikipedia.org/wiki/National_Basketball_Association (Erişim Tarihi: 12.01.2024).