



T.C.

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
KİŞİLER ARASI ÖZ YETERLİKLERİ İLE ZAMAN
YÖNETİMİ BECERİLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Mesut ARTUNÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERZİNCAN

2020

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
KİŞİLER ARASI
ÖZ YETERLİKLERİ İLE ZAMAN YÖNETİMİ
BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Mesut ARTUNÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı

Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YAZICI

ERZİNCAN

2020

TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uygunluğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezin içerdiği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılamadığını, tezin herhangi bir kısmının başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mesut ARTUNÇ

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
TEŞEKKÜR	IV
KISALTMALAR	V
TABLolar DİZİNİ	VI
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Konusu	5
1.2. Araştırmanın Problemi	5
1.3. Araştırmanın Amacı	6
1.4. Araştırmanın Önemi	6
1.5. Sınırlılıklar	7
2. GENEL BİLGİLER	8
2.1. Zaman Kavramı	8
2.2. Serbest Zaman	10
2.3. Boş Zaman	11
2.4. Zamanın Önemi	12
2.5. Zaman Yönetimi	13
2.6. Zaman Yönetiminin Önemi	16
2.7. Zaman Yönetiminde Farklı Yaklaşımlar	17
2.7.1. Düzenli Yaşama Yaklaşımı	17
2.7.2. Savaşçı Yaklaşım	18

2.7.3. ABC Yaklaşımı.....	19
2.7.4. Sihirli Araç Yaklaşımı	20
2.7.5. Beceri Yaklaşımı	21
2.7.6. Hedef Belirleme Yaklaşımı	23
2.7.7. İyileştirme Yaklaşımı.....	24
2.7.8. Kendini Akıntıya Bırak Yaklaşımı.....	25
2.8. Etkili Zaman Yönetimi İçin Amaçların ve Hedeflerin Belirlenmesi	26
2.9. Öğretmenlik Mesleğinde Zaman Yönetimi	27
2.10. Öz Yeterlik.....	28
2.11. Öz Yeterlik Algısını Etkileyen Faktörler	30
2.11.1. Temel Deneyimler	30
2.11.2. Dolaylı Yaşantılar	31
2.11.3. Sözel İkna.....	31
2.11.4. Fizyolojik Durum.....	32
2.12. Öz Yeterlik Algısının Önemi.....	33
2.13. Öğretmen Öz Yeterlik Algısı	34
3. MATERYAL VE METOT.....	36
3.1. Araştırma Modeli.....	36
3.1.1. Araştırmanın Evreni.....	37
3.2. Veri Toplama araçları.....	37
3.2.1. Zaman Yönetimi Envanteri	37
3.2.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlik Ölçeği	38
3.2.3. Kişisel Bilgi Formu	39

3.3. Verilerin Toplanması.....	39
3.4. İstatistiksel Analiz.....	40
3.4.1 Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizi.....	41
4.BULGULAR.....	43
5. TARTIŞMA.....	62
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
KAYNAKLAR	76
EKLER	90
EK 1. Etik Kurulu Onay Belgesi	90
EK 2. Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Onay Belgesi	91
EK 3. Kişisel Bilgi Formu.....	92
EK 4. Zaman Yönetimi Envanteri.....	93
EK 5.Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlik Ölçeği	94
ÖZGEÇMİŞ	95

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin her aşamasın da bana rehberlik eden, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak yol gösteren, yardımını hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Mehmet YAZICIYA' ya

İstatiksel kısmın ve sonuçların yorumlanmasında yardımlarından dolayı Doçent Dr. Öztürk AĞIRBAŞ' a, lisansüstü eğitim ve tez yazım aşamasında yardımlarından dolayı Feray BAŞGÖZE' ye çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden çok kıymetli öğretmenlere, tez çalışmam sırasında sabır dolu özel destekleri için sevgili aileme, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mesut ARTUNÇ

KISALTMALAR

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

TDK : Türk Dil Kurumu

ZYA : Zaman Yönetimi Anketi

ZYE : Zaman Yönetimi Envanteri



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 1.1. Zaman yönetimi ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik, normallik analizi ve güvenirlik sonuçları.....	41
Tablo 2.1. Kişiler arası öz yeterlik ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik, normallik analizi ve güvenirlik sonuçları	42
Tablo 3.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik özellikleri ...	43
Tablo 4.1. Zaman Yönetimi Ölçeği puanları dağılımı	44
Tablo 5.1. Kişiler Arası Öz Yeterlik Ölçeği puanları dağılımı	45
Tablo 6.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması.....	46
Tablo 7.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması	47
Tablo 8.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması.....	48
Tablo 9.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması.....	49
Tablo 10.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması	50
Tablo 11.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması	51
Tablo 12.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması	52

Tablo 13.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması	53
Tablo 14.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması	54
Tablo 15.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması	55
Tablo 16.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam tiplerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması	56
Tablo 17.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam tiplerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması	57
Tablo 18.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması	58
Tablo 19.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması	59
Tablo 20.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimleri becerileri ile kişiler arası öz yeterlikleri arasındaki ilişki	60

ÖZET

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlikleri ile Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Giriş ve Amaç: Günümüzde, zaman yönetimi kavramı insan yetiştirmeyi amaçlayan öğretmenler açısından düşünüldüğünde mesleğin getirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirmek açısından önemli bir kavram olabilmektedir. Öğretmenlik açısından, öz-yeterlik kavramı ise; bu mesleğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumları vurgulamaktadır. Bu sorumlulukları daha kolay yerine getirme noktasında zaman yönetiminin önemli bir kavram niteliği taşıdığı düşünülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı, Batman il genelinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri ve kişiler arası öz yeterlikleri ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

Materyal ve Metot: Araştırma grubunu, 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Batman il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ortaokullar ve liselerde görev yapan 220 (94 kadın 126 erkek) beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik bilgileri için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu”, zaman yönetimi becerilerini belirlemek için “Zaman Yönetimi Anketi” ve kişiler arası öz yeterliklerini belirlemek için “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlikleri Anketi” uygulanmıştır. Sonuçlar SPSS 25.0 for WINDOWS istatistik paket programına aktarılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerinin kişiler arası öz yeterlik algılarına etkisinin olup olmadığını görmek amacıyla yapılan testlerde, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, istihdam tipi, gelir durumu değişkenlerinde bir farklılaşma tespit edilmezken meslekteki hizmet süresi değişkeninde okul içi ilişkiler, aile ile ilgili ilişkiler ve kişiler arası öz yeterlik toplam puanında 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerin kişiler arası öz yeterliklerinin 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte zaman yönetimi becerisi ve kişiler arası öz yeterlik arasında istatistiksel olarak anlamlı derecelerde çok güçlü pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Yapılan araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yüksek düzeyde zaman yönetimi becerisine sahip oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yüksek düzeyde kişiler arası öz yeterlik algısına sahip oldukları da tespit edilmiştir. Hem zaman yönetimi hem de kişiler arası öz yeterlik ölçeklerinin kendi faktörleri arasında, ayrıca zaman yönetimi ve kişiler arası öz yeterliklerin birbirleri arasında istatistiksel olarak anlamlı derecelerde çok güçlü pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Zaman yönetimi becerisi yüksek olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlik algılarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi, Kişiler Arası Öz Yeterlik, Öğretmen, Zaman Yönetimi

ABSTRACT

Examining the Relationship Between Physical Education Teachers' Self-Qualifications and Time Management Skills

Introduction and Purpose: Today, the concept of time management can be an important concept in terms of fulfilling the duties and responsibilities of the profession when considered by teachers aiming to educate people. In terms of teaching, the concept of self-sufficiency emphasizes the knowledge, skills, and attitudes that must be taken in order to fulfill the duties and responsibilities required by this profession. It is thought that time management is an important concept at the point of making these responsibilities easier. In this context, the aim of the study is to determine the relationship between the personal self-sufficiency of physical education teachers working across Batman province and time management skills. In addition, the study aims to demonstrate the relationship between teachers' time management skills and interpersonal self-efficacy and some demographic variables.

Material and Method: The research group consists of 220 physical education teachers (94 women and 126 men) who work in official secondary schools and high schools in Batman provincial center and districts in the 2019-2020 academic year. "Personal Information Form", developed by the researcher for demographic information of physical education teachers, "Time Management Survey" and "Physical Education Teachers' Self-Qualifications Survey" was applied to determine time management skills. The results were analyzed by transferring to the SPSS 25.0 for WINDOWS statistical package program.

Results: In tests to see if time management skills of physical education teachers involved in the study have an impact on perceptions of interpersonal self-sufficiency, no differentiation is detected among gender, age, marital status, education status, employment type, income status variables, and in variable of service time in the profession, in-school relationships, family-related relationships and personal self-sufficiency in the total score; it has been found that self-efficacy of teachers working between 11-15 years is statistically and significantly lower than those who have been working between 6-10 years and 16 years and more, 5 years and less. On the other hand, it has been found that there are very strong positive relationships between time management skills and interpersonal self-sufficiency in statistically significant degrees.

Conclusion: The following results were obtained in the study: Physical education teachers who participated in the study were found to have a high level of time management skills. At the same time, it has been found that physical education teachers have a high level of interpersonal self-sufficiency. Between the factors of both time management and interpersonal self-sufficiency scales, time management, and interpersonal self-efficacy were found to have very strong positive relationships with statistically significant degrees among each other. Physical education teachers with high time management skills have also been found to have high perceptions of self-efficacy among persons.

Keywords: Physical Education, Interpersonal Self-Sufficiency, Teacher, Time Management

1.GİRİŞ

Çağımızda çoğu kişinin kontrol altında tutmak istediği, yetersizliğinden şikâyet ettiği ve değerinin hala yeterince anlaşılmadığı olgu; “zaman”.

Zaman; bir iş, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit şeklinde tanımlanabilir (1). Zaman olgusu üzerine düşünürler, yazarlar ve bilirkişiler çok fazla tanım yapmışlardır ve bu olguya farklı manalar yüklemişlerdir. Newton zamanın kendi başına var olduğunu belirterek, evrenin var olup olmaması durumunda da zamanın oluştuğunu anlatmıştır. Leibnitz ise Newton'un tanımını ters düz ederek "Zaman, mutlak değil, olayların akış sırasdır" ifadesini kullanmıştır. Smith ise zamanı, "olayların geçmişten bugüne gelip geleceğe doğru birbirini izleyen kesintisiz bir süreç" şeklinde açıklamıştır. Bu bağlamda yapılan açıklamalardan hareketle bilim insanlarının zaman olgusu konusunda ortak bir paydada birleşilemediği görülmektedir (2).

Fakat zamanın önemi konusunda düşünürler aynı paydada buluşmayı başaramamışlardır. Einstein, “Geçmiş, şu an ve gelecek birer yanlış algılamadır; fakat vazgeçilmezdir ”. Şeklinde yaptığı açıklamada zamanın insanlar için çok mühim bir kavram olduğunu vurgulamıştır (3). Bununla birlikte Fransız yazar Voltaire de zamanın ne kadar önemli olduğunu açıkladığı; “Zadig: A Mystery of Fate” isimli eserinde; “Dünyada var olan her şeyin en küçüğü ve en büyüğü, en kısası, en uzun, en yavaşı, en fazla ihmal edilen ve en fazla pişmanlık duyulan, onsuz hiçbir şeyin yapılamadığı şey nedir” sorusuna “zaman” yanıtını vermiştir (4). Bu açıklama Roesch’

nin zaman yaşıdır, şimdi elimizde kalan tek şey şu andır açıklaması ile paralellik gösterir (5).

Zaman, bizlerin, insanoğlunun ortaya koyduğu bir kavramdır. Çünkü bir şeyin oluş vaktini saptamaya gereksinim duyarız. Yoksa nasıl hayatımızı idame ettirebilir, herhangi bir işi nasıl organize edebiliriz ki? Yapamayız. Öyleyse zaman, hayatımızın keskin bir parçası olarak kalacaktır. Zaman; yerini hiçbir şey tutmayan, harcanıp giden, gizlenemeyen ve geri getirilemeyen elle tutulamayan bir olgudur. Dolayısıyla zamanın eksikliği bizler için büyük problem teşkil edebilmektedir. Bu problemin ortadan kaldırılması için ise zamandan verimli bir şekilde yararlanmak gerekmektedir. Zamanla ilgili yapılabilecek tek şey onu doğru şekilde değerlendirmek ve yönetmektir (6).

Günlük yaşamımızda sürekli kurduğumuz bir söz öbeği vardır: “Hiç zamanım yok”, veya “Zaman bana yetmiyor” diye. Zaman, nefes alınan süre boyunca en iyi biçimde kullanılması gereken değerlerdendir. Bu değer insan için kar veya zarar sayılabilmesi, zamanın verimli ya da verimsiz kullanılmasından geçer. Peki zamanı verimli kullanabiliyor muyuz? Durdurulamaz nitelikteki bu kavrama ayak uydurmak ve işlerimizi onun akışına göre planlamak çağlar ilerledikçe vazgeçilmezlerimizden olmuştur. Geri getirilmesi mümkün olmayan zamanın, etkili ve verimli kullanılması gerekmektedir. Zamanı etkili ve verimli bir biçimde kullanabilmek için ise bazı düzenlemeler yapılmalıdır. Bu da demek oluyor ki insanın zamanını belirli bir amaç doğrultusunda tasarlaması gerekmektedir. Zamanı tasarlayanın temel amacı doğru işleri dar zamanda, etkili bir biçimde hayata geçirmektir. Yani zaman kavramına hükmetmek demek, kişinin hayatını kendi kontrolünde tutması demektir (7).

Bu bağlamda zaman yönetimi çoğu kişi için oldukça mühim bir olguyken okullarda büyük sorumluluğa sahip ve lider durumda olan öğretmenler için ayrı bir önem teşkil eder. Dünyaya insan yetiştirme gibi aşırı mühim bir alanda görev icra etmekte olan öğretmenlerin gerek belirli saat sayısınınca sınıfta olmaları, gerek konuları yetiştirme endişesi, gerekse özel yaşamlarındaki problemler, en mühimi de üzerlerinde bulunan sorumluluklar çok fazladır. Bu nedenle de öğretmenlerin kendileri, çevreleri ve toplum için harcadıkları her an çok değerlidir (8). Dolayısıyla öğretmenler bu sorumluluklarını yerine getirebilmek için iyi planlanmış bir zaman yönetimine ihtiyaç duyabilirler. Bununla birlikte günümüzde bu mesleği icra eden kişilerin daha yetkin ve daha nitelikli olması gerekir (9).

Öğretmenleri yetiştirmeyi hedeflemiş programların da değişim ve gelişim göstermesi, tekrar düzenlenmesi bu bağlamda önemli bir zorunluluk haline gelmiştir (10). Bu düzenlemelerle birlikte, öğretmenlerin görevleriyle ilgili yeterli alan bilgisine vakıf olmasının haricinde, güçlü bir öz-yeterlik duygusuna sahip olmaları da beklenmektedir (11). Öz yeterlik kavramı birçok meslek ve alan açısından literatürün oldukça dikkatini çekmiştir. Örneğin Guskey ve Passaro (1994) öz yeterliği “öğretmenlerin, öğrencilerine etkili bir eğitim-öğretim verme konusundaki kendilerine güven duymalarına ilişkin inançları” olarak tanımlamaktadır(12). Cherniss mesleklere yönelik öz-yeterlik inançlarının görev, örgütsel ve kişilerarası olmak üzere üç farklı aktivite boyutundan oluştuğunu ifade etmiştir. Mesleki rolün teknik yönleri ile ilgili olan görev boyutuna örnek olarak, “ders hazırlama ve ders verme, öğrenci performansını düzeltme ve öğrenci çabasını motive etme” verilebilir. Organizasyonel boyut, mesleki rolün politik yönleri ile ilgilidir. Bunun anlamı, aktiviteler için organizasyon içinde etkili politik güçler elde etmek ve bunlarla ilgili düzenlemeler

gerçekleştirmektedir. Kişilerarası boyut ise, organizasyon üyeleri (meslektaşlar ve idareciler), alıcılar, danışanlar veya öğrencilerle güzel, etkili, faydalı ilişkiler elde etmek ve eşgüdümlü olarak sürdürmek ile ilgili aktiviteleri içermektedir.(13). Bu kavram öğretmenler açısından ele alındığında, mesleğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumları vurgular (14). Bu bilgi beceri ve tutumlara daha kolay ulaşmak noktasında zaman yönetimi önemli bir kavram olabilir. Çünkü zaman yönetimi, kişinin hedeflerine ulaşması, yapılan işi kontrol etmesi ve kendi motivasyonunu yukarı çekmesi bakımından önemli olan bireysel performansı artırma yöntemidir (7).

Bu bağlamda literatür incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ve zaman yönetimi becerileri ile ilgili çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmamızda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu araştırma, alandaki boşluğu doldurması açısından bir derece daha önem kazanmaktadır. Çalışma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerin zaman yönetimi bilincine hangi derecede vakıf olduklarının belirlenebilmesi ve bu durumun öz yeterlik algıları ile de ne denli ilişkili olduğunun tespit edilebilmesi için ve alandaki yeni çalışmalara öncülük edebilmesi açısından önemlidir.

Bu çalışmada ana amaç, Batman il genelinde görev alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

1.1. Araştırmanın Konusu

Bu tez çalışması Batman il genelinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterliklerini araştırmayı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerini araştırmayı ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi konu edinmiştir.

1.2. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problem cümlesi; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasında ilişki var mıdır?

Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin;

1. Kişiler arası öz yeterlik puanları ile zaman yönetimi puanları nasıl bir dağılım göstermektedir?
2. Kişiler arası öz yeterlik puanları ile zaman yönetimi puanları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi, istihdam şekli ve gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?
3. Kişiler arası öz yeterlik puanları ile zaman yönetimi puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada ana amaç, Batman il genelinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerilerinin seçilmiş bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri ve kişiler arası öz yeterlikleri ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önem

Zaman yönetimi becerisinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterliklerinin olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel etkisi açısından oynadığı rollerin önemini de dikkate alınarak kişiler arası öz yeterlik becerisi, üzerinde önemle durulması gereken bir husustur. Literatür incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip olmaları gereken zaman yönetimi becerileri ve öz yeterlikleri ile ilgili çalışmalarının yetersiz olduğu görülmüştür. Bu nedenle yapılan araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasında önemli bulgular elde edileceği düşünülmektedir.

Dolayısıyla da bu araştırmanın önemi beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, etkili ve verimli zaman yönetimi konusunda ve öz yeterlik konusunda hem kendisini geliştirmesine katkı sağlayabilmesi hem de yetiştirdikleri öğrencilerin zaman yönetimi ve öz yeterlik becerilerini geliştirmelerinde farkındalık oluşturmalarına katkı sağlayabilmesidir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma, 2019 - 2020 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ortaokullar ve liselerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Zaman Kavramı

Geçmişten bu yana düşünürlerin, bilgelerin, liderlerin ve diğer birçok kişinin kontrol altında tutmak istediği, yetersizliğinden şikâyet ettiği ve değerinin hala yeterince anlaşılmadığı olgudur “zaman”. Herkes vakit olgusunun ne anlama geldiğini bilir, lakin zaman olgusuna tam manasıyla nasıl bir anlam yüklendiğini bilmez(15).

TDK’ de zaman tanımlaması şu şekilde yapılmıştır:

- Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit.
- Bu sürenin belirli bir parçası.
- Belirlenmiş olan an.
- Çağ, mevsim.
- Bir işe ayrılmış veya bir iş için ayrılmış saatler, vakit.
- Dönem, devir olarak geçmektedir(1).

Zaman olgusu kişilerin bilime ve dünyaya bakış açısına göre farklılık gösterir. Bu sebeple geçmişten bu yana düşünürler ve bilgiler zamanı tanımlarken birçok farklı açıklama yapmışlardır. Bu açıklamalardan bazıları şöyledir:

Newton zamanın kesin olduğunu söylemiştir. Newton, zamanın kendi başına var olduğunu belirterek, evrenin var olup olmaması durumunda da zamanın oluştuğunu anlatmıştır. Leibnitz ise Newton'un tanımını ters düz ederek "Zaman, mutlak değil, olayların akış sırasındır." ifadesini kullanmıştır. Leibnitz'in görüşü olayların dışında bağımsız bir varlık olmadığı savıyla Einstein tarafından desteklenmiştir. Einstein'a göre geçmiş, şimdi ve gelecek birer yanılsamadır ancak

vazgeçilmezdir. Zaman, sanki insanı doğumdan ölüme taşıyan, içinde yüzülen, akıp giden bir ırmak gibidir (16).

Einstein, insan vücudunun idrak ettiği bir zamanın olduğunu ve bu zamanın duvardaki ya da koldaki saatten çok farklı olduğunu çok hassas olduğunu söylemiştir. Vücudun idrak ettiği zamana "beden günü" denmektedir. Bunun ortaya çıkışı, saatin icadından daha öncesine, canlının gelişiminin derinliklerine dayanmaktadır. Beynin hipotalamusunun, beden saatinin asıl kontrol edeninin olduğu sanılmaktadır. Beden saati algısı hakkında bilgi sahibi olanlar ve bu konu hakkında gözlem yapanlar, beden yapısındaki sağlıklı ve düzenli farklılıkların bağışıklık sistemini, kan dolaşımını, kalp atışında düzenleme yapan yedi günden oluşan periyotlardan bahsetmektedirler. Kadınların fiziksel yapısında ortaya çıkan döngü de bu kavrama arka çıkmaktadır. Buradan çıkarılacağı üzere, zaman olgusu, sadece doğa hadiseleriyle değil, fizyolojik ve biyolojik hadiselerle de fark edilebilir bir olgudur (17).

Ehrat'a göre, insanlar iç ritmini tutturamazlarsa problemler yaşarlar: Gün ortası uyuklamaları, hafta başı sendromları, hatta uyku problemleri ve depresyon duvarda asılı olan saatle insan bedenindeki saat arasındaki uyum bozukluğunun neticesi olabilir. İnsan zamanına yön verme ve hükmetme konusunda aciz bir varlıktır. Diğer varlıklar gibi birey de biyolojik bir saate sahiptir. Fakat insan, psikolojik denemelerin neticesine göre, güvenilen bir zaman hissine sahip değildir.

Fransız yazar Voltaire de zamanın ne kadar önemli olduğunu açıkladığı “Zadig: A Mystery of Fate” isimli eserinde; “Dünyada var olan her şeyin en küçüğü ve en büyüğü, en kısası, en uzun, en yavaşı, en fazla ihmal edilen ve en fazla pişmanlık duyulan, onsuz hiçbir şeyin yapılamadığı şey nedir?” sorusuna “zaman” yanıtını vermiştir (18).

İnsanların sahip olduğu olgular arasında zaman, en az değeri gören ve en hor kullanılan olgudur (19). Zamanının olmadığından yakınlar zamanlarını nasıl kullanabileceklerini bilmeyen kişilerdir. Zamana hükmedememek hayata hükmedememektir. İşte bu noktada, kişilerin var olan zamanlarını “Nasıl daha verimli kullanırım, nasıl daha çok verim alırım?” gereksinimleri ve soruları, “zaman yönetimi” adında yeni bir kavramın doğmasına sebep olmuştur. Günümüz koşullarında zamanı etkili ve verimli kullanabilmenin ilk adımının, zaman olgusunu iyi bir şekilde yönetebilmek olduğu bilinen bir gerçektir. Zamanı iyi bir şekilde yönetemeyen bireylerin eylemlerinde tam anlamıyla başarı sağlamaları çok güçtür (20).

2.2. Serbest Zaman

İnsanların yaşamını devam ettirebilmesi için belli ölçüde kazanç elde etmesi ve bu kazancı elde etmesi için ise emek sarf ederek, toplumun değeri yaratma sürecine katkıda bulunması gerekir. Serbest zaman tam olarak bu emek için harcanan zaman dışında kalan süreye denir (21).

İnsanoğlunun sürekli uğraştığı işler haricinde kendisi adına ayırdığı ve mutlu bir şekilde geçirdiği, eğlendiği “artık zaman” şeklinde tanımlamıştır (22). Torkildsen serbest zamanı özgürlük adıyla nitelendirirken, genelde serbest zaman; rahata kavuşmak, eğlenmek, sıkıntıdan uzaklaşmak kişisel gelişim için yapılan etkinlikler şeklinde de nitelendirilmektedir (23).

Günümüzde teknoloji, kişilerin yapmakla mükellef oldukları işlerin zamanını azaltmış ve kişilerin kendilerine ayırdıkları serbest zaman sürelerinin artmasına vesile olmuştur. Gelişmiş topluluklarda uygarlığın göstergelerinden biri de kişilerin zamanlarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmasıdır. Zamandan verimli

faydalanmak, insanların önce kendine daha sonra iş ve sosyal hayatına, dinlenmeye, eğlenmeye, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarına vakit ayırabilmesidir (24).

İnsanoğlu için; çalışmak kadar boş zamanın yaratılması ve bu boş zamandan en iyi şekilde yararlanılabilmesi, çalışma kapasitesinin arttırılması da büyük önem teşkil etmektedir. Bahsedilen çalışma veriminin ve kapasitesinin artması, çalışma düzeninin sağlanmasına yarar sağlarken yaratıcı ve geliştirici enerjinin ortaya çıkmasını çağdaş bireyin iş hayatının kalıplaşmış yargılarından kurtulup istediği gibi yaşaması, dilediğini yapması ve kendini gerçekleştirmesi için oldukça önem teşkil etmektedir (25).

2.3. Boş Zaman

Gelişen ve modernleşen dünyada modern teknolojinin hayatımızda çok fazla girmesi ile zaman olgusuna da yeni tanımlamalar getirilmiştir. Dinlenme zamanı anlayışının yaygınlaşması insanların mutlu olarak nitelendirebilecekleri bir alan ortaya çıkarmıştır ve bu alan informal bir alandır. Alan yazın incelendiğinde bu kavram, boş zaman veya serbest zaman olarak adlandırılmaktadır(26).

Uluslararası literatürde bir etkinlik olarak adlandırılan boş zaman için şu şekilde bir tanıma ulaşılmıştır: Boş zaman etkinliği, bireyin meslek, aile ve topluma dair vazifelerini icra ettikten sonra kendi istenciyle, dinlenip, eğlenmek, bilgi ya da becerilerini geliştirmek, toplumsal hayata isteyerek katılmak vb. gibi uğraşlarının bütününe verilen addır (27).

Bireylerin çalışma ve fiziksel gereksinimlerinin karşılanmasını hariç, özgürce dinlenme, başarı elde etme, bireysel olarak gelişme ve eğlence amacıyla kullandıkları zaman dilimi boş zaman olarak ifade edilir. Boş zaman bir etkinlik, bir rahatlama yahut

bir serbest zaman fırsatı olarak görüldüğü kadar kendini geliştirme ailesel ve kültürel süreklilik sağlama iletişim kurabilme özelliklerinin yanı sıra bir yenilik, bir kaçış ve bir heyecandır (28).

Sözlük anlamında ise boş zaman; kişinin kendi adına kullanabileceği eğlenebileceği mutlu olabileceği çalışma dışı zaman olarak tanımlanmaktadır. (29).

Boş zaman her gün değişmekte, gelişmekte ve büyümektedir. Yalnız sosyal yaşamın refahı için değil, gençler için eğitim gibi oyuna duyulan gereksinim ve boş zamandan haz duyma temel alınmıştır. Günümüzde yerel parklar, eğlence alanları, alışveriş merkezleri, sinemalar ve gösteri sporundaki popülerlik, boş zamanı değerlendirme alışkanlıklarının yeniden yapılandırılmasına neden olmuş ve 21. yy. da teknoloji, birçok boş zaman etkinliğinde olağanüstü etkiye sahip olmuştur (30)

2.4. Zamanın Önemi

İnsanoğlunun sahip olabildiği en değerli olgu zamandır ve bu olguyu diğer bütün olgulardan ayıran farklar vardır. Zaman, değeri kesin olarak kestirilemeyen geleceğin en gizemli kaynağıdır. Zaman ışık dalgasına benzer lakin onlar gibi yayılma hareketleri göstermez (31). Franklin zamanın ehemmiyetini şu şekilde açıklamıştır: Yaşamı seviyorsanız zamanınızı boşa geçirmeyin. Yaşam zamandan ibarettir (15). Zamanı boşa harcamak, yaşamı boşa harcamak anlamına gelir (32).

Zamanı, üstünden geçilip gidilen bir boşluk gibi idrak etmek yanlış olacaktır; zamanı elde edip kullanılacak bir kaynak, üç yüz altmış beş gün kurulan bir pazarın en değerli eşyası ve yaşamı boyunca kişiye verilmiş en değerli sermaye olarak algılamak şarttır. İnsanların zamanı önemsemeyen tutumları, onu maddi değeri olmayan, bolca görülen bir kaynak şeklinde idrak etmesinden kaynaklanmaktadır.

Oysa rutin yaşamını idame ettirebilmek için kullandığı kaynaklar için ödediği değeri zamanla ödeseydi, zamanını şu anki kullandığından daha ölçülü daha akla uygun kullanırdı. Çoğu kaynakta olduğu gibi zaman da kullanılabilir ve ondan yarar elde edilir. Zamana olan gereksinim, çok olarak idrak edilse de hep eksik kalmıştır. Zaman olgusuna hep daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır (33).

Zamanın insana yararını onun yetenekleri belirler (17). Günlük yaşamda kişiler zamanın nasıl geçmekte olduğunu farkında olamamaktadırlar. Josephs (1997), bunu en iyi şöyle açıklamıştır: “Günlerimin nasıl geçtiğini anlayamıyorum. Yapmaya vakit bulamadığım o kadar çok şey var ki” (34). Ama zamanın farkına varmak gerekmektedir. Zaman olgusu herkes adına var olduğu için bu olgu en verimli haliyle kullanılmalıdır. Yani zamanı kullanmak sistem ve program gerektiren bir iştir (17). Saat, zamana benzer hiç durmadan akıp gider. Lakin saat bile bazen duraksayabilir, hatta geri de kalabilir. Tüm insanlar, işlerini sonraya bırakabilir. Fakat zaman bu şekilde bir fırsata sahip değildir. Bu bağlamda zaman denen olguyu ne durdurabiliriz ne de uzatma şansımız bulunmamaktadır. Bu sebeple zamandan en üst seviyede yarar sağlanması iyi olacaktır.

2.5. Zaman Yönetimi

Kişisel zamanlarını daha verimli kullanmalarına yardımcı olması için iş gücünü yoğun olarak kullanan insanların ortaya çıkardığı ve Danimarka’ da doğup dünyaya yayılan bir kavramdır zaman yönetimi. Zamanla iş yaşamındaki başarının temel unsurlarından biri haline bürünmüştür (35). Bir diğer bakıma zaman yönetimi, yaşantımızdaki önceliklerimizin önemlilik sırasına uygun şekilde; hedeflerin seçilmesi

ve bu hedefleri sonuca erdirmeye gayesi ile var olan belirli bir zamanı en verimli şekilde kullanma işidir (36).

Literatürde zaman yönetimi kavramı farklı tanımlarla karşımıza çıkmaktadır, bu farklı tanımlardan bazıları şunlardır:

- Zaman yönetimi, sürekli aynı akışı olan gerçek zamanın yönetilmesi değildir; bireyin kendisini zamanla yönetebilmesidir (37).

- Zaman yönetimi, zamanın üstünde hâkimiyet sağlamak, zamanı dondurmamak, yavaşlatmak veya hızlandırmak değildir, İnsanın kendi zamanını nasıl değerlendirdiğini bilmesidir (38).

- Zaman yönetimi, başka kaynakları yönetmekte de olduğu gibi analizden ve plandan yararlanarak gerçekleştirilen bireysel bir beceriyi ve kararlı olmayı gereklilik olarak gören bir yönetimdir(39).

- Zamanı eşittir oksijen benzetmesini yapan Bayramlı (2006), zaman yönetimi kavramını açıklarken de "su gibidir" açıklamasında bulunmuştur. İnsan yaşamında oksijenden sonra gelen yaşamamız için en önemli gereklilik sudur(40).

- Yönetim doğası gereği içerisinde akla uygunluk, uyum, verimlilik, ve faaliyet barındırır. Tüm bu kavramlarla bağlantılı olarak etkinliklerin belirli ve uygun bir zaman diliminde uygulanabilmesi zaman yönetimidir(37).

- Zaman Yönetimi tanımı yapılmış süresi belirlenmiş bir zaman dilimin içerisinde, var olan bütün kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılarak yapılması gereken eylemlerin veya yapılması istenen eylemlerin tanımlanmış bir amaç için gerçekleştirilmesidir (41).

- Bir başka tanıma göre zaman yönetimi; ihtiyaç saptamak, ve bu ihtiyacı karşılayabilmek amacıyla hedef belirlemek, öncelik sırasına göre iş saptamak ve öncelik sırasına göre zamanı, plan, program ve listeleme kanalıyla uyum içerisine getirmek şeklinde tanımlanmaktadır (42).

- Zaman yönetimi, zaman olgusu göz önünde bulundurularak kaynakları verimli bir şekilde kullanmak demektir (43).

- Zaman yönetimi, uzatmanın ve kısaltmanın asla mümkün olmadığı nicel olan zamanı yönetmek değildir. Bütün insanlar için ortak kabul edilen belirli zamanda bireyin veya bir topluluğun kendi kendini yönetme işidir (44).

- Zamanı iyi yönetmek belirlenmiş bir zaman dilimine kim daha çok yapılacak işler sığdırabiliyorsa o kişi zamanı daha iyi yönetiyordur (44). Bu açıyla bakılınca zaman yönetimi zamanın içinde kendimizi oyaladığımız etkinliklerin yönetimidir (37).

- Zaman yönetimi: Kısaca zaman içerisinde bireylerin kendini yönetmesidir (44).

Zaman yönetimi tanımlarında üstünde durulması gerekli olan üç temel unsur vardır bunlar;

1. Amaçlara yeteri kadar ulaşılması.
2. Amaçlara etkin bir şekilde ulaşılması.
3. Kaynakların verimli şekilde kullanılmasıdır (64).

Bu bağlamda yapılan tanımlardan ve temel unsurlardan anlaşılacağı üzere zaman yönetiminin gayesi, bireylerin daha huzur dolu, stresten uzak, istikrar ve

verimle dolu bir yaşam geçirmesine yardımcı olmak ve katkı sağlamaktır. Bu katkı ve yardım da zaman yönetimin önemini vurgulamaktadır (46).

2.6. Zaman Yönetiminin Önemi

Zaman yönetiminde ilk yapılması gerekenler, bireyin kendisini ve işini, o anki zaman içinde istenilen düzeylere getirmek ve istenilen düzeylerde planlamaktır. Zaman yönetimi bütün insanlar adına önemlidir ve inkâr edilemez bir gerçektir (47).

Zaman yönetimi, aşağıda sıralanan nedenlerden ötürü önemlidir.

- Rekabet koşullarının giderek zorlaşıyor olması.
- İşletmelerin faaliyet gösterdiği natürel, ekonomiye ve teknolojiye bağlı, sosyal ve kültürel etmenlerin sürekli bir yenilenme içerisinde bulunması.
- Tutarlı yönetilince zaman yetersizliğine bir çözüm olması.
- Öncelik ve önem gerektiren etkinlikleri odak noktasına alması ve zaman tuzaklarını yok etmeye yardımcı olması.
- Zamanı etkin, verimli ve tutumlu kullanmaya yardımcı olması.
- İnsan gücünü en verimli şekliyle kullanarak maliyeti düşürüyor olması.
- İş ve faaliyetlerin giderek atması ve daha komplike bir hal alması bireylerin yaşam amacını ve kişisel verimliliği direk etkiliyor olması.
- Zamanın harcanınca yerine konmayan ve geri getirilemeyen nitelikte olması.
- Zamanı kontrol etmeyi sağlaması ve hayattan tasarrufu sağlıyor olması.
- Kariyerin ve gelecek planlarının daha tutarlı kurulmasını sağlıyor olması.
- Özel hayat ve iş dengesini kurmayı sağlıyor olması.

- İşin ve hayatın niteliğini arttırma amacı içerisinde olması, bireysel hedefe ulaşmaya yardım sağlıyor olması.

- Zamanın uyguladığı baskıdan kurtararak ruhsal gerilimi azaltmaya yardımcı olması, başarı grafiğini yükseltmeye yardımcı olması (42,48).

2.7. Zaman Yönetiminde Farklı Yaklaşımlar

Zaman yönetiminde bireysel zaman kullanımı için geliştirilmiş farklı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlar (37);

- Düzenli Yaşam Yaklaşımı
- Savaşçı Yaklaşım
- ABC Yaklaşımı
- Sihirli Araç Yaklaşımı
- Beceri Yaklaşımı
- Hedef Belirleme Yaklaşımı
- İyileştirme Yaklaşımı
- Kendini Akıntıya Bırak Yaklaşımı

2.7.1. Düzenli Yaşama Yaklaşımı

Düzenli yaklaşma yaklaşımı, zaman yönetiminde gerçekleşen sorunların çoğunun düzensizlik kaynaklı olduğunu savunur. Aynı zamanda kişilerin zaman hakkında problem yaşamasının sebebini, kişilerin yaşam tarzlarının düzensizliğine bağlar. Düzenli yaklaşma yaklaşımı, objelerin düzeni, görevlerin düzeni ve insanların düzeni diye üç esas dalda düzen üstünde odaklanır (49). Kullanılan araç, gereç ve

yerlerin belirli bir tertip düzen içerisinde olması gerekir. Çalışan kişiler çalıştıkları yeri ve oradaki objeleri düzenli bir şekilde kullanmalı, oluşabilecek dağınıklığa mahal vermemelidir. Dağınık, düzensiz olmak zaman kayıplarına sebebiyet verir. Öte bir yandan zamanın verimi bir şekilde kullanılabilmesi için işlerin düzgün ve sıralı bir şekilde yapılması gerekir. İşlerin sıralamasının düzgün olmaması zaman kayıplarına, zaman tuzaklarına yol açar. Bunlardan dolayı görevleri yanlış olmayan bir sırayla düzenlemek esastır. Ayrıca zaman kayıplarına mahal vermemek için doğru iş için doğru çalışana iş verilmesi esastır (50). Bu yaklaşımdaki güçlü ve zayıf alanları aşağıdaki şekilde anlatmak mümkündür.

Güçlü Yanları:

Yaşam alanlarını düzenlemek, kayıp eşyaları aramakla geçebilecek zaman kayıplarını önler; zaman kazandırır, verimliliği artırır. Düzenli olmak zihni açar, bireye tertipli ve düzenli olmayı sağlar (49).

Zayıf Yanları:

Düzen işi, aşırıya kaçıldığında, bir vasıta halinden kurtulup bir maksat haline dönüşebilir. Böylelikle zamanın çoğu üretimden ziyade planlama için kullanılır. Planlama ile meşguliyet esas yapılması gerekenin ötelenmesine neden olabilir. Her şeyi düzene sokmayı istemek bireyi esnek olmaktan uzaklaştırıp mekanikleştirebilir (49).

2.7.2. Savaşçı Yaklaşım

Bu yaklaşım kişinin kendi zamanını muhafaza etmesi ve bir şeyler üretmesi üzerine odaklanmıştır. Çoğumuz sıkıcı bir ortamın istekleriyle abluka altına alındığımız hissini yaşarız. İş yükünün iş gücü sergileyenlerin kaldıramayacağı

büyükölükte olduğu alanlarda çalışırız (39). Yapılması planlanan her etkinlik kesinlikle gelecek düşünölüp yapılır. Bu sebeple ileride başarı gösterebilmek adına en önemli iş ve projelere öncelik gösterilmelidir. Zamanla savaş içerisinde olan birey bu savaşı geri püskürtmek adına bir şey yapmaz ise düzenin bizi canlı canlı gömen bir çığa dönüşeceğini kavramış olur. Bunlardan dolayı “Savaşçı Yaklaşım” bireyin kendini savunmak, verimli ve bağımsız çalışmak niyetiyle, zamanını korumak üzerine odaklanır (51).

Güçlü yanları:

Bu yaklaşımın güçlü yanı, bireyin kendi zamanının sorumluluğunu üstlenebilmesidir. Çalışmak için verimli, bağımsız, sakin, rahat bir zaman diliminin varlığından dolayı üretebiliriz. (52).

Zayıf yönleri:

Bu yaklaşımın temelinde, başkalarını düşman gibi görmek yatar. Amacı hayatta kalmak olan bir değerler dizisidir: İzole et, tercih yapabil, sindir, sınır belirle, hayır deme becerisi kazan, çalışma yaptığın anda insanları odandan çıkart, telefon görüşmesi yaparken konuşmayı sonlandır. Savaşçı yaklaşım, istediğimiz şeyleri yapabilmek adına kişilerin yolumuzdan çıkmasını sağlayabilir. Fakat yapmak istediklerimiz onları da ilgilendirdiğinde, bizimle iş birliği yapmadıklarını anlarız. Bu korumacı, soyutlayıcı yaklaşım, hayat kalitesinin birbirine bağımlı olmaktan geçtiği gerçeğini görmezden gelir ve çoğu zaman sorunların artmasına neden olur. (52).

2.7.3. ABC Yaklaşımı

ABC yaklaşımı, başarı yaklaşımı ile ortak özellikler barındırır. “İnsan istediği zaman başaramayacağı şey yoktur” ve “İnsan bir şeyi çok isterse yapabilir ama her

şeyi (her istediğinizi) değil” diyen bir yaklaşım türüdür. Bireylerin çabalarını en çok istedikleri ve en önem verdikleri işlerde harcamalarını savunmaktadır. Bireyler neyi arzuladıklarını tam olarak netleştirmeli ve çabalarını ilk olarak o işlere yönlendirmelidir. Hedeflerin bilinmesi ve gayretlerin hedefler üzerinde yoğunlaşması sonucunda başarı ve mutluluk gelir (37).

Bu yaklaşımının getirdiği kolaylıkları Tutar (2003) aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Kayıpları en aza indirger.
- Günlerin hepsi için etkin bir şekilde planlama yapılır.
- İşlerin önem derecesine göre onlara vakit ayrılır (37).

ABC yaklaşımının;

Güçlü yanları:

Bu yaklaşım, “önem derecesine göre işleri önceliklerine göre sıralama” yaklaşımıdır. ABC yaklaşımı yapılması gereken işlerle, önce yapılması planlanan işler arasındaki ayrımın anlaşılmasına katkıda bulunur.

Zayıf yanları:

Hedefleri belli olmayan ve ne arzuladığını bilmeyen insan sayısı oldukça fazladır. Merdiveni yanlış duvara dayayıp, yanlış merdivenin başında dikilip, kendi değerlerinden uzaklaşarak değer verdikleri şeylere ulaşmanın kendilerine yaşam kalitesi getirmeyeceğini belirten bir hayli insan vardır (17, 53, 54).

2.7.4. Sihirli Araç Yaklaşımı

Bu yaklaşımın varsayımı doğru araç kullanımının yani, doğru takvim kullanmanın, plan yapmanın, bilgisayar programlarının, masaüstü bilgisayar veya diz

üstü bilgisayarların, bizlere hayat kalitesini ortaya çıkarma gücü verebileceğidir. Bilgiye ulaşmamızda, önceliklerimizi belirleyebilmemizde işlerimizi planlamamızda bu araçlar bizlere rahatlık sağlar(39). Yaklaşımın ana noktası bizlerin daha verimli olabilmesi için sistem ve yapıların bizlere yardımcı olması varsayımıdır. Hatta deriyle kaplanmış lüks ajandalar, makam işaretçisi (Bütün insanların hayatta hızlı ve düzenli olduklarının göstergesidir.) halini almıştır (52).

Güçlü yanları:

Bu yaklaşım araç kullanımının kuşkusuz çok önemli olduğunu kabul etmektedir. Doğru araç kullanmak ev kurmak ve hayat kurmak arasında fark yaratabilir. Bu yaklaşımın popülerliğini düşündüren şey piyasada kâğıda basılı ve elektronik araç olarak kullanılan malzemelerin bolluğudur (52).

Zayıf yanları:

Teknolojik aletlerin çoğu şeye cevap olacağına ilişkin temel hipotez hatadır. En muhteşem aracın dahi yerini tutamayacağı şeyler vardır, bunlar; vizyon, ölçüp biçme, yaratıcılık, karakter veya yeterliktir (52).

2.7.5. Beceri Yaklaşımı

Beceri yaklaşımı, zaman yönetme işinin temelde, kelimeyi işleme veya muhasebeyle ilgili işlemlerin bir beceriye dayalı olduğunu söyler. Bununla birlikte bugünün dünyasında etki yaratabilmek adına, aşağıda sıralanan becerilerde uzmanlaşmamız gerektiğini söyler:

- Planlamaya yardımcı kullanmak veya randevu defteri kullanmak.
- "Yapılacak işler" listesi oluşturmak.

- Hedef belirlemek.
- Yetki devretmek.
- Planlamak.
- Öncelikleri sıralamak.

Bu yaklaşıma göre, böyle temel beceriler, yaşamı idame ettirebilmek açısından gerekli kabul edilen bir tür sosyal okur-yazarlık yaratmaktadır. Beceri yaklaşımı, popüler bir kurumsal yaklaşımdır. Bireylerin plan yapmak, hedef belirlemek veya yetki devretmek gibi becerilerden mahrum kalması, kurumda ciddi bir tesir ortaya koyabilir. Çoğu kuruluş, iş gücünü sergileyenlere esas iş becerilerini öğretmek amacıyla kaset ve el kitabı dağıtıp kurslar düzenlemektedir. Bu şekilde yapmalarının amacı ise bunu insan kaynaklarını geliştirme programının bir parçası olarak görmesidir (52).

Güçlü Yanları:

Özellikle kuruluşu değerli gören meslek grupları için beceri durumları bakımından, azımsanmayacak derecede ilerleme kaydedilir (52). Bugün başarı sağlayabilmek için fazla çalışmak yetmez; hem de çoğu zaman gerekmez de. Fazla çalışmanın yerine etkin çalışmak yetebiliyor. Etkin çalışmak ise sadece beceri ve bilgiyle sağlanabilir. Beceri, daha az enerjiyle ve daha az zamanla harcayarak işlerin yürümesini sağlar. İyi zaman yönetimi de zaten “zaman yönetimi becerisinden başka bir şey değildir (55).

Zayıf yanları:

Eğitim niteliği ve kalitesi en çok önem gerektiren alandır. Hangi temel noktalar öğretilmektedir? Bunların doğru ilkeler ile bağlantısı var mıdır? Aksi takdirde hayatın

doğası ve etkili olabilmek hakkında geçerliliği olmayan hipotezler mi üretilmektedir? Bireysel veya kurumsal kalite, ustalık ve yöntemden ziyade, bireylerin karakteristik özelliklerini ve davranış yapılarını ilkelere uygun hale getirme yeteneğine bağlıdır. Bugün zaman yönetimi eğitim programlarının çoğu, çeşitli taktik ve zaman tutumu aldatmacalarıyla, plan, öncelik ve sıralamaya benzer birkaç prensibin dağıtıldığı muhtelit bir paketten oluşmaktadır. Yalnız, bireylerin bu prensipleri uygulayıp güçlendikleriyle karşılaşılır. Beceriler bir başına yanıt oluşturmaz (52).

2.7.6. Hedef Belirleme Yaklaşımı

Hedef belirleme yaklaşımı isminden de anlaşılabilir olduğu gibi hedef belirleyip, ne arzuladığını bilip, o arzu yönünde çaba sarf etmektir. Beceri ve başarı yaklaşımının içinde yer alan teknik ve taktikler bu yaklaşımın içinde de mevcuttur (uzun ve kısa vadeli planlar, hedef belirleme, gözünde canlandırma, olumlu düşünme ve kendini motive etme vb.). Uluslararası başarı sergileyen sporcular bu yaklaşımı tercih etmektedirler. Hedef belirleme yaklaşımı kişinin var olan enerjisini gerçekleştiren işlere yoğunlaştırıp, hedefe kilitlenip, dikkatini toparlayarak, yoğunlaştırarak belirlediği hedefi geçebilme gücüdür (16).

Hedefi belirleme yaklaşımının;

Güçlü yanları:

Kendilerine hedef belirleyen bireylerin bireysel ve kurumsal gelişim gösterilen alanlarda daha başarılı oldukları deneysel olarak oldukları ispatlanmıştır. Hedef gözetip bu hedefe varmak adına çaba sarf eden ve ulaşan bireylerin, genelde isteklerini başarabildikleri bilinen bir gerçektir.

Zayıf yanları:

Bu yaklaşımı kullanıp hedeflerine uygun yöntem ve teknik belirleyemeyen birçok birey mevcuttur. Hedefleri belirleyip, belirlenen hedeflere varmak adına çok fazla çaba sarf edilir. Fakat istenen olduğunda, beklenen sonucun bu olmadığı görülür. Hedefler temel ihtiyaçlar ve prensiplere dayanmalıdır. Sadece bir hedefe yoğunlaşmak, bireyleri yaşamlarında dengesizliğe iter (17, 53, 54).

2.7.7. İyileştirme Yaklaşımı

İyileştirme yaklaşımı, zaman yönetimindeki sorunların çevre, toplum, kültür veya psikolojiyle ilgili sebeplere dayanarak ortaya çıkabileceğini varsayan yaklaşımdır. İyileştirme yaklaşımına göre insanların hedeflediği amaca uygun olmayan zaman yönetimi davranışları esas olan eksik noktaları oluşturmaktadır. İyileştirme yaklaşımının getirdiği çözüm ise, zaman yönetimi problemlerini yaratan kültür, psikoloji ve toplumla ilgili unsurları iyileştirmektir (54).

İyileştirme yaklaşımının güçlü ve zayıf yönleri şöyledir:

Güçlü Yanları:

Bu yaklaşım, işlevini yitirmiş zaman yönetimi alışkılarının doğasını ve kaynaklarını bulmada yardımcı olur. Öz bilincin gelişimini sağlarken insanları kökten değişikliklere ve ilerleyişlere kurar (56).

Zayıf Yanları:

Önerilen iyileştirme metotları, genel tedavi yöntemlerinde kullanılan iyileştirme metotları kadar çeşitlilik gösterir. İyileştirme yaklaşımı değerli iç görüler temin edip problemin bir bölümünü açıklamaya yardım sağlasa da reçeteden ziyade teşhis kadar kıymetlidir. Sığ bir alanı kaplar ve zaman yönetimi ile alakalı çoğu farklı problemle alakadar olmaz (56).

2.7.8. Kendini Akıntıya Bırak Yaklaşımı

Kendini akıntıya bırak yaklaşımında üzerinde durulması gereken şeyin iç benliğin tutarlılığıyla doğanın akışına uyumun ayrı düşünülmemesi gerektiğidir. Bizlere devamlı baskı yapan ivedilik gerektiren işler, saatimizin, bilgisayarımızın, telefonumuzun mekaniğinde yaşam sürdürmek bizleri kendi bedenimizin ritmiyle paradoksa sokar; fiziki ve ruhi hastalıklara sebebiyet verir (55). Zamanın yönetilebilir olması iddiasına karşı gelir. Kendini akıntıya bırak yaklaşımına göre önemli olan zamanı yönetmek değildir, zaman içerisinde bireylerin kendilerini doğal akış ile bütünleştirmesidir (31).

Güçlü Yanları:

Kendini akıntıya bırak yaklaşımına göre bütün mekanik dünya gereçleri sizlere ne yapmanız gerektiğini söyler, sizlere emirler verir; hâlbuki bütün bunlar insanın doğasına aykırıdır ve hayattan hoşnut kalmanıza mani olurlar. İnsanlar bunlardan ırak kendi içindeki ritmi fark ettiğinde, örneğin müzik dinlediğinde, yeni bir şeyler keşfettiğinde hayattan alacağınız tat daha başka olacaktır. Hayatta haz duyulacak zamanların çoğalmasını ve o zamanların değerine duyarlı olmasını sağlar. Bireyi acil işlerin hâkimiyetinden kurtarır, iç ve dış uyumu yaratıp ve destekler.

Zayıf Yanları:

Tabii ritmi dinleyebilmek doğru bir yaklaşım türüdür. Fakat bugünün dünyası bireyi tabii ritimle yalnız bırakmayacak derecede karışıktır. Bu sebeple bu yaklaşım günümüz yönetim yaklaşımlarına uyan bir yaklaşım değildir. Sürekli, ülkü, gaye ve denge benzeri önemli unsurların kaybına neden olur. Kişisel sorumluluk, bireyin kendisini zamanın akışına bırakması değil, zamanına yani yaşama yön vermesini

gerekli kılar (49). Bütün yaklaşımların neticesinde tek bir yaklaşımı benimsemek yanlışır. Çünkü zamandan kişisel ve toplumsal olarak etkili ve verimli yararlanılabilmesi için tüm yaklaşımlardan yararlanmak, sentezci bir anlayışı seçmek gerekir (50).

2.8. Etkili Zaman Yönetimi İçin Amaçların ve Hedeflerin Belirlenmesi

Bilindiği üzere amaç ve hedef kelime anlamaları olarak sırasıyla: Ulaşılmak istenen sonuç, maksat, meram, varılacak yer, ulaşılabacak son nokta olarak kullanılmaktadır (1). Görüldüğü üzere bu iki kavram, birbirini tamamlayan iki önemli öğedir. Deneyimler bizlere şunu gösteriyor ki zaman yönetiminde davranış etkileşimine mahal verecek farklı amaçların bulunması önemli bir yer tutmaktadır. Bu amaçlar zamanı verimli kullanamadığımız yerlerde geliştirilmelidir. Bahsedilen amaçlar kendi aralarında birbirlerine bağımlıdır. Bu da şöyle demek oluyor ki: Birini gerçekleştirebilmek için bir diğerini yok etmek muhtemel değildir (57).

Hedef sözcüğü spor dünyası tarafından ortaya çıkarılan bir kavramdır. Asıl olarak bu kelime bir karşılaşma veya bir yarışın sonu anlamına gelmektedir. Çaba ve gayretlerin yönelttiği amacı tanımlayabilmek adına kullanılır daha geniş bir tanımlamayla (58). Hedeflerini belirlemiş kişiler, kendi değer yargılarına göre yaşamlarını sürdürürler. Lakin kendi değer yargılarına göre yaşamını sürdürmek ve yaşamını onlarla ahenk içerisinde sürdürebilmek güçlü kişilerin yapacağı bir iştir (59).

Bireylerin hedefleri onları amaçlarına ulaştırabiliyorsa önemlidir. Bu durum zamanın verimli kullanılması ile paralellik gösterir. Amaçlarını belirlememiş insanların gün aşırı belirledikleri hedefleri gerçekleştirebilmek adına yaptıkları, genelde hüsrana ve başarısızlık sonuçlarını verir. Bu durum, zamanın verimli

kullanılmamasıdır. Hâlbuki belli olan bir amaca varmak adına yapılabilir hedeflerle çalışmak, sonraya bırakılan ve istenmeyen işlerin arasından hedefe uygun ve akla uygun seçimlerde bulunma olanağını verir. Yapılan seçimler, zamanı iyi düzenlemek ve verimli planlayabilmektir (60).

2.9. Öğretmenlik Mesleğinde Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi çoğu kişi için oldukça mühim bir olguyken okullarda büyük sorumluluğa sahip ve lider durumda olan öğretmenler için ayrı bir önem teşkil eder. Dünyaya insan yetiştirme gibi aşırı mühim bir alanda görev icra etmekte olan öğretmenlerin gerek belirli saat sayısınca sınıfta olmaları, gerek konuları yetiştirme endişesi, gerekse özel yaşamlarındaki problemler, en mühimi de üzerlerinde bulunan sorumluluklar çok fazladır. Bu nedenle de öğretmenlerin kendileri, çevreleri ve toplum için harcadıkları her an çok değerlidir (8).

Eğitim işiyle uğraşanlar, kendilerinin sürekli stresle yüz yüze kaldıklarını ve bunun eğitim işi ile özdeşleştiğini söylerler. Bu stresin yanlış ya da doğru, sürekli zamanın kısıtlılığından kaynaklandığını söylerler (61). Hâlbuki gereksinim duydukları ilk şey zamanın önemini anlamaları, faaliyet gösterdikleri ortamda zamanlarını etkin kullanabilmelerine yardımcı olabilecek teknikleri öğrenmeleri ve bunları uygulamaya sokmalarıdır (8).

Çoğu öğretmen zamanı yönetme konusunda problemlerle karşılaşır. Görevinde ilk zamanlarını yaşayan bir öğretmen genel olarak idare, öğrenci ve veli yoğunluğundan aynı zamanda çoğu şeyi zamanında yerine getirememekten yakınır. Görevinde belirli bir zaman geçirmiş tecrübeli öğretmenler de ise, kaybettikleri zamanı geri getirebilecekmiş gibi, çoğu şeyi akışına bırakma, umursamaz tavırlar vb. davranışlar görülebilmektedir (8).

Öğretmenlerin stres altına girmesinin sebebi zaman baskısını üzerlerinde hissetmektir, gösterdiği performansta verimi azalır ve içinde olduğu zamanı bir an önce geçip gitmesi gereken bir şeymiş gibi görür. Hâlbuki yerine getirdiği görevi ve içinde bulunduğu zamanı, bir değer olarak gören öğretmen bu konuda kendini geliştirmek isteyen öğretmendir. Zamanı verimli kullanmayı isteyen öğretmenler ilk önce buna gönüllü olmalıdırlar ve bazı alışkanlıklar edinmelidirler. Ayrıca öğretmenliği meslek edinmiş kişilerin sahip olduğu çalışma prensipleri de onların güdülenmesini etkileyebilmektedir. Zira yapılan işin onurlu bir uğraş olduğu ve bunun için ayrılmış hiçbir zamanın boşa sarf edilmemesi fikri çok önemlidir. Bu fikir, öğretmenlerin iş üretimindeki verimliliğine ve kalitesine dolayısıyla zamanı verimli ve etkili kullanmasına vesile olacaktır (8).

2.10. Öz Yeterlik

Öz yeterlik kavramı, Bandura (1986)'nın Sosyal Öğrenme Kuramının içerisinde bulunan önemli güdülenme kavramlarından biri olmakla birlikte kişinin kendine özgü yeterlik algısının belirlenmesi durumudur(62). Kişinin karşılaştığı durumlarda onların üstesinden gelebilmek için yapacaklarını ne kadar iyi yapabildiğine özgü kişisel yargısına denir. Bu kavram İlhan ve Yıldırım (2010) tarafından; kişinin kabiliyetlerinden çok kendi kaynaklarına ne kadar çok güven duyduğuyla ilgilidir. Karşılaşılan durumun üstesinden gelebilmek amacıyla, kabiliyet sahibi olup öz yeterlik seviyesi düşük olan kişi bahsi geçen yeteneklerini kullanamaz (63).

Bu alan ile ilgili yazılmış kaynaklarda öz yeterlik yerine; öz yeterlik algısı, öz yeterlik inancı ya da öz yeterlik yargısı gibi kavramlar kullanıldığı görülmüştür. Türkiye'de "self-efficacy" kavramının;

- Öz yeterlik inancı (64),
- Yetkinlik beklentisi (65),
- Öz yetkinlik (66),
- Öz yeterlik algısı (67),

gibi farklı kavramlarla kullanılsa da kullanılan kavramların hepsi öz yeterlik (self-efficacy) kavramı ile ilişkilendirmektedir (68). Bandura (1977) bu kavramı kişinin karşılaşılabileceği bir durumun altından kalkabileceğine dair inancı olarak açıklamıştır (69). Bandura (1986) bireye ait fikirlerin, bireyin sergileyeceği davranışlara etki edeceğini, bunun tersinin olanak dışı olduğunu; bunlarla birlikte davranışların ortaya çıkmasında öz yeterliğin tesirinden bahsetmektedir (62). Bir başka deyişle öz yeterlik, kişinin hedeflediğine ulaşmak için çıkması gereken basamakları düzene sokup bir araya getirme ve sağlıklı bir şekilde yaşamına yansıtabilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Öz yeterlik, bireyin yapabileceği başarıyı göstergesi ile mevcut kapsama gücünü kıyaslayıp sonuca göre hareket etmesidir. Yani bireyin yapabileceklerinin farkında olmasıdır (70). Bireyin bir davranışı gerçekleştirirken ve beklenen sonuç elde etmeyi beklerken iki etmen söz konusu olur. Bu etmenler, öz yeterlik inancı beklentisi ve sonuç beklentisidir. Sonuç beklentisi, kişinin benzer faaliyetler birbirini andıran sonuçları verir beklentisiyken, öz yeterlik inancı beklentisi ise var olan durumun üstesinden gelebilmesine ilişkin inancı kapsamaktadır (71).

Birey kendini nasıl algılıyorsa öz yeterlik bunu ortaya çıkarır. Birey karşı karşıya geldiği olumsuz durumlarda karşı başarılı olamasa da başarı sağlayabileceğine yönelik algısıdır (72). Bireyin deneyimlemiş olduğu bir duruma dair gösterdiği

performans seviyesi yeterli olmasa da gösterdiği performans seviyesini yeterli bulabilir. Bunun aksi bir durum da söz konusu olabilir. Bu sebeple algı ile ilgili bir kavram olduğu varsayılan öz yeterliğin, bireyin gerçek performansı ile tıpatıp aynı olmayacağı denebilir (73).

2.11. Öz Yeterlik Algısını Etkileyen Faktörler

Öz-yeterlik algısı, kişinin çocukluk yıllarından itibaren başlayıp çeşitli faktörlerin etkisi ile gelişim göstermektedir. Bandura'ya göre öz-yeterlik algısı daha çok başarı ve başarısızlık tecrübelerinin etkisindedir. Yapılmış çalışmalar, olumlu düzeylerde yaşanmış tecrübelerin öz-yeterlik algısını yükselttiğini, yaşanmış başarısızlığın ise öz yeterlik algısını düşürdüğünü göstermektedir (62).

Öz yeterlik algısına etki eden faktörler dört grupta şöyle sıralanmaktadır:

- Temel deneyimler
- Dolaylı Yaşantılar
- Sözel İkna
- Fizyolojik Durum (62).

2.11.1. Temel Deneyimler

Bireyin sahip olduğu öz yeterlik algısını etkileyen, bireyin yaşamış olduğu temel deneyimleridir. Bandura (1995), böyle tecrübelerin başarı için şart olan her türlü kişisel özellik ve yeteneğin bir araya getirilmesiyle ortaya çıkmalarından ötürü bireyin kişisel yeterliğine ilişkin en doğru ve en doğal kanıt olduğu savını kabullenmektedir. Öz yeterlikleri yüksek olan kişiler var olan durumu kabullenmek yerine durum

değişikliğine gitmeyi seçerler. Kendi yanlışlarından dolayı karşılaşılan problemler karşısında ümitsizlik yaşamazlar (74).

2.11.2. Dolaylı Yaşantılar

Kişilerin kendilerine benzettikleri rol modellerin başarı veya başarısızlık durumları kişilerin öz yeterlik inançlarını belirlemektedir. Örnek olarak kişi kendisine rol model olarak belirlediği kişinin sarf ettiği çaba ve gayretlerinin sonucu olarak elde etmiş olduğu başarıyı kendi başarısı gibi görüp kendi öz yeterlik algısı geliştirebilir. Bu durumun tam aksi bir durum da gerçekleşerek rol modelin elde edemediği başarı durumundan etkilenip kendisine yetersiz bir öz yeterlik algısı da oluşturabilmektedir (75).

Kişinin çevresinde gerçekleşen başarılı veya başarısız faaliyetler kendinin de başarıp başaramayacağı yönündeki mevcut yargısını artırmaktadır. Kişiler toplumun diğer bireylerini gözlemlerler. Kişilerin diğer modelleri izleyip gözlem yapması kendi yapabileceklerine olan inancını arttıracaktır (76).

2.11.3. Sözel İkna

Kişiler kendi yeterlikleri üzerine değerlendirmede bulunurken zorluk yaşarken başkalarının bulunduğu yeterlik değerlendirmelerine daha fazla önem verirler (77). İkna yönteminin etkililiğini belirleyen şeylerden biri onu kullanan kişinin güvenilirliği ve alanındaki yeterliliğidir (78). Buna göre güven veren ve alanında yetkin sayılan bireylerin iknaya dayalı konuşmaları kişilerin öz yeterlik algısını yükseltmede daha işe yarar olabilmektedir. Sözel ikna yöntemini kullanan bireyle beraber o bireyin iletmek istediği mesajın da realist ifadeler barındırması önemli olabilmektedir. Bireyin yeteneği hakkında söylenenler abartı içerikli ve gerçeklikten uzak bir biçimdeyse ve

bireyin yaptıkları da başarısızlıkla sonuçlanırsa öz yeterlik algısı hızlı bir biçimde düşüş gösterir (69).

Sözel ikna yöntemiyle yapılan faaliyetlerle başa çıkabilme yeteneğine sahip olduğu konusunda ikna edilen bireyler, bu faaliyetlerle başa çıkmak için daha fazla çaba sarf ederler ve bu çabalarını sürdürürler (79). Bireylerin davranışlarını etkileyebilmek amacıyla kullanılan bu yöntem kolay bir yol olduğu ve hızlı bir şekilde uygulanabildiği için fazlaca tercih edilmektedir (51). Kabiliyetlerinin yetersiz olduğu konusunda ikna edilmiş bireyler onları zorlayabilecek faaliyetlerden kaçma ve çabucak vazgeçme eğilimi gösterirler (60). Sözel ikna yöntemiyle edinilen öz yeterlik algısı kısa sürelidir. Bu yöntem kısa vadede bir artışa neden olur (80). Bu yöntem tek başına uzun süreli bir öz yeterlik algısı geliştirmeyeceğinden diğer kaynaklar ile birlikte ele alındığında daha fazla etki yaratır (91).

2.11.4. Fizyolojik Durum

İnsanların bir işi yerine getirirken mevcut fiziksel ve duygusal durumları, kendilerinin o konudaki yapabileceklerine dair algılarını da etkilemektedir. İş yerine getirilirken kişinin hissettiği kaygı, üzüntü, sinirli olma hali, duyduğu heyecan vb. tepkileri yaptığı işin nasıl neticeye varacağıyla ilgili tahminler yapmamızda bizlere yardımcı olacaktır. Pozitif duygular, öz-yeterlik algısını kuvvetlendirirken negatif duygular ise öz-yeterlik algısını güçsüz kılar; bu da gerçekleştirilmesi istenilen durumlara negatif yönde etki eder (62).

2.12. Öz Yeterlik Algısının Önemi

İlk defa Bandura tarafından 1977 yılında ortaya konan ve o zamandan bugüne dek farklı alanlarda farklı değişkenlerle ilişkisi kurularak incelenen öz yeterlik algısı; performans, personel güçlendirme, stres, memnuniyet, eğitim, girişimcilik ve liderlik benzeri örgütsel süreçlerin yansımaları bakımından önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir(82).

Bu bağlamda, öz yeterlik algısının böyle önem kazanmasına neden olan farklı etmenler üzerinde durulmaktadır:

Öz yeterlik inancı, gelecekte oluşabilecek başarıyı, geçmişte ortaya konmuş başarıyı ve biliş seviyesinden daha iyi yordadığı araştırmalar ile belirlenmiştir. Öz yeterlik algısının değiştirilebilir olması ve ortaya çıkacak performansa direkt etki ettiğinin ortaya koyulması işverenlerin, çalışan kişilerin öz yeterlik algılarını arttırması nihayetinde, varmak istedikleri yüksek performans seviyesine varmalarında beklenen bir sonuç olacaktır. Bu sebeple yöneten kişilerin, çalışanlarının öz yeterlik seviyelerini arttırıcı bir politika üretebilme ve uygulayabilme yeteneğine vakıf olması gerekmektedir. Öz yeterlik inancı, “çaba” üzerinde etkili olmalıdır. Bandura, bireyin yüksek performans düzeyine sahip olacağına inanmasının, gerçekleştirebileceği etkinliğe dair sarf edebileceği çaba ve sorunlar ile baş edebilme yeteneğini etkileyeceğini vurgulamaktadır. Kısacası, öz yeterlik algısı arttıkça sarf edilecek çaba da o denli artacak ve sorunların üstesinden gelme süreci de o denli hızlanacaktır (83,84). Bir yeteneğe sahip olmak ile o yeteneği farklı koşullara uyarlayarak kullanabilmek birbirinden farklı durumlardır. Bu sebeple, Bandura (1986), yetenek seviyeleri aynı olanların sergiledikleri davranışların farklı olabileceğini belirtmiştir.

2.13. Öğretmen Öz Yeterlik Algısı

Günümüzde uzmanlar tarafından eğitim adına sürekli kullanılmaya başlanan öğretmen yeterlik kavramı, kendi alanında eğitimini bitirmiş olan öğretmenlerin becerisini kapsamaktadır. Bu meslekte son dönemlerde araştırma ve çalışmalara konu olmaya başlayan konu, öğretmenlerin kendilerini yeterli görüp görmeme durumlarıdır. Var olan araştırmalarda bu konu hakkında “öz yeterlik inancı veya öz yeterlik algısı” gibi kavramlar geçmektedir. Öz yeterlik kavramı da öğretmen öz yeterlik algısı ile ilişkilendirilmektedir (85,86).

MEB ise, yayınladığı yönergelerde yeterliliği bir işi veya sahip olduğu görevi başarabilme, tamamlayabilme gücü olarak tanımlamaktadır (87). Başlangıç olarak sınıfı yönetme becerisi öğretmen adaylarında öz-yeterlik algısının oluşumu için önemli bir yere sahip olabilir. Zira bu mesleği yapanların yeterlik algıları, öğrencileri disipline etme, onların üzerinde hâkimiyet kurma ve öğretmen kontrolünde olan bir sınıf düzeni sağlamak olarak görülebilmektedir. Öz-yeterliliği yüksek olmayan öğretmenler, öğrencilerin derse yönelmeleri ve sınıfta düzen sağlamak amacıyla ceza verme eğilimine yönelebilirler. Bu meslekte deneyim sahibi ve belli bir tecrübeye ulaşmış kişilerin öz yeterliliğinin gelişiminde duraksamalar da meydana gelebilir (88).

Yapmakta oldukları öğretim uygulamalarında alışılanın dışına çıkan farklı öğretim yöntem ve teknikleri kullanan, kullandıkları bu öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmek adına da araştırmalar ve incelemelerde bulunan ve öğrenci merkezli eğitim öğretim strateji ve yöntemleri kullanmaya eğilim gösteren öğretmenler ise öz yeterlik seviyesi yüksek olan öğretmenlerdir. Fakat çeşitli yöntem ve teknikleri kullanmak yerine anlatım tekniğini kullanıp sürekli öğretmenin merkezde olduğu dersler işledikleri görülen öğretmenler ise öz-yeterlik inancı düşük olan öğretmenlerdir (89).

Öğrencilerinin öz yeterlik inancını yükseltmek adına öğretmenlerin, bireyselleştirilmiş öğretim programlarından yararlanmaları, bütün öğrencilere kendi ilgi ve ihtiyaç ve yetenekleri doğrultusunda etkinlik uygulaması gerekir. Ayrıca eğitim öğretim süreci içerisinde iş birliğinden kaçmaması ve öğrencilerini seviyelerine göre değerlendirip sıralama anlayışından uzak durması icap etmektedir (90). Öz yeterlik, bireylerin kendilerine olan inançları ve bireylerin istendik davranışlar göstermesinde önemlidir. Bu sebeple öğretmenlerin, öğrencilerinin öz yeterliğini algısını yükselterek onlara yardım etmeleri beklenmektedir (91).

Öz yeterlik algısı öğretmen ve öğrenciyi eğitim çerçevesi içerisinde bakıldığında büyük oranda etkileyen ve önemli bir değişken olarak karşımıza çıkar. Böylelikle öğrencinin öğretmeninden fayda görme ve rehberlik alma seviyesi de artmaktadır. Öğretmenlerin sergiledikleri pozitif tutum ve davranışlar rol model olarak görülmelerinden dolayı da öğrencilerde sorumluluk bilinci edinmelerinde fayda sağlayacaktır. Bu sebeple öğretmenlerde var olan yüksek öz yeterlik algısı öğrencilerin de yüksek yeterlik algısına sahip birer birey olarak yetişmelerine aynı zamanda toplumda yer edinmelerine fayda sağlayacaktır (92).

3. MATERYAL VE METOT

Araştırma grubunu, 2019 - 2020 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezi ve ilçe okullarında görev yapan 96 kadın, 124 erkek toplam 220 gönüllü beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmada, betimsel (tanımlayıcı) tarama modelinde ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çünkü tarama modelleri geçmişte ya da şu an var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalara uygun bir modeldir (93).

Betimsel (tanımlayıcı) tarama modelleri kendi içinde iki bölüme ayrılmaktadır. Bu bölümler; genel tarama ve örnek olay taramalarıdır. İlişkisel tarama modeli genel tarama yöntemi içine giren bir yöntemdir. Genel tarama modelleri; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkındaki genel yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (93).

Bu grup içinde yer alan ilişkisel tarama modelleri ise; iki ve daha çok değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri için kullanıldığından bu tür araştırmalar için uygun görülmektedir (92, 94).

Bu çalışmada cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi, istihdam tipi, gelir durumu gibi bağımsız değişkenler bulunmaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, 2019 - 2020 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ortaokullar ve liselerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgiye göre evrendeki toplam beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı 324'tür. Tüm öğretmenlere ulaşmak için ölçekler kullanılmış olup tam ve eksiksiz bir şekilde geri dönüş yapılan ölçek sayısı 94 kadın 126 erkek toplam 220'dir. Ulaşılan beden eğitimi ve spor öğretmeni sayısı araştırma evreninin %67'sini oluşturmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Zaman Yönetimi Envanteri

Araştırmada, Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilip, Alay ve Koçak (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan ve üniversite öğrencilerine uygulanan, daha sona Gözel (2009) tarafından ifadeleri değiştirilerek ilköğretimde çalışan öğretmenlere uygulanan "Zaman Yönetimi Envanteri" kullanılmıştır (95, 96, 97).

Alay ve Koçak'ın (2002) Türkçeye uyarlayıp geçerlik-güvenirlilik yaptığı ölçek 27 maddeden oluşmaktadır. Gözel (2009) tarafından yapılan geçerlik-güvenirlilik sonucunda ise 4 madde atılmıştır. Bu ölçek, 4'lü likert şeklinde, 23 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin, beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ilk defa uygulanacak olmasından dolayı geçerlik ve güvenirlik yapılması gerekliliği hissedilmiştir. Çalışma kapsamında, elde edilen verilerle yapılan analiz sonucunda ise; 11, 16 ve 22. ifadeler düşük faktör yükleri nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan ve ters kodlanan olumsuz maddeler yıldız işaretiyle belirtilmiştir.

Ölçekte yer alan maddelerin boyutlarına göre numaraları aşağıda verilmiştir.

1. Zaman planlaması: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.

2. Zaman tutumları: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.

3. Zaman harcattırıcılar: 19*, 20*, 21*, 22, 23*¹.

Araştırmada bağımlı değişkenler; “Genel Zaman Yönetimi” ve genel zaman yönetiminin “zaman planlaması”, “zaman tutumları” ve “zaman harcattırıcılar” alt boyutlarıdır. Bağımsız değişkenler ise; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kadro durumu, gelir durumu, mesleki hizmet süresi değişkenleridir. Öğretmenlerden, her maddenin karşısında bulunan “Her zaman”, “Sık sık”, “Bazen” ve “Hiç” seçeneklerinden birinin işaretlenmesi istenmiştir. Katılma derecesi $n-1 = n$ formülü kullanılarak bulunmuştur.

3.2.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlikleri Ölçeği

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlik düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak ölçmek için: Esentürk ve ark., (2019) tarafından geliştirilen bu ölçek 32 madde ve 3 alt boyuttan oluşur. Faktörlerde toplanan maddelerin içeriği ve kuramsal yapı (Cherniss, 1993) dikkate alınarak boyutlar sırası ile “Okul İçi İlişkiler”, “Aile ile İlişkiler” ve “Çevre ile İlişkiler” olarak adlandırılmıştır (98).

“Ölçekte bulunan Okul İçi İlişkiler” boyutu 18 maddeden (5,7,8,11,12,13,14,15,16,18,19,21,22,23,24,25,26,28) oluşmakta ve toplam varyansın %54,598’ini açıklamaktadır. “Okul İçi İlişkiler” boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0.49 ile 0.88 arasında değişmekte ve öz değeri 17,471’dir.

“Aile ile İlişkiler” boyutu, 6 maddeden (29,30,31,32,33,34) oluşmakta ve toplam varyansın %11,996’sını açıklamaktadır. “Aile ile İlişkiler” boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri 0.42 ile 0.75 arasında değişmekte ve öz değeri 3,839’dur.

“Çevre ile İlişkiler” boyutu ise, 8 maddeden (36,37,38,39,40,41,42,43) oluşmakta ve toplam varyansın %3,788’ini açıklamaktadır (99).

3.2.3. Kişisel Bilgi Formu

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik bilgileri için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Konu ile ilgili literatür incelenerek araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda sosyo-demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi, istihdam tipi, gelir durumu) özellikleri belirleyen sorular bulunmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Yapılan araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlik düzeyini ve zaman yönetimi becerilerini belirlemek amacıyla öğretmenlere üç bölümden meydana gelen bir veri toplama aracı uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sosyo-demografik özelliklerine yönelik 7 soru, ikinci bölümünde 23 sorudan oluşan, zaman yönetimi anketi, üçüncü bölümde 32 sorudan oluşan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri” envanterine yer verilmiştir.

Araştırma süresince elde edilen veriler araştırmacı tarafından, MEB Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izinler alındıktan sonra il ve ilçe zümre toplantılarına, okul sporları teknik toplantılarına katılmış, online formlar kullanılmış

ve okullar ziyaret edilerek araştırmanın içeriği ve amacıyla ilgili bilgi verilerek toplanmıştır. Bir ölçeğin doldurulması yaklaşık olarak 30-40 dakika sürmüştür.

3.4. İstatistiksel Analiz

Elde edilen veriler SPSS 25.0 for WINDOWS istatistik paket programında analiz edildi. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri ile ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler ve güvenirlik analizi yapıldıktan sonra veri setinin dağılımı incelendi. Verilerin normal dağıldıkları ve ancak çoklu gruplarda homojenlik olduğu tespit edildi. Bu nedenle ikili grup karşılaştırmalarında Independent Student T testi, çoklu grup karşılaştırmalarında ise Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile birlikte farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için TUKEY testleri kullanıldı. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimleri ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki ise Bivariate Pearson korelasyon testi ile incelendi. Tüm sonuçlar .05 ve .01 anlamlılık düzeylerinde yorumlandı.

3.4.1. Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizi

Tablo 1.1. Zaman yönetimi ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik, normallik analizi ve güvenirlik sonuçları

Faktör	Ölçek Puan Aralığı	Minimum	Maksimum	Skewness	Kurtosis	Ortalama	Standart Sapma	Güvenirlik Cronbach's Alpha
Zaman planlaması	11-44	11	44	-.073	-.235	30.90	7.04	.928
Zaman tutumları	7-28	7	28	-.044	-.313	19.36	4.43	.833
Zaman harcatıcılar	5-20	8	20	-.967	.632	16.13	2.89	.601
Zaman yönetimi toplam puanı	23-92	35	92	-.188	-.096	66.39	11.48	.905

Tablo 1.1. incelendiğinde, zaman yönetimi ölçeğine ait verilerin normal dağıldıkları ve ölçek faktörleri ile ölçeğin genelinin çok yüksek düzeylerde güvenirlikte olduğu görülmektedir.

Tablo 2.1. Kişiler arası öz yeterlik ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik, normallik analizi ve güvenirlik sonuçları

Faktör	Ölçek Puan Aralığı	Minimum	Maksimum	Skewness	Kurtosis	Ortalama	Standart Sapma	Güvenirlik Cronbach's Alpha
Okul içi ilişkiler	18-90	18	90	-2.495	2.008	78.12	14.78	.980
Aile ile ilgili ilişkiler	6-30	6	30	-1.668	2.994	24.67	5.63	.961
Çevre ile ilgili ilişkiler	8-40	8	40	-.661	-.275	28.62	8.94	.952
Öz yeterlik toplam puanı	32-160	32	160	-1.917	2.621	131.47	26.64	.980

Tablo 2.1. incelendiğinde, kişiler öz yeterlik ölçeğine ait verilerin normal dağıldıkları ve ölçek faktörleri ile ölçeğin genelinin çok yüksek düzeylerde güvenirlikte olduğu görülmektedir.

4. BULGULAR

Tablo 3.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik özellikleri

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	96	43.6
	Erkek	124	56.4
Yaş	20-25 yaş	29	13.3
	26-30 yaş	96	43.6
	31-35 yaş	46	20.9
	36-40 yaş	28	12.7
	41 yaş ve üzeri	21	9.5
Medeni durum	Evli	115	52.3
	Bekâr	105	47.7
Eğitim düzeyi	Lisans mezunu	177	80.5
	Lisansüstü mezunu	43	19.5
Meslekteki hizmet süresi	5 yıl ve daha az	119	54.1
	6-10 yıl	55	25
	11-15 yıl	28	12.7
	16 yıl ve üzeri	18	8.2
İstihdam şekli	Kadrolu öğretmen	133	60.5
	Diğer (sözleşmeli-vekil-ücretli) öğretmen	87	39.5
Gelir düzeyi	5000 TL ve altı	118	53.6
	5001-7000 TL arası	83	37.7
	7001 TL ve üzeri	19	8.7
Toplam		220	100

Tablo 3.1. incelendiğinde araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre 43.6’sı kadın ve 56.4’ü erkek, yaşlarına göre 13.3’ü 20-25 yaş, 43.6’sı 26-30 yaş, 20.9’u 31-35 yaş, 12.7’si 36-40 yaş ve 9.5’i 41 yaş ve üzeri, medeni durumlarına göre 52.3’ü evli ve 47.7’si bekâr, eğitim düzeylerine göre 80.5’i lisans ve 19.5’i lisansüstü mezunu, meslekteki hizmet sürelerine göre 54.1’i 5 yıl ve daha az,

25'i 6-10 yıl, 12.7'si 11-15 yıl ve 8.2'si 16 yıl ve üzeri, istihdam şekillerine göre 60.5'i kadrolu ve 39.5'i diğer (sözleşmeli-vekil-ücretli) öğretmen, gelir düzeylerine göre 53.6'sı 5000 TL ve altı, 37.7'si 5001-7000 TL arası ve 8.7'si 7001 TL ve üzeri gelire sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.1. Zaman Yönetimi Ölçeği puanları dağılımı

Faktör	N	Ölçek Madde Sayısı	En Küçük	En Büyük	$\bar{X}$	Ss
Zaman planlaması	220	11	11	44	30.90	7.04
Zaman tutumları	220	7	7	28	19.36	4.43
Zaman harcatıcılar	220	5	8	20	16.13	2.89
Zaman yönetimi toplam puanı	220	23	35	92	66.39	11.48

Tablo 4.1.'de dörtlü likert tipi ölçek uygulanarak hesaplanan Zaman Yönetimi Ölçeği ortalama puanları incelendiğinde; bütün faktörler ve zaman yönetimi toplam puan değerlerinin tümünde genel ortalamanın üstünde değerlere sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5.1. Kişiler Arası Öz Yeterlik Ölçeği puanları dağılımı

Faktör	N	Ölçek Madde Sayısı	En Küçük	En Büyük	$\bar{X}$	Ss
Okul içi ilişkiler	220	18	18	90	78.12	14.78
Aile ile ilgili ilişkiler	220	6	6	30	24.67	5.63
Çevre ile ilgili ilişkiler	220	8	8	40	28.62	8.94
Öz yeterlik toplam puanı	220	32	32	160	131.47	26.64

Tablo 5.1.'de beşli likert tipi ölçek uygulanarak hesaplanan Kişiler Arası Öz Yeterlik Ölçeği ortalama puanları incelendiğinde; bütün faktörler ve zaman yönetimi toplam puan değerlerinin tümünde ortalamanın üstünde değerlere sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 6.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Zaman planlaması	Kadın	96	30.69	6.81	-.393	.694
	Erkek	124	31.06	7.23		
Zaman tutumları	Kadın	96	19.08	4.30	-.812	.418
	Erkek	124	19.57	4.53		
Zaman harcatıcılar	Kadın	96	16.31	2.78	.814	.417
	Erkek	124	15.99	2.98		
Zaman yönetimi toplam puanı	Kadın	96	66.08	11.09	-.349	.727
	Erkek	124	66.63	11.82		

Tablo 6.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 7.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Okul içi ilişkiler	Kadın	96	78.00	14.89	-.104	.917
	Erkek	124	78.21	14.74		
Aile ile ilgili ilişkiler	Kadın	96	24.39	5.51	-.655	.513
	Erkek	124	24.89	5.74		
Çevre ile ilgili ilişkiler	Kadın	96	28.89	8.22	.312	.755
	Erkek	124	28.52	9.49		
Öz yeterlik toplam puanı	Kadın	96	131.28	25.89	-.091	.927
	Erkek	124	131.61	27.31		

Tablo 7.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 8.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Zaman planlaması	20-25	29	32.93	7.75	Gruplar içi	303.435	75.859	1.547	.190
	26-30	96	30.29	6.45130	Gruplar arası	10542.36	49.034		
	31-35	46	29.63	8.01	Toplam	10845.80			
	36-40	28	31.79	6.20					
	41 ve üzeri	21	32.49	7.02					
Zaman tutumları	20-25	29	19.72	4.73	Gruplar içi	52.42	13.105	.664	.618
	26-30	96	19.31	4.20	Gruplar arası	4242.21	19.731		
	31-35	46	18.57	4.77	Toplam	4294.63			
	36-40	28	19.89	3.72					
	41 ve üzeri	21	20.09	5.20					
Zaman harcatıcılar	20-25	29	16.03	2.51	Gruplar içi	30.291	7.573	.902	.464
	26-30	96	16.25	2.74	Gruplar arası	1804.88	8.395		
	31-35	46	15.61	3.26	Toplam	1835.17			
	36-40	28	16.04	3.17					
	41 ve üzeri	21	17.00	2.88					
Zaman yönetimi toplam puanı	20-25	29	68.69	13.26	Gruplar içi	750.12	187.530	1.434	.224
	26-30	96	65.85	10.53	Gruplar arası	28112.26	130.755		
	31-35	46	63.80	12.70	Toplam	28862.38			
	36-40	28	67.71	9.70					
	41 ve üzeri	21	69.57	11.94					

Tablo 8.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 9.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Okul içi ilişkiler	20-25	29	78.83	14.43	Gruplar içi	273.71	68.429	.309	.872
	26-30	96	79.13	14.33	Gruplar arası	47551.21	221.168		
	31-35	46	76.48	13.97	Toplam	47824.92			
	36-40	28	77.07	16.69					
	41 ve üzeri	21	77.52	17.19					
Aile ile ilgili ilişkiler	20-25	29	25.28	5.57	Gruplar içi	69.17	17.293	.541	.706
	26-30	96	25.04	5.37	Gruplar arası	6871.61	31.961		
	31-35	46	23.89	5.28	Toplam	6940.777			
	36-40	28	24.71	5.91					
	41 ve üzeri	21	23.76	7.31					
Çevre ile ilgili ilişkiler	20-25	29	30.28	8.61	Gruplar içi	99.077	24.769	.306	.874
	26-30	96	28.54	9.27	Gruplar arası	17400.65	80.933		
	31-35	46	28.50	8.36	Toplam	17499.73			
	36-40	28	28.57	8.89					
	41 ve üzeri	21	27.67	9.71					
Öz yeterlik toplam puanı	20-25	29	134.38	26.41	Gruplar içi	871.52	217.880	.303	.876
	26-30	96	132.71	25.31	Gruplar arası	154575.25	718.955		
	31-35	46	128.87	25.29	Toplam	155446.78			
	36-40	28	130.36	30.05					
	41 ve üzeri	21	128.95	32.42					

Tablo 9.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 10.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Zaman planlaması	Evli	115	31.5304	7.31655	1.394	.165
	Bekâr	105	30.2095	6.68479		
Zaman tutumları	Evli	115	19.6957	4.48227	1.181	.239
	Bekâr	105	18.9905	4.35999		
Zaman harcatıcılar	Evli	115	16.3739	2.75127	1.300	.195
	Bekâr	105	15.8667	3.03526		
Zaman yönetimi toplam puanı	Evli	115	67.6000	11.61502	1.641	.102
	Bekâr	105	65.0667	11.23633		

Tablo 10.1.’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 11.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Okul içi ilişkiler	Evli	115	78.3913	13.57028	.286	.775
	Bekâr	105	77.8190	16.05686		
Aile ile ilgili ilişkiler	Evli	115	24.9130	5.32384	.674	.501
	Bekâr	105	24.4000	5.96077		
Çevre ile ilgili ilişkiler	Evli	115	29.6522	8.64205	1.692	.092
	Bekâr	105	27.6190	9.17708		
Öz yeterlik toplam puanı	Evli	115	132.9565	25.30564	.867	.387
	Bekâr	105	129.8381	28.06419		

Tablo 11.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 12.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Zaman planlaması	Lisans	177	30.7458	7.12293	-.659	.511
	Lisansüstü	43	31.5349	6.71654		
Zaman tutumları	Lisans	177	19.2655	4.32653	-.635	.526
	Lisansüstü	43	19.7442	4.86040		
Zaman harcatıcılar	Lisans	177	16.1864	2.88890	.567	.571
	Lisansüstü	43	15.9070	2.94242		
Zaman yönetimi toplam puanı	Lisans	177	66.1977	11.26188	-.505	.614
	Lisansüstü	43	67.1860	12.44656		

Tablo 12.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 13.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Okul içi ilişkiler	Lisans	177	78.2429	14.75261	.254	.800
	Lisansüstü	43	77.6047	15.04460		
Aile ile ilgili ilişkiler	Lisans	177	24.7345	5.62791	.354	.724
	Lisansüstü	43	24.3953	5.69519		
Çevre ile ilgili ilişkiler	Lisans	177	28.8983	8.82795	.728	.467
	Lisansüstü	43	27.7907	9.43791		
Öz yeterlik toplam puanı	Lisans	177	131.8757	26.42972	.459	.646
	Lisansüstü	43	129.7907	27.75536		

Tablo 13.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 14.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Zaman planlaması	5 ve daha az	119	30.25	6.64	Gruplar içi	152.76	50.92	1.029	.381
	6-10	55	31.56	7.56	Gruplar arası	10693.04	49.51		
	11-15	28	31.04	8.88	Toplam	10845.80			
	16 ve üzeri	18	33.00	4.04					
Zaman tutumları	5 ve daha az	119	19.20	4.04	Gruplar içi	26.55	8.85	.448	.719
	6-10	55	19.31	4.68	Gruplar arası	4268.08	19.76		
	11-15	28	19.39	5.85	Toplam	4294.63			
	16 ve üzeri	18	20.50	3.71					
Zaman harcatıcılar	5 ve daha az	119	16.33	2.55	Gruplar içi	57.96	19.32	2.348	.074
	6-10	55	16.09	2.98	Gruplar arası	1777.220	8.23		
	11-15	28	14.89	3.78	Toplam	1835.18			
	16 ve üzeri	18	16.89	2.91					
Zaman yönetimi toplam puanı	5 ve daha az	119	65.78	10.67	Gruplar içi	380.84	126.95	.963	.411
	6-10	55	66.95	12.67	Gruplar arası	28481.54	131.86		
	11-15	28	65.32	14.33	Toplam	28862.38			
	16 ve üzeri	18	70.39	7.01					

Tablo 14.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 15.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	TUKEY
Okul içi ilişkiler	5 ve daha az (a)	119	78.74	14.64	Gruplar içi	2032.60	677.53			
	6-10 (b)	55	78.82	11.99	Gruplar arası	45792.32	212.00	3.196	.024*	a>c* (.050) b>c* (.032)
	11-15 (c)	28	70.82	21.05	Toplam	47824.93				d>c* (.027)
	16 ve üzeri (d)	18	83.22	6.63						
Aile ile ilgili ilişkiler	5 ve daha az (a)	119	24.82	5.43	Gruplar içi	424.57	141.52			
	6-10 (b)	55	25.40	4.63	Gruplar arası	6516.21	30.17	4.691	.003*	a>c* (.013) b>c* (.008)
	11-15 (c)	28	21.29	7.81	Toplam	6940.78				d>c* (.007)
	16 ve üzeri (d)	18	26.67	3.74						
Çevre ile ilgili ilişkiler	5 ve daha az (a)	119	28.96	8.54	Gruplar içi	444.46	148.15			
	6-10 (b)	55	29.018	8.99	Gruplar arası	17055.26	78.96	1.876	.135	-
	11-15 (c)	28	25.29	11.18	Toplam	17499.73				
	16 ve üzeri (d)	18	31.11	6.46						
Öz yeterlik toplam puanı	5 ve daha az (a)	119	132.52	25.61	Gruplar içi	7486.47	2495.49			
	6-10 (b)	55	133.24	22.71	Gruplar arası	147960.30	685.00	3.643	.014*	a>c* (.013) b>c* (.008)
	11-15 (c)	28	117.39	38.04	Toplam	155446.78				d>c* (.007)
	16 ve üzeri (d)	18	141.00	14.67						

*P<.05

Tablo 15.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, çevre ile ilgili ilişkiler faktöründe gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>.05$), okul içi ilişkiler,

aile ile ilgili ilişkiler ve öz yeterlik toplam puanında 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerin kişiler arası öz yeterliklerinin 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir ($P<.05$).

Tablo 16.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam tiplerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Zaman planlaması	Kadrolu	133	31.2105	7.13193	.809	.420
	Diğer	87	30.4253	6.90405		
Zaman tutumları	Kadrolu	133	19.3233	4.62298	-.148	.883
	Diğer	87	19.4138	4.13873		
Zaman harcatıcılar	Kadrolu	133	16.0977	3.04975	-.215	.830
	Diğer	87	16.1839	2.65684		
Zaman yönetimi toplam puanı	Kadrolu	133	66.6316	11.83054	.384	.702
	Diğer	87	66.0230	10.97987		

Tablo 16.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam şekillerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 17.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam tiplerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	X	Ss	t	P
Okul içi ilişkiler	Kadro lu	133	78.3233	14.63782	.254	.800
	Diğer	87	77.8046	15.06871		
Aile ile ilgili ilişkiler	Kadro lu	133	24.8195	5.63785	.492	.623
	Diğer	87	24.4368	5.64183		
Çevre ile ilgili ilişkiler	Kadro lu	133	28.4887	8.99126	-.395	.693
	Diğer	87	28.9770	8.90254		
Öz yeterlik toplam puanı	Kadro lu	133	131.6316	26.75236	.112	.911
	Diğer	87	131.2184	26.62549		

Tablo 17.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam şekillerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 18.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre zaman yönetimi becerilerinin karşılaştırılması

Faktör Grup		N	X	Ss		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Zaman planlaması	5000 TL ve altı	118	30.39	7.01	Gruplar içi	87.94	43.97	.887	.413
	5001-7000 TL	83	31.71	7.01	Gruplar arası	10757.87	49.58		
	7001 TL ve üzeri	19	30.53	7.37	Toplam	10845.80			
Zaman tutumları	5000 TL ve altı	118	19.20	4.21	Gruplar içi	6.85	3.43	.173	.841
	5001-7000 TL	83	19.58	4.38	Gruplar arası	4287.78	19.76		
	7001 TL ve üzeri	19	19.37	5.96	Toplam	4294.63			
Zaman harcatıcılar	5000 TL ve altı	118	16.24	2.66	Gruplar içi	12.44	6.22	.740	.478
	5001-7000 TL	83	16.16	3.09	Gruplar arası	1822.74	8.40		
	7001 TL ve üzeri	19	15.37	3.44	Toplam	1835.18			
Zaman Yönetimi toplam puanı	5000 TL ve altı	118	65.83	11.16	Gruplar içi	153.58	76.79	.580	.561
	5001-7000 TL	83	67.45	11.12	Gruplar arası	28708.80	132.29		
	7001 TL ve üzeri	19	65.26	14.93	Toplam	28862.32			

Tablo 18.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 19.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması

Faktör Grup		N	X	Ss		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P
Okul içi ilişkiler	5000 TL ve altı	118	79.23	12.492	Gruplar içi	380.86	190.43	.871	.420
	5001-7000 TL	83	76.45	17.312	Gruplar arası	47444.07	218.64		
	7001 TL ve üzeri	19	78.53	16.01	Toplam	47824.93			
Aile ile ilgili ilişkiler	5000 TL ve altı	118	25.23	4.87	Gruplar içi	95.790	47.89	1.518	.221
	5001-7000 TL	83	23.83	6.38	Gruplar arası	6844.99	31.54		
	7001 TL ve üzeri	19	24.84	6.39	Toplam	6940.78			
Çevre ile ilgili ilişkiler	5000 TL ve altı	118	29.59	8.30	Gruplar içi	214.60	107.33	1.347	.262
	5001-7000 TL	83	27.54	9.35	Gruplar arası	17285.08	79.66		
	7001 TL ve üzeri	19	28.00	10.68	Toplam	17499.73			
Öz yeterlik toplam puanı	5000 TL ve altı	118	134.06	22.45	Gruplar içi	1892.37	946.19	1.337	.265
	5001-7000 TL	83	127.82	30.86	Gruplar arası	153554.41	707.62		
	7001 TL ve üzeri	19	131.37	30.24	Toplam	155446.78			

Tablo 19.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($P>.05$).

Tablo 20.1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimleri becerileri ile kişiler arası öz yeterlikleri arasındaki ilişki

		Zaman Planlaması	Zaman Tutumları	Zaman Harcaticılar	Zaman Yönetimi Toplam Puanı	Okul İçi İlişkiler	Aile İle İlgili İlişkiler	Çevre İle İlgili İlişkiler	Öz Yeterlik Toplam Puanı
Zaman planlaması	r	1							
	P	-							
Zaman tutumları	r	.747**	1						
	P	.000	-						
Zaman harcaticılar	r	.128	.097	1					
	P	.059	.151	-					
Zaman yönetimi toplam puanı	r	.934**	.868**	.368**	1				
	P	.000	.000	.000	-				
Okul içi ilişkiler	r	.185**	.164*	.307**	.254**	1			
	P	.006	.015	.000	.000	-			
Aile ile ilgili ilişkiler	r	.237**	.166*	.267**	.277**	.837**	1		
	P	.000	.014	.000	.000	.000	-		
Çevre ile ilgili ilişkiler	r	.285**	.171*	.146*	.277**	.638**	.715**	1	
	P	.000	.011	.030	.000	.000	.000	-	
Öz yeterlik toplam puanı	r	.248**	.183**	.276**	.292**	.946**	.916**	.840**	1
	P	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	-

*P<.05; ** P<.01

Tablo 20.1.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişki incelendiğinde, hem zaman yönetimi hem de kişiler arası öz yeterlik ölçeklerinin kendi faktörleri arasında ve bununla birlikte

zaman yönetimi ve öz yeterliklerin birbirleri arasındaki ilişkilerin genelinde istatistiksel olarak anlamlı derecelerde çok güçlü pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir.



5. TARTIŞMA

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada elde edilen sonuçlar bu kısımda tartışılıp ve yorumlanmıştır. Sonuçlar konuyla ilgili literatür taramasından elde edilen bulgularla bu bölümde desteklenmiştir. Araştırma sonucunda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genelinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri arttıkça zaman yönetimi becerileri de artmaktadır. Kişiler arası öz yeterlik algılarına sahip olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik değişkenlere göre zaman yönetimi algıları karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu benzerlik ya da az farklılaşma hayatlarının büyük bir bölümünü aynı eğitimi almaya adanmış olmaları, aldıkları eğitimle birlikte aynı mesleği yapıyor olmaları, zamanlarının büyük bir bölümünün ortak çalışma şekillerine sahip olması, kişiler arasında farklılaşmanın çok az olmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine dörtlü likert tipi ölçek uygulanarak hesaplanan Zaman Yönetimi Ölçeği ortalama puanları incelendiğinde; zaman planlaması boyutu puan ortalaması 30.90 ± 7.04 zaman tutumları boyutu puan ortalaması 19.36 ± 4.43 zaman harcatıcıları boyutu puan ortalaması $16,13 \pm 2.89$ ve zaman yönetimi toplam puan ortalamasını ise 66.39 ± 11.48 olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte dörtlü likert tipi ölçek puanları incelendiğinde, ortalama değerler;

zaman planlaması faktörü için 2.81, zaman tutumları için 2.76, zaman harcatıcılar için 3.26 ve zaman yönetimi toplam puanında 2.89 olduğu tespit edilmiştir.

Caz (2014), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerinin incelenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada, zaman planlaması boyutu puan ortalamasını 26.38 ± 5.26 , zaman tutumları boyutu puan ortalamasını 17.10 ± 3.14 , zaman tuzakları boyutu puan ortalamasını 13.29 ± 2.25 ve zaman yönetimi toplam puan ortalamasını ise 58.77 ± 8.03 olduğu sonucuna varmıştır (99). Yapılan başka bir araştırmada ise Erdul (2005) üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkisi üzerine yaptığı araştırmasında; zaman planlaması boyutu puan ortalamasını 49.13 ± 8.95 , zaman tutumları boyutu puan ortalamasını 22.99 ± 3.65 , zaman tuzakları boyutu puan ortalamasını 22.99 ± 3.26 ve zaman yönetimi toplam puan ortalamasını ise 85.14 ± 11.46 olduğu sonucuna varmıştır (58). Bunun yanı sıra Erdem, Pirinççi ve Dikmetaş (2004), yaptıkları araştırmada, üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi davranışlarının “orta” düzeyde olduğu sonucuna varmışlardır (101). Buna ek olarak, İşcan (2008), araştırmasında, Pamukkale Üniversitesi öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerini “orta” düzeyde olduğu sonucuna varmıştır (102). Bu çalışmada bütün faktörlerin ve zaman yönetimi toplam puan değerlerinin tümünde genel ortalamanın üstünde değerlere sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte bütün faktörler ve zaman yönetimi toplam puanının ortalamasının (“2.5”) üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular doğrultusunda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri incelendiğinde (zaman planlaması, zaman tutumları, zaman harcatıcılar, zaman yönetimi toplam puanı) hakkındaki görüşlerinin “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yani öğretmenlerin; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu,

meslekteki hizmet süresi, istihdam tipi, gelir durumu fark etmeksizin, zaman yönetimi becerilerine sahip olduğu söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine beşli likert tipi ölçek uygulanarak hesaplanan Kişiler Arası Öz Yeterlik Ölçeği ortalama puanları incelendiğinde; okul içi ilişkiler boyutu puan ortalaması 78.12 ± 14.78 , aile içi ilişkiler boyutu puan ortalaması 24.67 ± 5.63 , çevre ile ilgili ilişkiler boyutu puan ortalaması 28.62 ± 8.94 , ve kişiler arası öz yeterlik toplam puan ortalamasını ise 66.39 ± 11.48 olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte beşli likert tipi ölçek puanları incelendiğinde, ortalama değerler; okul içi ilişkiler faktörü için 4.34, aile ile ilgili ilişkiler için 4.11, çevre ile ilgili ilişkiler için 3.58, ve kişiler arası öz yeterlik toplam puanında 4.11 olduğu tespit edilmiştir.

Harurluoğlu ve Kaya (2009), biyoloji öğretmen adaylarının biyoloji öğretimine yönelik öz-yeterlik inançlarını inceledikleri çalışmalarında öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançlarının her üç alt boyut için “çok yeterli” düzeyde olduğu yani öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançlarının “oldukça yüksek” olduğu sonucuna varmışlardır (103). Dolapci (2013), öğretmen adayları ile yapmış olduğu çalışmada öz-yeterlik algılarının oldukça yeterli olduğu sonucuna varmıştır (104). Bedir (2011), ise 2010-2011 öğretim yılında İstanbul’da 119 ilköğretim ve ortaöğretim matematik öğretmenleriyle yaptığı çalışmada öğretmenlerinin öğretmen yeterlik inançlarının yeterli düzeyde olduğu sonucuna varmıştır (105).

Bu çalışmada bütün faktörlerin ve kişiler arası öz yeterlik toplam puan değerlerinin tümünde genel ortalamanın üstünde değerlere sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte bütün faktörler ve kişiler arası öz yeterlik toplam puanının ortalamasının (“3”) üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular doğrultusunda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlik

algıları incelendiğinde (okul içi ilişkiler, aile ile ilgili ilişkiler, çevre ile ilgili ilişkiler, kişiler arası öz yeterlik toplam puanı) algılarının “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yani öğretmenlerin; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi, istihdam tipi, gelir durumu fark etmeksizin, kişiler arası öz yeterlik algısına yüksek düzeyde sahip olduğu söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Verilerin incelenmesinde, yapılan birçok araştırmada da zaman yönetimi algısının çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Caz (2014), yaptığı araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmiş, araştırmada öğretmenlerin zaman planlaması, zaman tutumları ve genel zaman yönetimi becerilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır(100).Çınar (2018), devlet memurları üzerinde yaptığı çalışmada çalışanların zaman yönetimi algıları ile zaman yönetimi alt boyutlarına (zaman planlaması, zamanı etkin kullanma, zaman tuzaklarına düşmeme) ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır(106).Çimen ve diğ. (2017), yaptıkları çalışmada üniversite öğretim elemanlarının zaman yönetimi algılarının incelenmesi amaçlanmış, çalışmada öğretim elemanlarının zaman yönetimi alt boyutları olan zaman planlaması ve zaman tutumu algılarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır (107).Yapılan araştırmalara bakıldığında cinsiyet değişkeninde beden eğitimi ve spor öğretmeni kız ve erkeklerin zaman yönetimi becerileri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Çiftçi ve Taşkaya (2010), Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öz-yeterlik ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkiyi inceledikleri çalışmalarında öz yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır (108). Çimen (2007), ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algılarının incelendiği araştırmada da öğretmenlerin öz yeterlik algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır(109).Kılıçoğlu ve diğ. (2011), “Sosyal Alanlar öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançlarının Değerlendirilmesi” adlı araştırmalarında öğretmenlerin meslektaşlarından aldıkları destekle ilgili öz yeterliklerinin erkek ve kadına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır (110). Mullis ve Normandin (1992), yaptıkları almada kendine saygının cinsiyete göre değişmediği sonucuna varmışlardır (111). Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir. Kadın ve erkek tüm öğretmenlerin mesleksi açıdan yeterli olmaları ve cinsiyet bakımından aralarında farklılık bulunmaması, eşitlikçi ve istenilen bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Erkek ve kadın öğretmenlerin kendilerini aynı yeterlikte gördükleri ve mesleki gelişim süreçlerinden aynı miktarda yararlanabildikleri gösterilebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Caz (2014), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerini ele aldığı benzer bir araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerinin yaş gruplarına göre incelenmesi amaçlamış, çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel zaman yönetimi

becerileri ile zaman planlaması becerilerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır(100). Caz ve Tunçkol (2015), “Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi” konulu çalışmalarında, “yaş” değişkenine göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman tutumlarında istatistiksel anlamlı farklılığın olduğunu ve bu farklılığın “40 yaş altı” grubuna dâhil olan öğretmenlerin lehine olduğunu tespit etmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşının zaman yönetiminde sadece zaman tutumu alt boyutunda etkili olduğunu belirtmişler. “Zaman planlaması”, “zaman harcattırıcılar” alt boyutlarında ve genel zaman yönetimine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını sonucuna varmışlardır (112). Andıç (2009) ve Sayan (2005) yaptıkları araştırmalarda “genel zaman yönetimi” ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna varmışlardır(113,114). Cömert (2018), yaptığı çalışmada futbol kulüplerinde yönetici olarak çalışan bireylerin zaman yönetimi algılarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesini amaçlamış, çalışmanın sonunda futbol kulübü yöneticilerinin zaman planlaması ve zamanı etkin kullanma becerilerinin yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır(115). Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Tschannen-Moran ve Hoy (2002) ile Kaner (2010), yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin öz yeterlik algılarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna varmışlardır (88, 116). Yıldırım ve İlhan (2010), yaptıkları araştırmada genel öz yeterlik düzeylerinin yaşa göre bağımsız olduğu sonucuna varmışlardır(63). Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı

desteklemektedir. Ayrıca bu araştırmanın aksine Aypay (2010) ve Scholz ve diğerleri (2002) genel öz yeterliğin yaşa bağlı bir yapı olduğu sonucuna varmışlardır (117).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. İlerleyen (2014), “Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde, medeni durum değişkeninin öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin değerlendirilmesinde etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır (8). Bülbül (2014), yaptığı araştırmada sağlık çalışanların medeni durumlarına göre zaman yönetimi algılarının karşılaştırılmasını amaçlamış, çalışmanın sonunda çalışanların programlı çalışma, verimli çalışma, etkin çalışma ve planlı çalışma konularındaki zaman yönetimi algılarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır (118). Demir (2003), Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde yönetici olarak çalışan bireylerin zaman yönetimi algılarını ele aldığı çalışmada çalışanların zamanı etkin kullanma düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna varmıştır (119). Çınar (2018), devlet memuru çalışanlar üzerinde yürüttüğü bir çalışmada çalışanların genel zaman yönetimi algıları ile zaman yönetimi alt boyutlarından olan zaman planlaması, zamanı etkin kullanma ve zaman tuzaklarına düşmeme alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılaşma göstermediği sonucuna varmıştır (106). Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre evli olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile bekar olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılaşma

olmadığı söylenebilir. Literatürde bu çalışmayı destekleyen çalışmalar (Karahana, 2008; Bozbaş, 2015 ve Kesgin, 2006) bulunmaktadır (120,121,122). Bozbaş (2015), yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin medeni duruma göre öz yeterlik inançlarının farklılık göstermediği sonucuna varmıştır (120). Yorgancı ve Bozgeyikli (2016), yaptıkları çalışmada medeni durumun sınıf öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlik algılarında herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna varmıştır (123). Bu araştırmanın sonuçları bulgularımızı desteklemektedir. Bunun yanı sıra Benzer (2011) ve Kartal (2019) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının medeni duruma göre farklılaştığı sonucuna varmışlardır (124,125).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Cömert (2018), futbol kulübü yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmada futbol kulübü yöneticilerinin zaman planlaması ve zamanın etkin kullanılması konusundaki algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır (115). Demir (2003), Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde yönetici olarak çalışan bireylerin zaman yönetimi algılarını incelediği diğer bir çalışmada çalışanların zamanı etkin kullanma düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır (119). Deniz (2019), devlet memurları üzerinde yaptığı araştırmada çalışanların örgütsel zaman yönetimi ve planlama zaman yönetimi algıları ile genel zaman yönetimi algılarının öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna varmıştır (126). Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim düzeylerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark

olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerde öz yeterlik inançlarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığını destekleyen araştırmalar Benzer (2011), Karahan (2008), Gençtürk (2008), Kaya (2004), Toy (2015), Kartal (2019) ve Telef (2011) tarafından yapılan araştırmalardır (124,127,128,129,130,125,131). Yapılan araştırmadaki sonuca öğrenim durumunun etki etmemesinin nedenleri arasında lisans seviyesindeki yığılmanın varlığı olarak ifade edilebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Caz (2014), beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerinin bazı demografik değişkenlere göre incelediği araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman planlaması ile genel zaman yönetimi becerilerinin görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna varmıştır (100). Cömert (2018), futbol kulüplerinde yönetici olan bireylerin zaman yönetimi algılarını ele aldığı diğer bir çalışmada yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre zaman yönetimi algılarının karşılaştırılmasını amaçlamış; çalışmanın sonunda yöneticilerin zaman yönetimi alt boyutları olan zaman planlaması ve etkin zaman kullanımı algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna varmıştır (115). Çimen ve diğerleri (2017), üniversite öğretim elemanları üzerinde yürüttükleri diğer bir araştırma da ise öğretim elemanlarının zaman yönetimi alt boyutlarından olan zaman planlamasına ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır (107). Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, çevre ile ilgili ilişkiler faktöründe gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilirken, okul içi ilişkiler, aile ile ilgili ilişkiler ve öz yeterlik toplam puanında 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerin kişiler arası öz yeterliklerinin 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri süredir çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer (2011) ve Korkut (2009), yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin genel öz yeterlik inançlarının mesleki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna varmışlardır (124,132). Gül (2009), yapmış olduğu çalışmada mesleki kıdem yılının öğretmenlerin genel öz yeterlik ve alt boyutları üzerinde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varmıştır (133). Seçer (2011), ise yaptığı araştırmanın sonucunda sınıf öğretmenlerinin genel öz yeterlik inançları, sınıf yönetimi öz yeterlik inançları, meslektaşlardan elde edilen desteğe ilişkin algıladıkları öz yeterlik inançları ve idarecilerden elde edilen öz yeterlik inançlarının mesleki kıdem yılına göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır (134). Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir. Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2002), yaptıkları araştırmada demografik değişkenler, öğretmenlerin öz yeterlik inançlarında kuvvetli bir etkiye sahip değildir (88). Öz yeterlik inancını kişisel özelliklerden ziyade öğretmenlik mesleğine etkisi olan, okul ve sınıf içinde ortaya çıkan değişkenlerin etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu görüş, mesleki hizmet süresinin öz yeterlik inançlarına etkisinin olmama nedeni olarak gösterilebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam şekillerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, kadrolu beden eğitim öğretmenlerinin zaman

yönetimi konusunda daha başarılı olabilecekleri algısını çökertmektedir. Bu sebeple genel zaman yönetimi boyutunda, “zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar” alt boyutlarında, kadro durumu (kadrolu, sözleşmeli, geçici-vekil) her ne ise bütün beden eğitimi ve spor öğretmenleri, zamanı yönetme konusunda birbirine yakın beceriler sergilemektedirler.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin istihdam şekillerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kadro durumları (kadrolu, sözleşmeli, geçici/vekil) bütün beden eğitimi ve spor öğretmenleri, kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması hususunda birbirine yakın beceriler göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre zaman yönetimi becerileri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerinde büyük bir farkın olmamasından kaynaklanıyor olabilir, bu az farklılaşma da zamanı yönetme konusunda birbirine yakın beceriler sergilemelerine sebep olabilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin gelir düzeylerinde büyük bir farkın olmamasından kaynaklanıyor olabilir, bu az farklılaşma da kişiler arası öz yeterliklerinin karşılaştırılması hususunda birbirine yakın beceriler göstermelerine sebep olabilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişki incelendiğinde, hem zaman yönetimi hem de öz yeterlik ölçeklerinin kendi faktörleri arasında ve bununla birlikte kişiler arası öz yeterlik ve zaman yönetimi becerilerinin birbirleri arasındaki ilişkilerin genelinde istatistiksel olarak anlamlı derecelerde çok güçlü pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Kişiler arası öz yeterlik seviyesi yüksek olan öğretmenlerin zamanlarını iyi yönettiği sonucu tespit edilmiştir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ve zaman yönetimi becerileri üzerine yapılan bu çalışmada;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, istihdam şekilleri, gelir düzeyi değişkenlerine göre kişiler arası öz yeterlikleri incelendiğinde, gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bunun yanı sıra beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre kişiler arası öz yeterlikleri karşılaştırıldığında, çevre ile ilgili ilişkiler faktöründe gruplar arasında farklılaşma tespit edilmemiştir ($p>.05$). Okul içi ilişkiler, aile ile ilgili ilişkiler ve kişiler arası öz yeterlik toplam puanında 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerin kişiler arası öz yeterliklerinin 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri incelendiğinde cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, meslekteki hizmet süresi, istihdam şekilleri, gelir düzeyi değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin anlaşılması için yapılan bu çalışma incelendiğinde, hem kişiler arası öz yeterlik hem de zaman yönetimi ölçeklerinin kendi faktörleri arasında ve bununla birlikte kişiler arası öz yeterlikleri ve zaman yönetimi becerilerinin birbirleri arasındaki ilişkilerin genelinde istatistiksel olarak anlamlı derecelerde çok güçlü pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmadaki sonuçlara dayanılarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

Yapılan araştırmada beden eğitimi ve spor ęřretmenlerinin kişiler arası ęz yeterlik algıları yękseldikęe zaman yęnetimi becerilerinin de yękseldięi tespit edildiğinden, zaman yęnetimi ile ilgili eğitim, seminer, konferans vb. kurslara katılımları sağlanarak zamanı etkili kullanabilmeleri bu sayede kişiler arası ęz yeterlik algılarının da yękselmesi sağlanabilir.

Beden eğitimi ve spor ęřretmenlerinin kişiler arası ęz yeterlikleri ile zaman yęnetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada; ęřretmenlerinin kişiler arası ęz yeterlikleri ile zaman yęnetimi becerilerini farklı bir şekilde yordayacak kęltürel ve demografik değişkenleri kapsayan araştırmalar yapılmasının alana olumlu etki sağlayabileceği dęřünülmektedir.

Beden eğitimi ve spor ęřretmenlerinin kişiler arası ęz yeterlikleri ile zaman yęnetimi becerileri arasındaki ilişki incelendiğinde kişiler arası ęz yeterlik algıları yęksek olan ęřretmenlerin zaman yęnetimi becerilerinin de yęksek olduğu tespit edildiğinden zaman yęnetimi becerilerinin daha erken yaşlarda kazandırılabilmesi için temel eğitimde bu becerilerin kazandırılması sağlanabilir.

7. KAYNAKLAR

1. Türk Dil Kurumu Web Sitesi. Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük.
<http://www.tdk.gov.tr>, 2005.
2. Smith H. Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası, Çev: Çelbiş A, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2007: 23-114.
3. Akoğlu A. Zaman Oku, Bilim Teknik Dergisi 2003; 24-25.
4. Eroğlu F, Bayrak S. Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1994; 255-270
5. Roesch R. Yoğun İnsanlar İçin Zaman Yönetimi. Çev. Selim Yeniçeri. Beyaz Yayınları, İstanbul, 2007.
6. Akçınar, S. (2014). Örgütsel Zaman Yönetimi ve Etkin Zaman Kullanımı. Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
7. Gürbüz, M. ve Aydın, H. (2012). Zaman Kavramı ve Yönetimi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 9 (2).
8. İlerleyen E. Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014
9. Çalışkan, N. ve Yeşil, R. (2005). Eğitim dili öğretmenin beden dili. Gazi Üniversitesi Kırşehir
10. Gökçe, E. (1999). İlköğretim öğretmenlerinin yeterlikleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*
11. Bandura, A. (1997). Değişim aşamalarının anatomisi. *Amerikan sağlığın teşviki ve geliştirilmesi dergisi: AJHP*, 12 (1), 8

12. Guskey, T. ve Passaro, P. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31, 627–643.
13. Brouwers, A., & Tomic, W. (2001). The factorial validity of scores on the teacher interpersonal self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(3), 433-445.
14. Dembo ve Gibson, 1985; Guskey, 1988; Tschannen-Moran, Hoy ve Hoy, 1998; Woolfolk & HoyveSpero, 2005; BrouwersveTomic, 2001
15. Adair J. ve Adair T. (1999). *Zaman Yönetimi*, Çev: Bengi Güngör, Öteki Yayınevi, Ankara.
16. Andıç, H. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
17. Güçlü, N. (2001). *Zaman Yönetimi*. Gazi Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 25, s : 87-106
18. Eroğlu F, Bayrak S. *Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1994; 255-270.
19. Scoot M. *Zaman Yönetimi*, Çev: Çevik AÇ, Rota Yayınları, İstanbul, 1997: 9.
20. Sabuncuoğlu Z, Tüz M. *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Yayınları, Bursa, 2003: 28-281
21. Karaküçük S. (1995). *Rekreasyon, Boş Zamanları Değerlendirme*, Gazi Yayınevi, Beşinci Baskı, Ankara.
22. Hazar, A. (2003). *Rekreasyon ve animasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık, 3-5.
23. Tordkilsen, G. (2005) *Leisure and recreation management* (5. Baskı). London: EveFNSpon, 28-31.

24. Karaküçük, S., Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve kent(li)leşme*. Ankara: Gazi Kitabevi, 31-36.
25. Nixon, E. J. And Jewett, E. A. (1969). *An Introduction to Physical Education*, Seventh Edition, Toronto
26. Köktaş, K. Ş. (2010). “Rekreasyon Boş Zaman Değerlendirme”. Geliştirilmiş 3. Baskı Ankara: Nobel.
27. Tezcan, M. (1991). “Eğitim Sosyolojisi, 6. Baskı, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları”, Ankara.
28. Greenwood M. Lashua Brett D. (2004), “What is Leisure? The Perceptions of Recreation Practitioners and Others”, *Leisure Science*, s.17
29. Şahin, C.K. (2009). “Eğirdir Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma”. *Artvin Çoruh Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 10(1), 62-71.
30. Güngörmüş, H. A. (2007). *Özel Sağlık-Spor Merkezlerinden Hizmet Alan Bireyleri Rekreasyonel Egzersize Güdüleyen Faktörler*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
31. Tutar H. *Zaman Yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara, 2011: 64-100
32. Karaküçük S. *Rekreasyon*, Gazi kitabevi, Ankara, 2008: 1-6
33. Akyüz Y. *Organizasyonların Yeni Zenginliği*, *Standard Ekonomik ve Teknik Dergisi* 2000; 93-94
34. Josephs, R. (1997). *Zaman Yönetimi*, (Ö. Koşar çev.). İstanbul: Epsilon Yayınları
35. Çelik A. ve Akatay A. *Örgütlerde Zaman Yönetimi, Zaman Yönetimi ve Yönetişel Zamanda Etkinlik*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2007: 27-106.

36. Açıkalın, A. (1994): Teknik ve toplumsal yönleriyle okul yöneticiliği. Ankara: Pegem A Yayınları.
37. Tutar, H. (ED.). (2003). Zaman Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
38. Türkel, S. & Leblebici, D. N. (2001). Etkili Zaman Yönetimi ve Uygulaması, Ankara: Ankara Genç İşadamları Derneği.
39. Sabuncuoğlu, Z. & Paşa, M. (2002). Zaman Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitapevi.
40. Bayramlı Ünver, Ü. (2006). Zaman Yönetimi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
41. Ardahan, F.(2003). Küçük ve Orta Boy İşletmeleri İçin Zaman Yönetimi. Akdeniz Üniversitesi, Yayın No:59, Antalya.
42. Akatay, A.(2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. On Sekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Çanakkale.
43. Yılmaz, A.& Aslan, S. (2002). Örgütsel Zaman Yönetimi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3 (1).
44. Tengilimlioğlu, D. & Tutar, H. & Altınöz, M. & Başpınar, N.O. & Erdönmez, C. (2007). Zaman Yönetimi. (Ed.: H. Tutar). 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık.
45. Çelebi, K. (2017). Etkili Zaman Yönetiminin Hizmet Sektöründe Verimlilik Algısına Pozitif Katkısı, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Mersin.
46. Kocabaş İ, Erdem R. Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003; 203-210.
47. Erdem, R. & Kaya, S. (1998). Zaman Yönetimi. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Todaie Yayınları. 7 (2), 99-120. Ankara.
48. Arslan M. Zaman Yönetimi ve Yöneticilerin Zaman Yönetimini Etkileyen Zaman Tuzakları, Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi 2003; 271-280

49. Covey SR, Merrill AR, Merrill RR. Önemli İşlere Öncelik, Çev: Deniztekin O, Varlık Yayınları, İstanbul, 2012: 357-360.
50. Erkıılıç TA. Zaman Yönetimi, Etkili Sınıf Yönetimi, Anı Yayıncılık, Ankara, 2007: 119-141
51. Gökpınar, H. (2007). Zaman yönetimi. www.projeyönetimi.com adresinden 21.03.2020 tarihinde edinilmiştir.
52. Covey, R, S. (2007). Önemli işlere öncelik. (Çev. Osman Deniztekin). İstanbul: Varlık yayınları
53. Şahin, D.C. (2015). Verimli Örgüt Yönetimi için Zaman Yönetimi: Bir Özel Hastane Örneği.Yüksek Lisans Tezi.Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi, Ankara.
54. Karaoğlan, A.D. (2006). Üst Düzey Yöneticilerin Zaman Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği, Balıkesir
55. Tengilimoğlu D, Tutar H, Altınöz M, Başpınar NÖ, Erdönmez C. Zaman Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003 13-72.
56. Paşa M. Zaman Yönetimi ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2001 38-42.
57. Balcı, A. (1990). “Zaman Yönetimi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 1, Ankara.
58. Adair, J. ve Adair, T. (1996). “Zaman Yönetimi”, Çev. Bengi Güngör, Öteki Yayınevi, Ankara
59. Erdul, G. (2005). “Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa

60. Uğur, A. (2000). "Çalışma Hayatında Zaman Yönetimi", Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, Sayı 143.
61. Ensari H. Zaman Yönetimi. M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 1995; (7), 97-103.
62. Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
63. Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikiyatri Dergisi, 21(4), 301-308.
64. Kurbanoglu, S. S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. Bilgi Dünyası, 5(2), 137-152.
65. Yiğit, F. (2001). Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
66. Bozgeyikli, Hasan, Feride Bacanlı, and Hüseyin Doğan. "İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi." Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 21 (2009): 125-136.
67. Akkoyunlu, B., & Kurbanoglu, S. (2003). Öğretmen adaylarının bilgi okuryazarlığı ve bilgisayar öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(24).
68. Aksoy, V., & Diken, I. H. (2009). Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi. İlköğretim Online, 8(3), 709-720.
69. Bandura, A. (1977). Social Learning Ttheory. Englewood Cliffs: N.J. Prentice Hall.

70. Deniz L. ve Algan, C.E. (2007). Eğitimde Bilgi Teknolojileri Kullanımı Öz-yeterlilikleri Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 25, 87-107.
71. Çalışkan, S. ,Selçuk, G. S. ve Özcan, .(2010).Fizik Öğretmen Adaylarının öz-yeterlilik İnançları: Cinsiyet, Sınıf Düzeyi ve Akademik Başarının Etkileri, Mayıs, Cilt 18 No:2 Kastamonu Eğitim Dergisi 449-466.
72. Ulusoy, A. (2003). Gelişim ve Öğrenme. Ankara: Anı Yayıncılık.
73. Leithwood, K. (2007). What We Know About Educational Leadership. C. V. J.M. Burger içinde, *Intelligent Leadership* (s. 41-66). Springer.
74. Bandura, A.(1995).Exercise of personel and human agency in changing societies. In A. Bandura (Ed.),*Self-efficacy in changing societies*. (pp.1-45).New York. Cambridge University Press
75. Sahranç, Ü. (2007). Stres kontrolü, genel öz-yeterlilik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
76. Bozgeyikli, H. (2005). Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya.
77. Usher, Ellen L.ve Frank Pajares (2006) “Sources of Academic and SelfRegulatory Efficacy Beliefs of Entering Middle School Students,” *Contemporary Educational Psychology*, Sayı 31, s.125-141

78. Hodges, Charles B. ve Pamela F. Murphy (2009) “Sources of Self-Efficacy Beliefs of Students in A Technology-Intensive Asynchronous College Algebra Course,” The Internet and Higher Education, Cilt 12, Sayı 2, s.9397.
79. Bandura, Albert (1994) “Self Efficacy,” In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of Human Behavior, Sayı 4, s.71-81. Academic Press, Newyork
80. Usher, Ellen L. ve Frank Pajares (2008) “Sources of Self-Efficacy in Schools: Critical Review of the Literature and Future Directions,” Review of Educational Research, Cilt 78, Sayı 4, s.751-796.
81. Britner, Shari L. ve Frank Pajares (2006) “Sources of Science Self-Efficacy Beliefs of Middle School Students,” Journal of Research in Science Teaching, Cilt 43, Sayı 5, s.485-49
82. Basım, H. N. Korkmazyürek, H. ve Tokat, A. O. (2008) Çalışanların Öz Yeterlik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi,(19), s. 121-130
83. Bolat, İ. O. (2011). Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi. Ankara: Detay Yayıncılık
84. Işık, İ. (2001). Öz Yeterlilik İnancı Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
85. Çapri, B., & Kan, A. (2006). Öğretmen Kişilerarası Öz Yeterlilik Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Mersin Üniv. Eğitim Fakültesi Dergisi,(2), s. 48-61

86. Ekici, G. (2008). Sınıf Yönetimi Dersinin Öğretmen Adaylarının Öğretmen Öz Yeterlik Algı Düzeyine Etkisi. Hacettepe Ün. Eğitim Fakültesi Dergisi,(35), s. 98-110.
87. Meb. (2002). Öğretmen Yeterlilikleri. Ankara: Meb Yayınları.
88. Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2002). The Influence Of Resources And Support On Teachers' Efficacy Beliefs. Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association
89. Henson, R. K. (2001). Teacher Self-Efficacy: Substantive Implications And Measurement Dilemmas. Paper Presented At The Annual Meeting Of The Educational Research Exchange.
90. Senemoğlu, N. (2015). Gelişim, Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Yargı Yayınevi.
91. Eyyam, R., Doğruer, N., & Meneviş, İ. (2012). Sosyal Öğrenme Kuramı. Z. Kaya içinde, Öğrenme ve Öğretme Kuramlar, Yaklaşımlar, Modeller (s. 75-96). Ankara: Pegem Akademi.
92. Yılmaz, M. (2007). Sınıf Öğretmeni Yetiştirmede Teknoloji Eğitimi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27 (1), s. 155-167
93. Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel yayın Dağıtım, Ankara, 2006
94. Cohen L., Manion L., Morrison K. Research methods in education. 5th ed. London New York: Routledge Falmer, 2000
95. Britton B. K., Tesser A. Effects of time-management practices on college grades. Journal of Educational Psychology, 1991, 83 (3); 405–410.
96. Alay S, Koçak S. Validity and Reliability of Time Management Questionnaire, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2002; 9–13.

97. Gözel E. İlköğretim okulu öğretmenlerinin zaman yönetimi hakkındaki görüşleri. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar, 2009.
98. Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), Series in applied psychology: social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 135- 149). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis
99. Esentürk, O. K., Yılmaz, A., İlhan, E. L., & Adnan, K. A. N. (2019). Beden eğitimi ve spor öğretmeni Kişilerarası Öz-Yeterlik Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 24(2), 63-88.
100. Caz Ç. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2014: 54.
101. Erdem R., Dikmetaş E., Ve Pirinççi E. (2004). Üniversite öğrencilerinin Zaman yönetimidavranışları ve Bu Davranışların Akademik Başarı İle İlişkisi. 18.10.2008.<http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi>.
102. İşcan, S. (2008). Pamukkale Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Akademik Başarıları Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış YL Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
103. Harurluoğlu, Y. ve Kaya, E. (2009). Biyoloji öğretmen adaylarının biyoloji öğretimine yönelik öz-yeterlik inançları. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 481-496.
104. Dolapci, S. (2013). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ve kaynaştırma eğitimine bakış açıları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.103

- 105.** Bedir, D. (2011).Matematik öğretmenlerinin Alanlarına Yönelik öz Yeterlik Algıları le Sınıfsal Yönetmel Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul104
- 106.** Çınar, D. (2018). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Becerileri. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- 107.** Çimen, K. (2017). Üniversite Öğretim Elemanlarının Zaman Yönetimi Anlayışlarının İncelenmesi. Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 4(2).
- 108.** Çiftçi, S., & Taşkaya, S. M. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının öz yeterlik ve iletişim becerileri arasındaki ilişki. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, 509-512.
- 109.** Çimen, S. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- 110.** Merey, Z., Kaymakçı, S., & Kılıçoğlu, G. (2011). Öğrenci Konseyi Seçimlerinde Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları (Gazi Üniversitesi Örneği). Milli Eğitim Dergisi, 41(191), 191-209
- 111.** Mullis, A. K., Mullis, R. L., & Normandin, D. (1992). Cross-sectional and longitudinal comparisons of adolescent self-esteem. Adolescence, 27(105), 51.
- 112.** Caz Ç., Tunçkol H. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 2015; 6 (2): 91.
- 113.** Andıç H. Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2009: 65.

114. Sayan, İ. (2005). Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
115. Cömert, E. (2018). Profesyonel Futbol Kulüplerinde Görev Yapan Yöneticilerin Zaman Yönetiminin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
116. Kaner, S. (2010). Özel gereksinimli olan ve olmayan öğrencilerin öğretmenlerinin öz-yetkinlik inançları.
117. Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği? nin GÖYÖ Türkçe? ye Uyarlama Çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), 113-132.
118. Bülbül, A. (2014). Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi (Kırklareli Örneği)(Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi) (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul).
119. Demir, H. (2003). Zaman yönetimi ve Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan yöneticiler üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
120. Karahan, Ş. (2008). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
121. Bozbaş, Y. (2015) . Sınıf öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
122. Kesgin, E. (2006). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımlarını kullanma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

- (Denizli İli Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
123. Yorgancı, A. E., & Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlilik Algılarıyla Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi. Uluslararası Toplum Araştırması Dergisi, 6(10), s. 50-79.
124. Benzer, F. (2011). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algılarının Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
125. Kartal, M. (2019). Öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
126. Deniz, M. O. (2019). Bir vakıf üniversitesinde çalışan akademik ve idari personelin zaman yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi: Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
127. Karahan, Ş. (2008). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlilik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
128. Gençtürk, A. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlilik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
129. Kaya, G. (2004). Katılımcı yönetim modelinin organizasyonlarda yaratıcılığın geliştirilmesindeki rolü üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

130. Toy, S. N. (2015). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz yeterlikleri ile kaynaştırma eğitimine ilişkin yeterlik inançlarının karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
131. Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. İlköğretim Online, 10(1), 91-108.
132. Korkut, K. (2009). Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik inançları ile sınıf yönetimi beceri algıları arasındaki ilişki. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
133. Gül, İ. I. (2009). Eğitime Erişim: Eğitimde Ayrımcılık Yasağı ve Fırsat Eşitliği. I. Tüzün içinde, Eğitim Hakkı ve Eğitimde Haklar: Uluslararası İnsan Hakları Belgeleri Işığında Ulusal Mevzuatın Değerlendirilmesi (s. 17-99). İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi
134. Seçer, Z., Çeliköz, N., Sarı, H., Çetin, Ş., ve Büyüктаşkapu, S. (2010). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kaynaştırma Eğitime Yönelik Tutumları (Konya ili örneği). Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 29, s. 393-406.

EKLER

EK 1. ETİK KURUL



EK-3

Kayıt Tarihi:
07/11/2019

Protokol No:
11/06

T.C

**ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI**

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	Beden eğitimi öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlilikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yüksek lisans tez çalışması Nicel, anket çalışması
ARAŞTIRMACILAR	Mesut Artunç Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Yazıcı
KARAR	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğünün, İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna gönderdiği (13/11/2019 tarih ve 54067 sayılı yazı ve ekleri ile) Etik Kurul başvuru dosyanıza ait eksiklik ve düzeltmelerin yapıldığı saptanmıştır. Sonuç olarak, İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yaptığınız başvuru dosyanız, etik açıdan uygun bulunmuştur.

ETİK KURUL BAŞKANI

Prof. Dr. Ergün KUTLUSOY

TARİH

14/11/2019

İMZA

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre REKTÖR (Prof. Dr. Akin LEVENT) Vekili Adnan OZEL tarafından 14.11.2019 tarihinde e-imzalanmıştır. Evrakınızı <http://evrakdogrulama.erkincan.edu.tr> linkinden FE9B4392XF kodu ile doğrulayabilirsiniz.

EK 2. M.E.B. ONAY



T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 40456018-44-E.23548111
Konu : Mesut ARTUNÇ'un
Tez Çalışması

28.11.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün
27/11/2019 tarihli ve 56539 sayılı yazıları.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazılarında, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Mesut ARTUNÇ'un "**Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişiler Arası Öz Yeterlilikleri İle Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu tez çalışmasını ilimiz merkez ve ilçelerde bulunan tüm ortaokul ve tüm liselerde bulunan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik tez çalışması düzenlemek istediklerine dair yazıları ve anket formu ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu tez çalışmasının sadece bilimsel araştırma amaçları doğrultusunda kullanılması, kişisel bilgilerinin verilmemesi, gönüllülük esasına dayalı olarak eğitim öğretimi aksatmadan ilimiz merkez ve ilçelerde bulunan tüm ortaokul ve tüm liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik 2019-2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Naci ŞEMDİNOĞLU
Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
28.11.2019

Mahmut KURTARAN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Adres: Gap Mah.2502 Sok.No:10 B/Blok Kat:2 BATMAN
Elektronik Ağ: batmannem@meh.gov.tr
e-posta: sinavhizmetleri72@meh.gov.tr

Bilgi için: Nurullah KARDAŞ-Teknisyen
Tel: 0 (488) 280 72 25
Faks: 0 (488) 280 72 78

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden 75d3-eb1f-3d6f-977e-f089 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLER ARASI ÖZ YETERLİKLERİ İLE ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, “**Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi**” konulu yüksek lisans tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın gerçekleşmesi için aşağıda yer alan soruları cevaplamanız gerekmektedir. Sizlerden sağlanan veriler, bu araştırma çerçevesinde tutulacak ve kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde zaman yönetimi envanteri ve üçüncü bölümde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlikleri ölçeği bulunmaktadır. Soruları eksiksiz, samimi ve objektif olarak cevaplamanız araştırma bulgularının ve sonuçlarının geçerliliği için büyük önem taşımaktadır. Ayıracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

“Formu doldurup teslim etmeniz çalışmaya katılmaya onam verdiğiniz anlamına gelir.”

Tez danışmanı

Doç.Dr. Mehmet YAZICI
Erzincan Binali YILDIRIM Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu

Yüksek lisans öğrencisi

Mesut ARTUNÇ
Erzincan Binali YILDIRIM Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

BÖLÜM I: Kişisel Bilgiler

1-) Cinsiyet: Erkek ☐ Kadın ☐

2-) Yaş: 20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41 ve üzeri ☐

3-) Medeni durum: Evli ☐ Bekar ☐

4-) Eğitim durumu: Lisans ☐ Lisansüstü ☐

5-) Meslekteki hizmet süresi: 5 Yıl ve daha az ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 20 Yıl ve daha fazla ☐

6-) İstihdam tipi: Kadrolu ☐ Sözleşmeli-Vekil-Ücretli ☐

7-) Gelir durumu: 5000 ve altı ☐ 50001-7000 7001 ve üzeri ☐

EK 4. ZAMAN YÖNETİMİ ENVANTERİ

Bu bölümde öğretmenlerin zaman yönetimi davranışları ile ilgili ifadelere yer verilmiştir. Sizin için uygun olan seçeneği karşısındaki kutucuğa (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz. Ayrıca soruları işaretlerken sizin nasıl olmak istediğinizle değil nasıl olduğunuzla ilgilendiğimizi unutmayın.

	<i>Madde no</i>	<i>ZAMAN YÖNETİMİ ENVANTERİ</i>	<i>Hiç</i>	<i>Bazen</i>	<i>Sık Sık</i>	<i>Her Zaman</i>
<i>Zaman planlaması</i>	1	Güne zamanımı planlayarak başlarım.	1	2	3	4
	2	Hafta başlarında o hafta için bir dizi amaç belirlerim.	1	2	3	4
	3	Her gün planlama için zaman ayırırım.	1	2	3	4
	4	Her gün kendim için bir takım amaçlar belirlerim.	1	2	3	4
	5	Her gün yapmak zorunda olduğum işlerin listesini yazılı olarak yaparım.	1	2	3	4
	6	Okul günlerinde yapmak zorunda olduğum etkinliklerin (laboratuar, ders araç-gereçleri hazırlama vs.) programını yaparım.	1	2	3	4
	7	Bir sonraki hafta için ne yapmak istediğimi net olarak belirlerim.	1	2	3	4
	8	Çalışmalarımı bitirmek için bir tarih saptarım.	1	2	3	4
	9	Çok uğraş gerektiren işlerim için zamanımı programlamaya çalışırım.	1	2	3	4
	10	Zamanımı verimli kullanırım.	1	2	3	4
	11	Amaçlarımın hepsini belirlediğim zaman içinde başarabileceğimi düşünürüm.	1	2	3	4
<i>Zaman tutumları</i>	12	İşlerimle ilgili önemli tarihleri (sınav, öğrencilerin ödev teslim tarihleri vs.) bir takvim üzerinde işaretlerim.	1	2	3	4
	13	Alanımla ilgili yazılar ve makaleleri şimdi gerekli olmasalar bile ileride gerekebilir diye saklarım.	1	2	3	4
	14	Yakın tarihte sınav yapmasam bile, ilgili dokümanlarımı düzenli olarak gözden geçiririm.	1	2	3	4
	15	Üzerinde çalışacağım işleri, boş zaman bulduğumda yapmak için yanımda taşıyım.	1	2	3	4
	16	Küçük işler için çabuk karar veririm.	1	2	3	4
	17	Okul işlerimi engellememesi için gerektiğinde insanların taleplerini reddederim.	1	2	3	4
	18	Yapılacak bir işim yoksa meşgul olacak bir şeyler bulurum.	1	2	3	4
<i>Zaman harcattırıcılar</i>	19	Zamanımı planlama konusunda başarılı olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4
	20	Normal bir okul gününde, kendi özel işlerime, okul işlerimden daha çok zaman harcarım.	1	2	3	4
	21	Zaman kaybettirici alışkanlıklara veya etkinliklere devam ederim.	1	2	3	4
	22	Sigara içmenin zaman kaybettirici olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
	23	Okulla ilgili önemli işlerimi son güne bırakırım.	1	2	3	4

EK 5. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLER ARASI ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

	Madde No	<i>“BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLER ARASI ÖZ YETERLİKLERİ ÖLÇEĞİ”</i>	Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
<i>Okul İçi İlişkiler</i>	1	Sınıf ikliminde değişen şartlara göre ses tonumu ayarlayabilirim	1	2	3	4	5
	2	Öğrencilerin karşılaştıkları problemlerle yakından ilgilenirim.	1	2	3	4	5
	3	Öğrencilerin karşılaştıkları sorunlara karşı duyarlılık gösterebilirim.	1	2	3	4	5
	4	Ders dışı faaliyetlerde kalabalık öğrenci grubunu uyumlu şekilde sevk ve idare edebilirim.	1	2	3	4	5
	5	Öğrencilere dersin genel kurallarıyla ilgili davranışları kazandırabilirim.	1	2	3	4	5
	6	Öğrencilerin birbirleriyle etkili iletişim kurabildikleri bir ortam yaratabilirim.	1	2	3	4	5
	7	Öğrencilerin yönelttiği soruları önemserim.	1	2	3	4	5
	8	Öğrencilerden gelebilecek sorulara açıklayıcı cevaplar verebilirim	1	2	3	4	5
	9	Öğrencilerle iletişimde bireysel farklılıklarını göz önüne alabilirim.	1	2	3	4	5
	10	Yardımcı personellerle (hizmetli, temizlik elemanı vs.) her konuda rahatlıkla iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5
	11	Stajyer öğretmen adaylarına mesleki deneyimlerimi aktarabilirim.	1	2	3	4	5
	12	Ders dışı etkinliklerle ilgili okul idaresinin desteğini alabilirim.	1	2	3	4	5
	13	Öğrencilerin sorunları ile ilgili meslektaşlarım ile iletişime geçebilirim	1	2	3	4	5
	14	Gerektiğinde meslektaşlarımdan herhangi bir konuda yardım isteyebilirim.	1	2	3	4	5
	15	Gerektiğinde meslektaşlarıma herhangi bir konuda danışmaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
	16	Ders içi ve ders dışı etkinlikler konusunda meslektaşlarımla iş birliği yapabilirim.	1	2	3	4	5
	17	Okul disiplini konusunda okul idaresiyle iş birliği yapabilirim.	1	2	3	4	5
	18	Görev tanımım içerisinde üstlerimden (Okul idaresi, Farklı bürokratlar vs.) gelen talepleri önemserim.	1	2	3	4	5
<i>Aile İle İlgili İlişkiler</i>	19	Öğrencilerin aileleri ile rahatlıkla iletişim kurabilirim.	1	2	3	4	5
	20	Ders içi ve ders dışı etkinliklerle ilgili herhangi bir konuda aile desteğini alabilirim.	1	2	3	4	5
	21	Ders dışı etkinliklere aile katılımını sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
	22	Ders dışı etkinliklere katılım konusunda ailelerin endişelerini (akademik başarı, sakatlık vs..) giderebilirim.	1	2	3	4	5
	23	Ders dışı etkinliklere katılım konusunda ailelerden gerekli izinleri alabilirim.	1	2	3	4	5
	24	Çocuklarının spora yönlendirilmesi konusunda aileleri ikna edebilirim.	1	2	3	4	5
<i>Çevre İle İlgili İlişkiler</i>	25	Ders dışı etkinlikler konusunda gerektiğinde sivil toplum kuruluşlarından destek alabilirim.	1	2	3	4	5
	26	Ders dışı faaliyetlerin gerçekleşmesi konusunda gerektiğinde sponsor bulabilirim.	1	2	3	4	5
	27	Toplumda beden eğitime yönelik olumlu algı oluşturabilecek kişilerle (sporcu, antrenörler vs.) temasa geçebilirim.	1	2	3	4	5
	28	Düzenleyeceğim organizasyonlar için tanınmış spor adamlarının katılımlarını sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
	29	Ders içi ve ders dışı faaliyetlerin topluma duyurulması ile ilgili yerel ve ulusal basın ile temasa geçebilirim.	1	2	3	4	5
	30	Sportif tesis ve materyal eksikliklerine yönelik olarak farklı bürokratlardan (İl/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü, İl/İlçe Spor Müdürlüğü vs.) rahatlıkla destek alabilirim.	1	2	3	4	5
	31	Ders içi ve ders dışı sportif etkinliklerine yönelik olarak farklı bürokratlar (İl/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü, İl/İlçe Spor Müdürlüğü vs.) ile rahatlıkla temasa geçebilirim.	1	2	3	4	5
	32	Ders içi ve ders dışı etkinliklerle ilgili ihtiyaçların giderilmesi konusunda mahalli idarelerle (Belediye başkanı, muhtar vs.) iletişime geçebilirim.	1	2	3	4	5

ANKET BİTMİŞTİR KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...

ÖZGEÇMİŞ

10.08.1993 tarihinde Bingöl’de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Diyarbakır’da tamamladı. Lisans öğrenimine 2011 yılında Erciyes Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda başladı ve 2015 yılında buradan mezun oldu. 2016 yılından itibaren Batman 50.Yıl Ortaokulunda Beden eğitimi ve spor öğretmenliği görevini yürütmektedir. Futbol branşında 2. Kademe antrenör belgesi bulunmaktadır. 2017 yılında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü’nde Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programına başlamış olup halen bu programa devam etmektedir.

Mesut ARTUNÇ