



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**OKUL SPORLARI FAALİYETLERİNE KATILAN BEDEN
EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI,
MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ İLE OKUL YÖNETİCİLERİ
DESTEĞİNİN İNCELENMESİ (RİZE İLİ ÖRNEĞİ)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Reşat OKUTAN

**Danışman
Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU**

**RİZE
2022**



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**OKUL SPORLARI FAALİYETLERİNE KATILAN BEDEN
EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI,
MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ İLE OKUL YÖNETİCİLERİ
DESTEĞİNİN İNCELENMESİ (RİZE İLİ ÖRNEĞİ)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Reşat OKUTAN

**Danışman
Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU**

**RİZE
2022**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında, Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU danışmanlığında, Reşat OKUTAN tarafından hazırlanan *Okul Sporları Faaliyetlerine Katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları, Meslektaş İlişkileri ile Okul Yöneticileri Desteğinin İncelenmesi (Rize İli Örneği)* adlı bu tez çalışması, 29.08.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Unvanı, Adı SOYADI	İmza
Başkan :	Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU	
Üye :	Doç. Dr. Recep Fatih KAYHAN	
Üye :	Dr. Öğr. Üyesi Samet ZENGİN	

ETİK BEYAN

Beden Eğitimi ve Spor Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Okul Sporları Faaliyetlerine Katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları, Meslektaş İlişkileri ile Okul Yöneticileri Desteğinin İncelenmesi (Rize İli Örneği)” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılacak bir durumun ortaya çıkması halinde üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

29/08/2022

Reşat OKUTAN

ÖN SÖZ

Öncelikle yüksek lisans eğitim sürecim boyunca ve tez çalışmam süresince desteğini esirgemeyen, samimiyetle, özenle ve sabırla her sorumu cevaplayan, bana inanan, beni cesaretlendiren, akademik çalışmalarıyla her zaman örnek olan, bilgisinden, deneyimlerinden ve bakış açısından yararlanmaktan mutluluk duyduğum ve her zaman duyacağım kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU'na en içten teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Son olarak öğrenim hayatım boyunca her zaman sevgi ve sabırla benim yanımda olan, desteklerini esirgemeyen ve bu süreci tamamlamamı sağlayan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Reşat OKUTAN

2022/RİZE

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
KISALTMALAR	IX
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
GİRİŞ	1
1. GENEL BİLGİLER	7
1.1. Okul ve Okul Sporları.....	7
1.1.1. Okul	7
1.1.2. Okul Sporları.....	7
1.1.2.1. Türkiye’de Okul Sporları.....	9
1.1.2.2. Dünya Geneline Okul Sporları.....	10
1.1.3. Okul Sporları Vakfı	11
1.1.4. Okul Spor Faaliyetleri Yönetmeliği.....	11
1.2. Öğretmenlik ve Beden Eğitimi Öğretmenliği	13
1.2.1. Öğretmenlik Mesleği	13
1.2.2. Beden Eğitimi Öğretmenliği	14
1.2.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Sporlarındaki Rolü	15
1.3. İş Doyumu	16
1.3.1. İş Doyumunun Önemi.....	17
1.3.2. İş Doyumunun Tarihçesi	18
1.3.3. İş Doyumu Kapsam Kuramları	19
1.3.3.1. Abraham H. Maslow’un İhtiyaçlar Kuramı.....	20
1.3.3.2. Herzberg’in Çift Faktör Kuramı.....	21
1.3.3.3. McGregor’un X ve Y Kuramı	22

1.3.3.4. Glasser'in Kontrol Kuramı	23
1.3.3.5. İş Doyumu Süreç Kuramları.....	24
1.3.4. Okul Yönetimi.....	28
1.3.4.1. Yönetim ve Yönetici Kavramları	28
1.3.4.2. Eğitim ve Okul Yönetimi	30
1.3.4.3. Okul Yönetiminin Temel İşlevleri	31
1.3.4.4. Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Özellikler ve Beceriler	31
1.3.4.5. Okul Yönetiminin Hiyerarşisi	32
2. GEREÇ VE YÖNTEM.....	35
2.1. Gereç ve Yöntem.....	35
2.1.1. Araştırmanın Evreni.....	35
2.1.2. Araştırmanın Örneklemi.....	35
2.1.3. Araştırma Tekniği ve Protokol.....	35
2.1.4. Veri Toplama Yöntemi.....	36
2.1.5. Veri Toplama Araçları.....	36
2.1.5.1. Kişisel Bilgi Formu	36
2.1.5.2. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)	36
2.1.5.3. Meslektaş İlişkileri Ölçeği (MİÖ)	37
2.1.5.4. İdareci Desteği Algısı Ölçeği (İDAÖ)	37
2.1.6. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi	37
2.2. Bulgular	38
2.2.1. Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımlarının İncelenmesi	38
2.2.2. Öğretmenlerin Ölçek Maddelerine Verdikleri Cevapların Dağılımlarının İncelenmesi	43
2.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	45
2.2.4. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	46

2.2.5. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi	
Desteyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi.....	47
2.2.6. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi	
Desteyinin Çalıştığı Bölge Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	48
2.2.7. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi	
Desteyinin Çalıştığı Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	49
2.2.8. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi	
Desteyinin Görev Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi	51
2.2.9. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi	
Desteyinin Antrenörlük Belgesi Değişkenine Göre İncelenmesi	53
2.2.10. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi	
Desteyinin Okul Sporlarına Katılım Durumu Değişkenine Göre	
İncelenmesi	56
3. TARTIŞMA VE SONUÇ	58
3.1. Tartışma	58
3.2. Sonuç	68
3.3. Öneriler	70
KAYNAKÇA	72
EKLER.....	81
ETİK KURUL KARARI	87

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ana Bilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor
Tez Türü : Yüksek Lisans
Danışman : Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU
Hazırlayan : Reşat OKUTAN
Yıl : 2022
Sayfa Sayısı : 102

ÖZET

**OKUL SPORLARI FAALİYETLERİNE KATILAN BEDEN EĞİTİMİ
VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMLARI, MESLEKTAŞ
İLİŞKİLERİ İLE OKUL YÖNETİCİLERİ DESTEĞİNİN İNCELENMESİ
(RİZE İLİ ÖRNEĞİ)**

Bu araştırmada okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri destek algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada genel tarama modelinden yararlanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Rize ilinde görev yapan ve okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi öğretmenlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen gönüllü 134 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada gerekli olan verileri toplayabilmek amacıyla “İş Doyumu Ölçeği”, “Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği” ve “İdareci Desteği Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizlerinde T-Testi ile ANOVA Testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel anlamda orta düzeyde çalışma ortamlarında iş doyum düzeylerinin, meslektaş ilişkilerinin ve okul yöneticileri desteğinin olduğu görülmüştür. Öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile algılanan okul yöneticileri desteğinde cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı bölge, yaş, görev süresi, antrenörlük belgesi ve okul sporlarına katılım durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın yaş değişkeni içerisinde öğretmenlerin meslektaş ilişkilerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklılığın 49 yaş ve üzeri katılımcıların 34-38 yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul Sporları, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, İş Doyumu, Meslektaş İlişkisi, İdareci Desteği

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Department : Physical Education and Sports Thesis
Type : Master Thesis
Supervisor : Assoc. Prof. Serkan HACICAFEROĞLU
Author : Reşat OKUTAN
Year : 2022
Pages : 102

ABSTRACT

**INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION, COLLEAGUE
RELATIONS AND SUPPORT OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF
PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS PARTICIPATING IN
SCHOOL SPORTS ACTIVITIES (RİZE PROVINCE EXAMPLE)**

In this research, it is aimed to examine the job satisfaction, colleague relations and support perceptions of school administrators of physical education and sports teachers participating in school sports activities. General screening model was used in the research. The sample of the study consists of 134 volunteer teachers determined by simple random sampling method from physical education teachers working in Rize province and participating in school sports activities. "Job Satisfaction Scale", "Colleague Relationship Perception Scale" and "Administrative Support Perception Scale" were used in order to collect the necessary data in the study. T-test and ANOVA test were used in the analysis of the data. As a result of the analyses, it was seen that physical education and sports teachers participating in school sports generally had a medium level of job satisfaction in their working environment, colleague relations and school administrators' support. It has been concluded that there is no significant difference in teachers' job satisfaction, colleague relations and perceived support of school administrators depending on gender, marital status, educational status, region of employment, age, tenure, coaching certificate and participation in school sports. On the other hand, it was determined that there was a significant difference in the age variable, depending on the relationships of the teachers with their colleagues. It was determined that this difference was between the participants aged 49 and over and those aged between 34-38 years.

Keywords: School Sports, Physical Education and Sports Teacher, Job Satisfaction, Colleague Relationship, Manager Support

KISALTMALAR

BES	:	Beden Eğitimi ve Spor
Ed	:	Editör
f	:	Frekans
GSİM	:	Gençlik Spor İl Müdürlükleri
IOC	:	Uluslararası Olimpiyat Komitesi
ISF	:	Uluslararası Okul Sporları Federasyonu
İDAÖ	:	İdareci Desteği Algısı Ölçeği
İDÖ	:	İş Doyumu Ölçeği
MEB	:	Millî Eğitim Bakanlığı
MEM	:	Milli Eğitim Müdürlükleri
MİÖ	:	Meslektaş İlişkileri Ölçeği
N	:	Birey Sayısı
Ort	:	Ortalama
p	:	Anlamlı değeri
s	:	Sayfa
vd	:	Ve Diğerleri
VIE	:	Vroom Beklenti Kuramı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinin sorularına vermiş oldukları cevap dağılımları.....	43
Tablo 2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslektaş ilişkisi ölçeğinin sorularına vermiş oldukları cevap dağılımları	44
Tablo 3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul idaresi desteği ölçeğinin sorularına vermiş oldukları cevap dağılımları	45
Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin t-testi sonuçları	46
Tablo 5. Medeni durum değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin t-testi sonuçları	47
Tablo 6. Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin t-testi sonuçları	48
Tablo 7. Çalıştığı bölge durumu değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin t-testi sonuçları	49
Tablo 8. Yaş değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler.....	50
Tablo 9. Yaş değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin tek yönlü varyans analizi	51
Tablo 10. Görev süresi değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler	52
Tablo 11. Görev süresi değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin tek yönlü varyans analizi	53
Tablo 12. Antrenörlük belgesi değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler.....	54
Tablo 13. Antrenörlük belgesi değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin tek yönlü varyans analizi	55
Tablo 14. Okul sporlarına katılım durumu değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler	56

Tablo 15. Okul sporlarına katılım durumuna göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin tek yönlü varyans analizi	57
---	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. BES öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımları.....	39
Şekil 2. BES öğretmenlerinin medeni durumlarına göre dağılımları	39
Şekil 3. BES öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre dağılımları	40
Şekil 4. BES öğretmenlerinin çalıştığı bölge durumlarına göre dağılımları	40
Şekil 5. BES öğretmenlerinin yaş durumlarına göre dağılımları	41
Şekil 6. BES öğretmenlerinin görev süresine göre dağılımları.....	41
Şekil 7. BES öğretmenlerinin antrenörlük belgesine göre dağılımları	42
Şekil 8. BES öğretmenlerinin okul sporlarına katılımlarına göre dağılımları.....	42

GİRİŞ

Sosyal olgulardan biri olan spor, aynı zamanda geleneklerin içinde de yer almaktadır. Toplumun tarih boyunca edindiği alışkanlıklar ve geçirdiği yaşantılar o toplumun sportif yapısına da etki eder (Karakaya, 2017). Ülkenin toplum yapısına, geleneklerine, ekonomik durumuna, gelir-gider dengesine ve örgütlenme şekline uygun sporlar yapılması Türkiye'nin de içinde bulunduğu demokratik ülkelerde görülen bir özelliktir (Keten, 1993).

Olumlu bir özellik olarak bilinen spor olgusu okullara kadar entegre edilmiştir. Bu entegrasyon işlemi okul sporları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Okul sporları, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kademesinde eğitim alan tüm öğrencilerin becerilerine ve yeteneklerine uygun biçimde planlanan ve uygulanan, öğrencilerin gelişiminin de hedeflendiği etkinlik programları şeklinde tanımlanmaktadır (Bucher ve Deborah, 1987). Başka bir ifadeye göre ise okul sporları, farklı spor dallarında öğrenim görülen okulu temsil eden öğrencilerin birtakım sınıflandırmalar dâhilinde mücadele etmelerine dayalı, ekip olabilme, paylaşma, fair-play ve başarı duygusu benzeri kavramların yaşanması ile öğrenmeye katkı sağlayan, yalnızca öğrenci kimliğiyle katılım sağlanan organizasyonlar bütünüdür (Aydemir, 2014).

Beden eğitimi ve spor bilimleri alanında amaçlanan tüm akademik kazanımları taşıyan okul sporları, spor olgusunun müsabaka özelliğine ek, eğitimsel özelliğini de eş zamanlı barındırmaktadır. Bu türden etkinlikler takım ruhu, sportmenlik, öz güven ve öz düzenleme gibi daha pek çok kazanımın geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. Bunun beraberinde, okul sporlarına katılanların katılmayanlara kıyasla akademik başarılarında, okula devam etme alışkanlıklarını geliştirmelerinde, okulu bırakmamasını ve disiplin cezası almamasını sağladığı görülmektedir. Aynı zamanda sporun topluma yaygınlaştırılması açısından okul sporlarının ve okul sporlarında beden eğitimi öğretmenlerinin önemli bir rolünün bulunduğu gerçeği yadsınamaz (Çolakoğlu ve Karaküçük, 2006).

Okul sporları denildiğinde akla gelen ilk paydaşlardan olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ve okul yöneticilerinin ülke sporunun kalkınmasında, sporun toplum içerisinde yaygınlaştırılmasında ve tanıtılmasında, beden eğitimi ve spor aracılığıyla öğrencilerin akademik başarısının artırılması için büyük sorumluluklar

üstlenmektedirler. Fakat bu sorumlulukları sırtlanan öğretmenlerin ve yöneticilerin arz ettikleri önem ne yazık ki bilinen bir husus değildir (Çolakoğlu, 2004). Bu durum beden eğitimi öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin iş doyumlarını azaltmaya neden olabilmektedir. Çünkü iş doyumunu öğretmenlerin mesleki yaşantılarını sürdürmelerinde önem arz eden faktörlerden birisidir. Bu bağlamda kişide iş doyumsuzluğuna sebep olan unsurlar kontrol altına alınmalı, hem iş hem de yaşam kalitesi artırılmalıdır (Keser, 2005).

İş doyumunu terimi kavramsal olarak ele alındığında, çalışanların işlerinden hoşnutluk, duygu-durumlarını yansıtan tutumsal bir değişken olduğunu görmekteyiz. Daha kısa bir tanım ile iş doyumunun, çalışanların yaptıkları işlerden hoşlanma veya hoşlanmama düzeyleri olduğu söylenebilir. Genel bir ifadeyle iş doyumunu; çalışanların işlerine, mesai arkadaşlarına veya iş koşullarına dair hissettikleri düşüncelerin ve davranışların bir ürünü olarak sergiledikleri “tutum” olarak ifade edilebilir (Yelboğa, 2012).

İş doyumunu öncelikli olarak iş görenler bakımından önemli bir faktördür. Elde edilen ücret, işin niteliği, verilen değer, terfi olanağı, işçiler arasındaki ilişkiler ve çalışma koşulları gibi iş doyumunu üzerinde etki sahibi olan faktörler; kişiden, çalışma hayatından ve özel yaşantıdan kaynaklı faktörler olarak sınıflandırılabilir. Bu türden faktörlerin etkilerine bağlı olarak iş doyumunu düşük kişiler, uygunsuz iş davranışları sergilemekte, işten kaçmakta ve işten/örgütten ayrılma düşüncesine kapılmakta, verimliliğindeyse düşüş yaşamaktadır. Bir işleyişteki düzenin bozukluğu çalışanların iş doyumlarının alt seviyelerde olmasından kaynaklanabilir. İş doyumunu düzeyi yüksek olan kişilerse daha sağlıklı ve mutlu olmakta, işyerinde devamsızlık yaşamamakta, örgüte bağlı kalmakta ve iş yerindeki enerjisini yaşamının tüm alanlarına da yansıtmaktadır (Yılmaz, 2012).

İş doyumunu, kişilerin işleriyle alakalı birtakım düşüncelere ve hislere sahip oldukları için gerek kendileri gerekse örgüt bakımında oldukça önem arz eder. Dahası, işçilerin işlerine yönelik tutumlarının mesleki performansları ve verimlilikleri üzerindeki etkileri yöneticiler tarafından da oldukça önem taşır. Çünkü iş doyumunu, bir örgüt içerisindeki çalışan kişilerin performanslarını, bedensel ve ruhsal zindeliklerini, devamsızlık yapma durumlarını ve işten ayrılmalarını çok büyük ölçüde etkileyen temel bir unsurdur (Tan, 2019).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ve yaşam doyumlarının yüksek olduğu bilinmektedir (Karaaslan vd., 2020). Aynı zamanda bu meslek grubuna mensup kişilerin iş doyumlarının, yöneticilerin tutumları ile olumlu veya olumsuz yönde etkilendiği ve yöneticinin çalışana değer vermesi ile çalışanlar üzerinde olumlu etki yarattığı da bilinmektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

Tüm bu veriler göz önünde bulundurularak araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, problem durumu, araştırmanın varsayımları, araştırmanın sınırlılıkları bu bölümde ayrıntılı bir şekilde ele alınarak açıklanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Rize ilinde okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri desteği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Okul sporları gerek ülke sporuna sağladığı katkılarla gerekse okul çağındaki bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan sağladığı kazanımlarla oldukça önemlidir. Bu büyük önemi taşıyan unsurda görev alan öğretmenlerin görev tanımlamasında oldukça sorumluluk bulunmaktadır. Bu sorumlulukların yerine layıkıyla getirilmesi adına iş doyumlarının, meslektaş ilişkilerinin ve yönetici desteğinin etkileyici unsurlar olduğu düşünülmektedir. Bu değişkenlerin arasındaki ilişkinin araştırılması, elde edilen veriler ile gerek beden eğitimi ve spor camiasına sunacağı öneriler ile gerekse konu ile ilgili literatürdeki boşluğu doldurması açısından oldukça önem arz etmektedir.

Problem Cümlesi

Bu çalışmada “Rize Mili Eğitim İl Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında görev yapan ve okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları hangi düzeydedir? Meslektaş ilişkileri hangi düzeylerde? Okul yöneticilerinden gördükleri destek düzeyleri hangi orandadır? Bu algı düzeyleri arasında bir fark var mıdır? Bu fark kişilik özelliklerinden etkilenmekte midir?” sorularına cevap aranmıştır.

Alt Problemler

1. Rize Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yer alan devlet okullarında çalışan ve okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu hakkındaki farkındalık algı durumları bağımsız değişkenlere göre değişkenlik göstermekte midir?
2. Rize Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yer alan devlet okullarında çalışan ve okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslektaş ilişkileri hakkındaki farkındalık algı durumları bağımsız değişkenlere göre değişkenlik göstermekte midir?
3. Rize Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yer alan devlet okullarında çalışan ve okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul yöneticilerinden gördükleri destek algı durumları bağımsız değişkenlere göre değişkenlik göstermekte midir?

Hipotezler

1. Örneklemdaki okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek hakkındaki farkındalık algı durumları yüksek düzeydedir.
2. Cinsiyet durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
3. Medeni durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
4. Eğitim durumu değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
5. Çalıştığı bölge değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul

yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

6. Yaş durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
7. Görev süresi değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
8. Antrenörlük belgesi durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
9. Okul sporlarına katılım durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmada uygulanan yöntemin araştırmanın hedefine uygun nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını, meslektaş ilişkilerini ve yönetici desteklerini belirlemeye uygun olduğu varsayılmıştır.
- Seçilen araştırma grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan katılımcıların ölçek maddelerini doğru anladıkları, soruları samimi ve içten yanıtladıkları varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Rize Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yer alan devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır.

- Bu araştırma konu ile ilgili olan ve ulaşılabilen kaynaklardan elde edilen veriler ile sınırlıdır.



1. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde okul ve okul sporları, Dünya'daki ve Türkiye'deki okul sporları, beden eğitimi öğretmenliği, iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul yönetici desteği hakkındaki bazı kavramlara ve bu kavramların açılımına değinilecektir.

1.1. Okul ve Okul Sporları

Araştırmanın bu bölümünde okul ve okul sporları kavramlarının açıklamasına, okul sporlarının Türkiye'de ve dünya genelinde tarihsel gelişimine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1.1. Okul

Okul, toplum içerisinde gereksinim duyulanların dikkate alınmasıyla ulusal hedeflerin dikkate alınmasıyla bir araya gelen yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin, velilerin, diğer hizmetli personellerin, fiziksel mekânların ve her türden teknik donanımın bir araya gelerek oluşturduğu örgüt olarak tanımlanır (Sabancı, 2008).

Okul örgütü aynı zamanda eğitim amaçlı yapılandırılan özel bir çerçeve olarak da değerlendirilmektedir. Bu özel çerçevenin öğretim faaliyetleriyle beraber üç ayrı işlevi vardır. Bu işlevlerden ilki, öğrencileri dış çevreden kaynaklanan güçlüklerden korumaktır. İşlevlerin ikincisi, öğrencilerin toplum tarafından kabul görmeyen davranışlardan uzak tutulmasını sağlamaktır. Sonuncusu ise öğrencinin okul dışındaki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörler hakkında bilgi edinmesini sağlayarak hayata hazırlanmasını sağlamak, öğretmek ve bunların arasındaki dengeyi kurma konusunda yardımcı olmaktır (Sabancı, 2008).

1.1.2. Okul Sporları

Uluslararası Okul Sporları Federasyonunun okul sporları tanımı incelendiğinde, okul müfredatının da ötesinde bir öğretim içeriğine sahip olan fiziksel aktivitelerle yapılandırılmış olan bir öğrenme süreci olarak tanımlandığı görülmektedir (Resmî Gazete, 2007).

Aydemir (2014), okul çağlarında sporla tanışan bir öğrencinin sporun yarışma ve rekabet boyutuyla ilk olarak, okul sporlarındaki organizasyonlarda karşılaştığını ifade etmiştir. Birçok spor dalında ve yaş kategorisinde mahalli organizasyonlardan

başlayarak ulusal boyutlara kadar sürdürülen okul sporları, bir öğrenciye hem yarışma hem de rekabet ortamını birlikte sunmaktadır. Okul sporları aynı zamanda çocuklara çeşitli kültürlerden öğrencilerle tanışarak sporun sosyal boyutuyla da tanışmalarına fırsat yaratmaktadır. Spor, bu nitelikleriyle hem fiziksel gelişimlerini desteklemektedir hem de öğrencilerin kişiliklerinin olumlu yönde gelişimine de katkıda bulunmaktadır (Aydemir, 2014). François ve Roy (2008) ise okul sporları organizasyonlarına katılan öğrencilerin üstünlük ve rekabet duygularından ziyade bu sporların eğitsel çıktılarına vurgu yapılırsa daha fazla öğrenciye hitap edilebileceği vurgusunu yapmaktadır. Yapılan bu faaliyetler, eğitimin temel misyonunun bozulmasını önlemeli, akademik başarıyı artırmalı ve de uzun süreli fiziksel aktivite bağlılığı gibi olumlu etkilerini artırmalıdır.

Okul sporlarını, ilk-ortaöğretim ve yükseköğretim kademesindeki kurumlarda eğitim alan öğrencilerin becerilerine ve yeteneklerine uygun biçimde planlanan, uygulanan ve bu kademelerdeki kişilerin çok yönlü gelişimini hedefleyen etkinlik programları olarak da tanımlanmak mümkündür (Bucher ve Deborah, 1987). Yine başka bir ifade ile okul sporları; çeşitli spor dallarında, okullarını temsil eden öğrencilerin birtakım sınıflandırmalar dâhilinde mücadele etmelerine dayalı, ekip olabilme, paylaşma, fair-play ve başarı duygusu benzeri kavramların yaşanması ile öğrenmeye katkı sağlayan, yalnızca öğrenci kimliğiyle katılım sağlanan organizasyonlar bütünüdür (Aydemir, 2014).

Sosyal olgulardan biri olan spor, aynı zamanda geleneklerin içinde de yer almaktadır. Toplumun tarih boyunca edindiği alışkanlıklar ve geçirdiği yaşantılar o toplumun sportif yapısına da etki eder (Karakaya, 2017). Ülkenin toplum yapısına, geleneklerine, ekonomik durumuna, gelir-gider dengesine ve örgütlenme şekline uygun sporlar yapılması Türkiye'nin de içinde bulunduğu demokratik ülkelerde görülen bir özelliktir (Keten, 1993).

Gelişmekte olan ülkeler, spor politikalarını uluslararası ilişkilerini geliştirmeye ve dünya kamuoyunda olumlu etkiler bırakmaya yönelik olarak belirlerler. Gerek dış politika konusu gerekse ülkedeki insanların sosyal ve fiziksel sağlıkları için spora verilen önem her geçen gün artmaktadır. Türkiye de spor konusunda çeşitli düzenlemeler yaparak sporun getirdiği fırsatlardan yararlanma yoluna giden ülkelerden biridir (Karahüseyinoğlu vd., 2005). “Devlet her yaştaki Türk

vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirici tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder. Devlet başarılı sporcuyu korur.” (Anayasa, 1982). Bu madde ile ülkemizin spor politikasıyla ilgili yaptığı düzenleme ve edindiği görev açık bir şekilde belirtilmektedir. Ülkelerin yerel yönetimleri dışında, çocukları ve gençleri düzenli fiziksel aktiviteye yönlendiren kurumların başında okullar gelmektedir (Öcal ve Koçak, 2010).

Beden eğitimi ve spor derslerine ek olarak uygulanan okul sporları etkinlikleri öğrencilerin sadece fiziksel gelişimlerine destek olmakla kalmaz; aynı zamanda kişinin anti sosyal davranışları geliştirmesini engeller (Harrison ve Narayan, 2003). Duygusal açıdan ise iyi olmalarını sağlar (Steptoe ve Butler, 1996) ve yaşam boyu öğrenme ve spor yapma alışkanlığı kazanmalarına da yardımcı olur (Bucher ve Deborah, 1987; Tammelin vd., 2003). Okul sporları hem sporun yarışma özelliğine sahiptir hem de beden eğitimi dersinin eğitimsel özelliğini içinde barındırır. Okul sporlarına katılım gösteren öğrenciler öz güvenlerini ve öz düzenleme yeteneklerini geliştirme olanağı bulurlar (Hacıcaferoğlu ve Kulaber, 2019)

1.1.2.1. Türkiye’de Okul Sporları

Ülkemizde okul sporlarına ilişkin müsabakalar; Spor Genel Müdürlüğü mevzuatı, spor branşlarının uluslararası oyun kuralları, spor federasyonlarının ve Uluslararası Okul Sporları Federasyonu’nun (ISF) mevzuatları ve talimatlarıncı sürdürölmektedir. Öğrencilerin okul sporları faaliyetlerine katılımı için gereken iş ve işlemleri öğretmen, antrenör ve sporcu öğrenciler Gençlik Spor İl Müdürlükleri (GSİM) tarafından yürütölürken, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) çatısı altındaki tüm görevli katılımcıların her türden idari işlemleri İl-İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri (MEM) tarafından yürütölmeaktadır. Okul sporlarına bağlı mahalli organizasyonlardaki spor faaliyetlerinin/oyunların/fiziksel etkinliklerin nerede düzenleneceğine il tertip komiteleri karar vermektedir. Bahsi geçen bu il düzenleme komiteleri ise GSİM, İl MEM ve Türkiye Okul Sporları Federasyonu (TOSF) tarafından belirlenmektedir. Sporcu öğrenciler için okul sporları sırasıyla: mahalli, gruplar, finaller ve Türkiye şampiyonalarında derece elde eden takımlar/ferdi sporcular, Uluslararası Okul Sporları Federasyonu’nun (ISF) faaliyet programında belirtilen spor branşlarında Türkiye’yi temsil etmek için hak kazanırlar. Spor branşına özđu bir açıklama

yapılmadığı takdirde ilkokul seviyesindeki faaliyetler yalnızca mahalli olarak düzenlenmektedir (Resmî Gazete, 2013).

Okul sporları kapsamında düzenlenen organizasyonlar, sporcu öğrenciler üzerinde spor bilincini oluşturduğu kadar müsabakaların her safhasında daha çocuk yaşlarda yardımlaşma, kaynaşma, arkadaşlık bilinci, hoşgörü ve centilmenlik gibi unsurları aşılamaı hedeflemektedir. Bu organizasyonlara katılımlarıyla birlikte öğrencilere yaşadıkları bölgenin hem tarihi hem de kültürel değerlerini hatırlatma ve öğrencilerde bu değerler çerçevesinde farkındalık yaratmak adına farklı gezi etkinliklerinin de düzenlenmesi mümkündür. Tüm bu fiziksel etkinlik/aktivite ve faaliyetler il veya ilçe tertip komitelerinin sorumluluğunda gerçekleştirilmekle beraber çeşitli kamu kurumlarından ya da özel kuruluşlar tarafından da desteklenmesi mümkündür (Resmî Gazete, 2013).

1.1.2.2. Dünya Genelinde Okul Sporları

Günümüz koşullarında yerel manada okul sporlarının organize edilmesi ile ilgilenen federasyonlar ISF çatısı altında faaliyetlerini yürütmektedirler (Resmî Gazete, 2007). ISF'nin temel sorumluluğu, dünya genelinde okul sporları faaliyetlerini uygulamaktır ve Uluslararası Olimpiyat Komitesi'nce (IOC) tanınmaktadır (Resmî Gazete, 2007). ISF'nin vizyonu, global çapta organize edilen okul sporları faaliyetleri kapsamında gençlerin aralarında karşılıklı anlayış, barış, ayrımcılık yapmama, sağlıklı yaşam tarzı edinme, sosyalleşme ve toplumsal cinsiyet eşitliği konuları üzerinde gençleri teşvik etmektir. Bu sayede, dünya gençliğini daha güçlü kılmayı ve yüksek kalitede bir eğitim sağlamayı amaçlayan ISF; bütün faaliyetlerini siyaset, din ya da ırk gözetmeksizin ve birtakım düşüncelerden soyutlanmış biçimde sürdürmektedir (Başyigit, 2018). ISF aynı zamanda, dünya okul sporları çatısı altında düzenlenen tüm faaliyetlerin uygulanmasında sorumlu kuruluş olmakla birlikte ve IOC tarafından da tanınmaktadır (Resmî Gazete, 2007).

ISF, dünya genelinde pek çok ülkenin temsilcisi olan öğrencilerin aralarında kültürel bir etkileşim oluşması adına kendi ülkelerinde düzenlenen organizasyonlarda derece elde ederek ISF organizasyonlarına katılma hakkı elde eden öğrenci sporculara yönelik belirlenmiş tarihler arasında “Kültür Günleri” tertip etmektedir. Tertip edilen bu etkinliğe organizasyona katılan tüm ülkelere katılım zorunludur ve katılmayan ülkelere disiplin cezası uygulanmaktadır (Resmî Gazete, 2013).

Ulusal bazda her bir öğrenci; ulusal, bölgesel ya da yerel organizasyonlar aracılığıyla kendi okullarını temsil edebilme hakkına sahiptir. Bu organizasyonların en niteliklisi olan ulusal şampiyonalarda başarı elde eden okulların takımları-sporcuları uluslararası arenalarda düzenlenen “ISF Dünya Okulları Şampiyonaları”na katılımcı olma hakkını kazanmaktadırlar. İşleyiş açısından irdelenecek olur ise okul sporlarının faaliyet sistemleri ülkelere göre çeşitlilik arz etmektedir. Bu türden faaliyetler kimi ülkelerde “Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)” ya da “Spor Bakanlığınca”, kimi ülkelerdeyse “Ulusal Olimpiyat Komitesi” tarafınca organize edilmektedir (Resmî Gazete, 2007).

1.1.3. Okul Sporları Vakfı

Okul Sporları Vakfı’nın temel amacı, okul sporu uygulamalarına erişmek için ayrıcalıklı ve de imkânsız gibi görünen tüm alanların arasındaki boşlukları doldurmaktır. Spor ve eğitim hem insanla hem de mali kaynaklarla ilişkilidir. Bu durum, spor ve eğitime erişim açısından önemli bir boşluk yaratmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin nüfus yoğunluğunu gençler oluşturmaktadır. Bu sebepten “Okul Sporları Vakfı”, okullarda spor içerikli uygulamaları artırmaya, fırsat sunmaya ve dünya üzerindeki tüm çocuk yaştaki bireylerin eğitimsel yetilerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. Dahası, bu vakfın misyonu; gelecek nesil için daha iyi bir gelecek inşa edebilmek adına spor aracılığıyla eğitim ortamı oluşturmaktır. Buna ek olarak, okul sporlarının dünya genelinde erişilebilirliğini artırmaya yönelik ilkeleri benimsemek de temel misyonu oluşturmaktadır (TOSF, 2005).

1.1.4. Okul Spor Faaliyetleri Yönetmeliği

Okul sporları ile ilgili açıklanan yönetmelik aşağıda belirtilmiştir (Resmî Gazete, 2013);

Madde 1- (1) “Bu Yönetmeliğin amacı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı bütün eğitim ve öğretim kurumlarının yurt içi ve yurt dışı spor faaliyetlerinin programlanması, beden eğitimi ve spor faaliyetleri esaslarının tespit edilmesi, okullar arası spor yarışmalarının yürütülmesi, yarışmalara ait araç gereç ve benzeri ihtiyaçların sağlanması, beden eğitimi ve spor çalışmalarını yapacak kişiler ile spor faaliyetlerine katılacaklarla ilgili usul ve esasları belirlemektir”.

Madde 2 – (1) “Bu Yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı bütün eğitim ve öğretim kurumlarının yurt içi ve yurt dışı spor faaliyetleri ve oyun yolu ile beden eğitimi etkinliklerinin planlanması ve düzenlenmesini kapsamaktadır”.

Madde 3- (1) “Bu Yönetmelik, 21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2’nci ve 10’uncu maddelerine dayanarak hazırlanmıştır”.

Madde 5 – (1) a) “Okullar arası spor yarışmaları, fiziksel etkinlikler ve oyunlar; Genel Müdürlük mevzuatı, uluslararası oyun kulları, spor federasyonlarının ve ISF’nin ilgili mevzuat ve talimatları esas alınarak yapılır”.

“Mahalli müsabakalar kapsamında hangi ilçelerde okullar arası yarışmaların, sportif faaliyetlerin, fiziksel etkinliklerin ve oyunların düzenleneceğine il tertip komiteleri karar verir”.

“Okul spor yarışmalarının her aşamasında kardeşlik, yardımlaşma, centilmenlik, kaynaşma ve hoşgörü değerleri öne çıkarılır. Öğrencilerin bulunduğu ilin tarihi, kültürel değerleri hakkında bilgi edinmesi ve gezi etkinliklerinin düzenlenmesi imkanlar dahilinde sağlanır. Bu faaliyetler tertip komitesi tarafından gerçekleştirilir. İlgili mevzuat çerçevesinde kamu kurumu ve kuruluşları ile özel kuruluşlardan destek sağlanır”.

“Okullar arası spor yarışmalarında görevlendiren idareci, antrenör ve sporcu öğrenciler kurumlarınca yarışma sürecinde görevli izinli sayılırlar”.

“Genel Müdürlük, spor branşlarının gelişimi için gerekli önlemi alır, hangi spor branşlarının yapılacağına ve ne şekilde uygulanacağına karar verir”.

Madde 8- (1) “Okul spor yarışmalarına katılacak olan öğrencilerin kategori, yaş ve terfi bilgileri ilgili spor dalının teknik açıklamalarında belirtilir”.

Madde 10- (1) “İl tertip komitelerince uygun görülmesi koşuluyla, fiziki görünüşleri nedeniyle yaşlıtlarından büyük gösteren öğrencilerin il tertip komitelerince istenmesi halinde hastanelerden alınacak yaş tespit raporu ile kendi okuduğu kademedeki bir üst yaş kategorisine terfii yapılır”.

Madde 15 – (1) “Sporcu öğrenci lisansları, okul müdürlüğünce Okul Sporları Bilgi Yönetim Sistemi üzerinden düzenlenir”.

Madde 20 – (1) “Bu yönetmelik kapsamında yapılan yarışmalarda verilecek kupa, madalya, başarı ve katılım belgeleri ilgili branşın özellikleri dikkate alınarak her yıl Genel Müdürlükçe belirlenir”.

Madde 27 – (1) “Millî Eğitim Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğünce hazırlanan bu yönetmelik koordinasyon ve iş birliği çerçevesinde uygulanır”.

Madde 28- (1) “Bu yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer”.

Madde 29- (1) “Bu yönetmelik hükümlerini Spor Genel Müdürü yürütür”.

1.2. Öğretmenlik ve Beden Eğitimi Öğretmenliği

Araştırmanın bu bölümünde bir meslek grubu olarak öğretmenlik ve öğretmenliğin bir branşı olarak beden eğitimi öğretmenliği konularına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.2.1. Öğretmenlik Mesleği

Eğitim sistemlerinin temel amacı o ülkenin nitelikli insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşlarına vatandaşlık eğitimini vermektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi, yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini bu amaca göre düzenlemektedir (Karagözoğlu, 2003). Temel toplumsal kurumlardan birisi olan eğitim, bütün toplumların temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu temel sorunun ana öznesi de hiç kuşkusuz öğretmenlerdir (Çelikten vd., 2005).

Millî Eğitim Temel Kanunu’nun 1739 sayılı ve 43. maddesine; öğretmenler, tüm devletin eğitim-öğretim ve bununla ilişkili yönetim görevini üstlenen özel bir ihtisas mesleğini icra etmektedirler. Öğretmenlik mesleğinde görev alanlar bu görevleri Türk Millî Eğitimi’nin temel gayesine ve esas ilkelerine uygun biçimde ifa etmekle de yükümlüdür. Başka bir tanımla öğretmenlik; araştırmaların sonucunda gelişmiş, devlet eğitim politikasını uygulama boyutuna geçiren, uygulamanın neticeleriyle bu politikaya etki eden, eğitim alanında uzmanlık araştırmalarından faydalanan fakat eş zamanlı biçimde bu araştırmalara çözüm üreten en önemli meslek grubudur (Yılman vd., 2001). Öğretmen kavramı 1982 Anayasası çerçevesinde incelendiğinde; Atatürk’ün ilke ve inkılaplarının doğrultusunda, çağdaş bilim/eğitim temellerince öğretimi-eğitimi sürdüren, dilimize oldukça hâkim ve öğrencilerini de bu

doğrultuda eğiten, araştırmayı ve incelemeyi alışkanlık edinmiş, anayasada yer alan yasalara sadık kalmakla birlikte görevini sürdüren kişiler olmalıdırlar (Yasa vd., 2001).

Öğretmen bireylerin görevleri ve sorumlulukları, genel anlamda yazılı kurallar çerçevesinde sabittir. Ülkemizdeki ortaöğretim kurumları dâhilinde görev alan öğretmenlerin tüm görevleri/sorumlulukları “Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği”nde tanımlanmıştır. Bu bağlamda tüm öğretmenlerin görevleri/sorumlulukları; (1) genel sorumluluklar, (2) öğretime yönelik roller/sorumluluklar, (3) sınıf yönetimiyle alakalı roller/sorumluluklar sonuncusu ise (4) yönetsel roller/sorumluluklar olarak gruplandırılmaktadır (Polat ve Özdemir, 2018).

Eğitim sistemi içerisindeki merkezi konumunu itibarıyla öğretmenler de kendi mesleklerini icra edebilmek adına, mesleki gereksinimleri tamamlamak zorundadırlar. Öğretmenler, bahsi geçen bu yeterliklerine ilişkin en önemli kısmı üniversitelerde aldıkları hizmet öncesi eğitimler ile kazanmaktadır (Yeşilyurt, 2011).

Öğretmen niteliklerine ilişkin araştırmalar başlangıçta öğretmenin branş ve meslek bilgisi ile kültür derslerine odaklanmış ve öğretmen yetiştirme programları da bu çerçevede geliştirilmiştir. Sonraki çalışmalarda öğretmen davranışlarının öğrenciler üzerinde önemli etkiler yaptığı gözlemlenince, öğretmen davranışları da araştırma ve öğretim programlarında öğretmen yeterlikleri kapsamında ele alınmaya başlanmıştır (Özyürek, 2008).

Öğretmen nitelikleri; kişisel, mesleki ve branşa ilişkin yeterlikler şeklinde (Yeşilyurt, 2011) üç kategoriye ayrılarak ele alındığı gibi, genel (kişisel ve mesleki yeterlikler) ve özel (branşa ilişkin) yeterlikler şeklinde de ele alınabilmektedir.

1.2.2. Beden Eğitimi Öğretmenliği

Beden eğitimi öğretmenliğinin anlaşılması için temelinde yatan “beden eğitimi” kavramını öncelikle tanımlamak gerekmektedir. Beden eğitim kavramı beden yoluyla yapılan bir eğitimidir. Beden eğitimsel eylemin başlangıç ve çıkış noktasıdır. Amaç insanın tüm kişiliği ve bütünsel eğitimidir (Orhun, 1999). Başka bir ifadeyle beden eğitimi ve spor; insanın bütünü oluşturarak fiziki, ruhi, zihni niteliklerin, bulunduğu yaşın ve genetik kapasitesinin gerektirdiği verim gücüne ulaşabilmesi için

yapılan etkinliklerin tümüdür. Bu eğitimleri okul gibi kurumlarda veren öğretmenlere beden eğitimi öğretmeni denir (Yavaş vd., 1997).

Milli eğitim çerçevesindeki temel ilkelere uygun biçimde genç bireylerin beden, ruh ve fikir açısından gelişimlerinin sağlanması için okul içindeki ve dışındaki sportif etkinliklere katılan, uygulatan ve düzene girdirebilen MEB'e bağlı bir şekilde görev alan öğretmenler “beden eğitimi öğretmeni” olarak anılmaktadır. Bu meslek grubunda hizmet vermek için üniversitelere bağlı eğitim fakültelerinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği lisans bölümlerinde veya Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) dâhilindeki öğretmenlik bölümlerinde 4 senelik lisans seviyesinde eğitim almak gerekmektedir (Karaküçük, 1991). BES öğretmenleri meslek ile ilgili ve bireysel açıdan pek çok sorumluluk almaktadırlar. Başka branşlardan öğretmenlerde de benzer şekilde ders saatlerinin dışına taşınan, okulun tesisleri ve okul saatleriyle sınırlanmayan pek çok sorumluluğu vardır. Öğrenciler ile gerçekleşen çalışmalara ek olarak diğer branşlardan öğretmen, yönetici ve toplumla olan bazı işler gündelik okul mesaisinden daha çok zaman gerektirmektedir (Seçme, 2008).

İyi bir beden eğitimi öğretmenin sahip olması gereken nitelikleri öğrenci perspektifinden incelendiğimiz takdirde bunları; sınıf içi yönetim, iyi kişilik özellikleri, strateji/teknik ve görünüş bakımından dört esas başlık altında sınıflandırmak mümkündür. Bireysel nitelikler incelendiği takdirde ise beden eğitimi öğretmenlerinin; korumacı, yardımlaşmayı seven, güdülenmiş, teşvik edebilen, algıları açık, sıcakkanlı, pozitif bakış açısına sahip, sabırlı, eğlenceli, anlayış sahibi, dürüst, samimi, açık sözlü ve açık fikirli olmaları gerekmektedir (Laminack ve Long, 1985).

Bucher'a göre ise iyi bir beden eğitimi öğretmeninde bulunması gereken nitelikler ise; beden eğitimi öğretmenliği diplomasına sahip olma, alan bilgisine yeterli düzeyde sahip olma, konuşma ve yazma becerileri açısından ana diline yeterli düzeyde sahip olma, fiziksel, zihinsel ve duygusal yönden sağlıklı olma, kişilik olarak öğretmenliğe uygun olma, öğretmenlik mesleğini benimseme ve sevmeye, yeterli düzeyde motor yeteneğe sahip olma, işbirliği yapma becerisine sahip olma ve espri yeteneğine sahip olma olarak sıralanmıştır (Bucher, 1979).

1.2.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Sporlarındaki Rolü

Beden eğitimi ve sporun tüm akademik amaçlarını taşıyan okul sporları, sporun müsabaka özelliğini ve bunun eğitimsel özelliğini aynı anda içinde bulundurmaktadır.

Bu tür aktiviteler takım ruhunun ve sportmenliğin gelişmesine, öz güvenin ve öz düzenlemenin artmasına olanak tanımaktadır. Bununla birlikte, okul sporlarına katılan öğrenciler katılmayanlara göre akademik başarıda, okula devam etme alışkanlığı geliştirmede, okulu bırakmama ve disiplin problemleri yaşamama konusunda daha iyi oldukları görülmektedir. Aynı zamanda sporun topluma yaygınlaştırılması açısından okul sporlarının ve okul sporlarında beden eğitimi öğretmenlerinin önemli bir rolünün bulunduğu gerçeği yadsınamaz (Çolakoğlu ve Karaküçük, 2006).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile okul yöneticileri ülke sporunun kalkınmasında, sporun topluma yaygınlaştırılmasında-tanıtılmasında, beden eğitimi ve spor yoluyla öğrencinin akademik başarısının artırılmasında önemli görevler üstlenmektedirler. Ancak, bu görevleri üstlenen öğretmen ve yöneticilerin önemi ne yazık ki pek farkına varılan bir konu değildir (Çolakoğlu, 2004).

Beden eğitimi öğretmenlerinin okul sporlarında üstlendiği ilk roller; ülke sporuna yönelik etkin çalışmaları, potansiyel yaratma, yetenek seçimleri, okul dışındaki sportif etkinlikleri ve spora başlama çağlarında bulunan büyük öğrenci kitlesi ve bu kitleyi yeteneklerine göre değişik spor branşlarına yönlendirmesi beden eğitimi öğretmenin büyük görev ve sorumlulukları üstlendiğini göstermektedir (Aslan ve Sağın, 2021).

Yukarıda bahsi geçen hususta beden eğitimi öğretmenleri, ekonomik yetersizlikler ya da ailelerin spora karşı yönlendirici olmamaları nedeni ile de yine birçok çocuk için fiziksel aktiviteye katılmalarını sağlayabilecekleri bir fırsat konumundadır. Öğretmenlerin öğrenciyi başarıya götürmek, yeteneğini ortaya çıkarmak gibi rollerinin yanında madalyanın iki yüzünü de öğrenciye öğretmek beden eğitimi aracılığıyla fair play ve etik gibi kavramları da öğretmesi okul sporları bazında beden eğitimi öğretmenin rolleri arasında yer almaktadır (Çavdar vd., 2019).

1.3. İş Doyumu

Yaşam içerisinde oldukça farklı doyum alanları bulunmaktadır. Tüm bunların arasında en önemlileri arasında yapılan işten alınan doyum yer almaktadır. Bunun nedeni insanla hayat arasındaki en kuvvetli bağlardan birisinin gerçekleştirilen iş olduğu bilinmektedir (Yeşilyaprak, 2001). İş doyumu, çalışanların işinden hoşlanma duygularının durumunu yansıtan tutumsal bir değişkendir. Yani iş doyumu, çalışanın yaptığı işten hoşlanma ya da hoşlanmama seviyesi olarak tanımlanabilir. Genel bir

ifade ile iş doyumu veya doyumsuzluğu, çalışanın işine, arkadaşlarına ya da iş ortamına yönelik hissettiği düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak sergilediği tutumu ifade etmektedir (Yelboğa, 2012).

İş doyumu, çalışan tüm kişiler bakımından önem arz etmektedir. Bu önem arz eden unsurun temelinde maddiyat, iş ve işin niteliği, iş içerisinde değer verilmesi, terfi olma fırsatları, çalışanların arasındaki ilişkiler ve çalışma koşulları gibi iş doyumuna etki eden unsurlar; kişiden, çalışma hayatından ve özel hayattan kaynaklı faktörler şeklinde gruplandırmak mümkündür. Bahsi geçen bu unsurların etkisi ile iş doyum düzeyi düşük kişiler, uygun kabul edilmeyen mesleki davranışlar sergilemekte, iş nedeni ile kaçmakta ve işten kaytarmaktadır. Aynı zamanda bu kişiler işinden ve o örgüt içerisinde ayrılma planı yapmakta, verimliliği ise önemli ölçüde düşüşle sonuçlanmaktadır. Bir işyerinde kurulu olan mevcut bir düzen bozuk ise çalışan kişilerin iş doyumlarının düşük seviyelerde olması da muhtemeldir. İş doyum düzeyi üst seviyede olan kişilerse daha sağlıklı/mutlu, o iş yerinde devamsızlık yapmayan, örgüte bağlı olan çalışan, iş yerinde yakaladığı bu enerjiyi hayatın başka alanlarına da taşımaktadır (Yılmaz, 2012).

Doyumun, çalışanların bedensel ve ruhsal iyiliklerinin bir göstergesi olduğunu da söylemek mümkündür (Şimşek vd., 1998). Doyumun öneminin ardından iş doyumu kavramına gelinecek olursa; pek çok bilim insanı tarafından çeşitli açılardan tanımlandığını söylemek mümkündür. İş doyumunu, çalışan işçinin işine yönelik göstermiş olduğu genel tutum, işçinin mesleki tecrübelerinin neticesinde meydana gelen ruhsal durum halinde de tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1999; Barutçugil, 2004). Başka bir tanıma göre ise iş doyumu, çalışan işçilerin işlerinin farklı taraflarına karşı besledikleri tutumların bütünü (Çarıkçı, 2000) ve işçinin hem işe hem de işe bağlı unsurlara yönelik tutumlarıdır (Friday ve Friday, 2003).

1.3.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun önemi, kişilerin işleriyle ilişkili düşüncelerini ve hislerini kapsadığı için gerek kendileri gerekse üyesi olduğu örgüt bakımından oldukça dikkat çekicidir. Aynı zamanda bu durum, çalışanların kendi işleri hakkında tutum ve performanslarının verimliliklerine etkisi yöneticiler bakımından da önem arz etmektedir. Bu durum, iş doyumunun bir örgüt içerisinde yer alan çalışanların

performans, ruhsal ve fiziksel sağlık, iş sürekliliği ve işten ayrılmalarını büyük ölçüde etkileyen bir unsurdur (Tan, 2019).

Çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi, o kişilerin mevcut sorunlarının tespit edilmesi, iş ile ilişkili genel tutumlarının artırılması, eğitim ihtiyaçlarının tespiti, örgüt içerisindeki iletişimlerinin düzenlenmesi, değişimlerin hedeflenmesi ve yönetilmesi, benzeri konulara ışık tutmada ve bir örgütün en kıymetli öğesi olan insanın gelişmesi ve mutluluğuna katkıda bulunmaktadır. Buna dayanarak iş doyumunun hem araştırılması hem de geliştirilmesi gereken bir tutum olduğu söylenebilir (Tan, 2019).

1.3.2. İş Doyumunun Tarihçesi

Genel manada işten alınan memnuniyet durumunun bir göstergesi olarak tanımlanabilecek olan ve işçilerin işlerinin çeşitli taraflarına ilişkin ne hissettiklerini ortaya çıkaran iş doyumunu hususunda ilk kapsamlı çalışma 1935 senesinde Hoppock tarafınca başlatılmıştır. Bu süreç içerisinde iş doyumunu öğeleri ile işçilerin verimlilikleri ve iş başarma düzeylerindeki performansları arasındaki ilişki de detaylı biçimde incelenmiştir (Eren, 1993). II. Dünya Savaşı'nın srdğu zaman diliminde ve bu sürecin ardından gerçekleştirilen birtakım çalışmalarla, yönetimsel etkinliklerin ve gayriresm iş topluluklarının genel iş doyumuna etki ettiği noktada önemli bulgular elde edilmiştir (Feldman ve Arnold, 1986).

1960 ve 1970 seneleri, iş doyumunu hususunda işe önem verilerek tekrardan tasarlanan yıllar olarak anılmıştır (Feldman ve Arnold, 1986). İçerik bakımından kuramlar, iş görenlerin işten elde ettikleri doyuma eriştiren ihtiyaçlarını tespit etmeye çabalayarak bu ihtiyaçların rgte karşılandığı zamanda iş görenlerin doyuma erişeceği savunulmaktadır. Dahası iş doyumunun ne tür değişkenlerin çıktısı olarak meydana geldiğine ışık tutmak adına çalışmaktadırlar. Süreç kuramlarına değinildiğinde ise iş doyumuyla iş doyumunun oluşmasındaki basamakların üstünde durmaktadır. İş görenlerin işten duydukları doyumun sebeplerini ve hangi yollarla meydana geldiğini araştırmaları; gereksinim, değer/yargı, umut etme, algılama benzeri alt boyutları sınıflandırmaktadırlar. Bu kuramlara göre iş doyumunu, iş görenlerin görevlerinden elde ettikleri edimlerin bir ürünüdür (Trkoğu, 2008). Bir davranışa karşı “neyin” güdülediği üzerinde yoğunlaşan teorilere “içerik teorileri” denirken, “nasıl” güdülediği üzerinde yoğunlaşan teorilere “süreç teorileri” adı verilmektedir.

İçerik kuramlarını tanımlarken, iş göreninin harekete geçmesinde bireysel niteliklere ağırlık veren, süreç kuramlarını ise kişisel özelliklere ek olarak çevresel koşullarını, kişinin zihninde beliren düşünce, algılama mekanizmasını ve örgütsel gerçeklikleri dikkate aldığı söylenebilir. Bu sebeple, içerik teorileri doğrultusunda iş doyumu daha bütüncül bir yapı sahibidir (Şencan, 2008).

İş doyumu kavramı, ilk olarak 1920’li seneler itibarıyla değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak iş doyumunun önemi 1940’lı senelerde anlaşılmaya başlanmıştır. Mesleki yaşantı, bir işçinin çalışmış olduğu iş ile ilgili deneyimlerin kazanımları ile çalışma günleri içerisinde o işçinin yaşadığı çeşitli hislerin günden güne birikmesi ile süregelmesine fırsat yarattığı görülmektedir. Deneyimlenmiş olan bu tecrübeler karşısında kişinin çalışma koşullarına ve örgüt içerisinde gerek zihinsel gerekse hissi bakımdan belirli bir bakış açısı geliştirebilmektedir. Çalışma koşullarına yönelik gelişen negatif durumların birikmesine yönelik öncelikli olarak işten ve örgütten uzaklaşan, üzgün işçilerin var oluşuna fırsat yaratıyor oluşu da görülebilmektedir. İşletme sahiplerinin asıl istekleri işçilerin gerek şirkete gerekse yapılan işten duyulan memnuniyetin sağlanıp iş doyumuna ulaşarak istenen verimi işçilerden almaktır. İşçilerin iş doyumları pek çok sebebe bağlı olmaktadır. Yapılan iş ile ilişik unsurların değerlendirilme durumu ve gerçekleştirilen işe bağlı bir davranış geliştirme sırasındaki sürecin bütünü, kişinin kendisi ile ilgilidir. Tüm bu çerçeveler bağlamında aynı işletmede görev olan çeşitli bireylerden birisi iş doyumunu üst düzeyde yaşar iken, başka bir işçinin iş doyumunu hususunda eksiklik yaşaması meydana gelebilmektedir (Eğinli, 2009).

1.3.3. İş Doyumu Kapsam Kuramları

İş doyumuna ilişkin kapsam teorileri, bir insanın gösterdiği bir davranışına “neden” ve de “nasıl” sorularını yöneltmektedir. Başka deyişle bu tür teoriler, insanın davranışlarına yönelmesindeki temel güdülerin ve kişilerin tatmin olma çabası içinde olduğu ihtiyaçların üzerinde durur. Aynı zamanda bu teoriler insanların çalışmaya yönelmesindeki olguların gün yüzüne çıkması üzerine de çalışmaktadır (Gülınar, 2007).

1.3.3.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı

İnsanın iç dünyasında ona istek uyandıracak birincil ve ikincil unsurların varlığı kabul edilmelidir. Bu kabul iki farklı varsayıma dayandırılmaktadır. İlki bireyin sergilemiş olduğu davranışların, o kişiye ait olduğu bilinen birtakım ihtiyaçları karşılamaya müteveccihdir. Diğerine göre ise tüm ihtiyaçlar kendi içlerinde belirli bir sıraya göre dizilmektedir. Örneğin, Maslow kişinin motivasyonunun temelinde ihtiyaçların yer aldığını öne sürmektedir. Kişi gereksinimlerinin karşılanması adına bazı faaliyetleri gerçekleştirir. Bunun altında yatan sebep, bir insanın ihtiyaçları, o insanın birtakım hallerini ve hareketlerini etkilemektedir. İhtiyaç temelli olan Maslow'un bu kuramındaki ana evren üzerinde, tüm gereksinimler beş ayrı grupta sınıflandırılmıştır. Bu beş grup birbirlerini belirli bir sırayla takip etmektedir (Eğriboyun, 2015). Bahsi geçen bu ihtiyaçlar önem sırasına göre şu şekilde sıralanmaktadır;

Fizyolojik ihtiyaçlar: Fizyolojik ihtiyaçların arasında yemek yeme, uyumak, su içmek ve cinsel ihtiyaçlar gibi birçok gereksinim yer almaktadır. Spor ekipmanlarına duyulan ihtiyaçlar da bu grupta yer alabilir. Çünkü birey spor ekipmanları aracılığıyla bazı fizyolojik ihtiyaçlarını giderebilir (Argan ve Katırcı, 2008).

Güvenlik ihtiyacı: Kişinin temel barınma ve güvelliğinin sağlanması ihtiyacı, bu ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağında yer almaktadır. Sağlık açısından kişinin iyilik hâli de bu sınıfta sıralanabilir. Kişi bu ihtiyacı gidermek adına rekreatif etkinliklere ve fitness merkezlerine katılabilir (Argan ve Katırcı, 2008).

Sevgi ve ait olma ihtiyacı: Bu ihtiyaç sınıflandırmasına sevmek ve sevilme, arkadaşlık kurma ve bir gruba dahil olup kabul görme ve benimsenme benzeri ihtiyaçlar dahil edilebilir. Kişinin özellikle spor ortamında grup olma ya da bir yerin mensubu olabilme ihtiyacı giderilmektedir. Bu noktada kabul görebilme en önemli etkenlerdendir. Pek çok insanın spor çerçevesinde kabul görmeleri ve sosyal yönleri açısından katılım sağladığını söylemek mümkündür. Bir takımda yer almak, o takım içerisinde kabul edilmek, çevre genişletmek gibi unsurlar da sporun önemini artırmaktadır. Güdüleme hususundaki ihtiyaç teorilerinden birisi de temel olarak sosyal bir ihtiyaç olarak tanımlanabilecek "oyun" etkinliklerini içerir. Kimileri için spora katılım başka insanlarla olan etkileşim ya da ilişki için bir gruba dâhil olma etkinliğidir. Bir spor grubuna dâhil olabilme gereksinimi ve takım arkadaşları

tarafından saygı görebilme ve benimsenme benzeri şeyler güdülenme açısından önem arz etmektedir (Argan ve Katırcı, 2008).

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Kendini gerçekleştirme olarak adlandırılan bu ihtiyaçlar grubu en üst seviyede yer almaktadır. Pek çok spor branşından sporcu bu türden ihtiyacı önemsemektedir ve arzulamaktadır. Bunun nedeni kendilerine duydukları saygı ve farkındalıkları üst düzey sporcularda oldukça yüksektir ve bu nedenle de kendilerini gerçekleştirmek adına güdülerini yüksektir. Sonuç olarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde gerek spor gerekse başka gruplara dahil olmak ya da iletişim ve etkileşimin artırılması kişinin kendisini gerçekleştirmesi adına oldukça önemli unsurlardır (Argan ve Katırcı, 2008).

1.3.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in bu yaklaşımında ifade ettiği gibi iki temel etken yaklaşımı, herkesin ihtiyaç duyduğu arzulama yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşım, iş doyumuyla ilgili gelişme katedilen en önemli yaklaşımlardan birisidir (Eğriboyun, 2015).

İş görenlerce hem olumlu hem de doyurucu olarak görülen durumlar arasında başarmak, tanınmak, sorumluluk almak, gelişmek gibi olgular yer almaktadır. Bunların yanı sıra, işin içsel yanlarını inceleyen olumsuz veya doyumsuz durumları tanımlayan, üstler ve aynı kademedeki kişiler arasındaki ilişkiler, teknik, denetlemeler ve yönetim, çalışma koşulları ve bireysel yaşantı benzeri işin dışsal taraflarıyla da bağlantılıdır (Eğriboyun, 2015).

Herzberg ve arkadaşlarının araştırmasında işçileri isteklendiren, çalışılan işletmeye olan bağı artıran ve işçilerin iş doyumunu artıran unsurları o işin içsel tarafına ilişkin etkenler oldukları için motivasyonu artırıcı unsurlar olarak tanımlarken; dışsal tarafına bağlı etkenleriyse hijyen olarak tanımlamaktadırlar. Herzberg'in gerçekleştirdiği çalışmalarda iş doyumunun belirtilen bu iki türden oluştuğu ileri sürülmektedir. Bu boyutlardan birisi olan hijyen faktörüne; yönetimi, ücreti, kişiler arası ilişkileri, işin koşulları ve statüsü gibi pek çok dışsal faktörün dahil olduğunu iş çerçevesinde görmek mümkündür. Bu sebeple Herzberg, hijyen teorisi ile neticeye kavuşan özelliklere sahip olan iş çevrelerindeki eksikleri irdelemiş ve ihtiyaçlar teorisini oluşturmayı sürdürmüştür. Herzberg'in ifadeleri ile tatmin edilebilen hijyen etkenlerinin gerçekleştiği koşulda iş doyumuna sebep olmadığından, fakat yok

oluşunun iş doyumsuzluğuna yol açabileceğinden söz etmek mümkündür (Eğriboyun, 2015).

Herzberg'e göre iş doyumunun bir diğer alt boyutu olarak motive edici unsurlar gelmektedir. Bunlar; işyerindeki görev ve sorumlulukları, çalışılan işlerin içerikleri ve işlerin içsel bakış açısıyla alakalı olan başarılı olarak tanınmayı, işin kendini, mesuliyetini ve tekâmülünü edinmek gibi bakış açılarını içermektedir (Eğriboyun, 2015).

1.3.3.3. McGregor'un X ve Y Kuramı

McGregor'a ait olan ve hem yönetim hem de işçilere yönelik en yaygın olarak bilinen ve sıklıkla kullanılan "x ve y teorileri" konu ile ilgili literatürde oldukça dikkat çekmektedir. Bahsi geçen bu teorinin zemininde, kişilerin çalışmaktan hoşlanmadıkları ve sorumluluk almaktan kaçındıkları gibi nedenler sonucunda insanların üretmeye teşvik edilmeleri ve zorlanmaların gerekliliği varsayılmaktadır (Gülner, 2007).

X teorisine göre:

- Bir iş, kişilerin hoşlanmadığı ve sevimsiz bir unsurdur.
- İnsanlara bakıldığında birçoğunun azimli olmayışı, mesuliyetlerden kaçışı, az sorumluluk alışı ve yönlendirilme noktasında tavır aldıkları görülmektedir.
- Pek çok kişi meydana gelen sorunlar ile başa çıkabilecek ve çözüm üretebilecek beceri ve isteğe düşük düzeyde sahiptir.
- Pek çok işçi bağlı olduğu örgütün gayeleri doğrultusunda belirli bir kontrol altında tutulmalıdır. Aynı zamanda işçilerin belirlenen o hedefler doğrultusunda hareket etmesi sağlanmalıdır (Gülner, 2007).

Y teorisi incelendiği takdirde X teorisinin aksi yönünde görüşleri savunduğu görülmektedir. Kişilerin birtakım şeyleri başarabilmeleri adına yeterince motive olmuş ve pozitif yönde ruh halinde olmalarının gerektiği bu teori çerçevesinde öne sürülmektedir. McGregor'a göre bu model eksiksizdir ve motivasyonel açıdan oldukça önem arz eder. Özetle bu teoride bahsi geçen, potansiyellerin gün yüzüne çıkarılması tamamen yönetimin sorumluluğu çatısı altındadır (Gülner, 2007).

Y teorisine:

- Her ne koşulda olursa olsun çalışma şartları bir oyunun görüldüğü kadardır.

- Bağılı olunan örgütün hedeflerini yerine getirme konusunda otokontrol yaygın olarak uygulanamayabilir bir durumdadır.
- Kişilerin harekete geçmeleri; belirli düzeyde değer görebilme, istediklerini yapabilecekleri koşulda olması ve saygınlık kazanma karşısında gün yüzüne çıkabilir.
- Çalışma koşullarında kişiler, yeterli seviyede motive edilebilirse istedik düzeyde verim elde edebilirler (Gülner, 2007).

1.3.3.4. Glasser'in Kontrol Kuramı

Glasser'in ifadelerine göre bütün insanoğlu birbirine benzemektedir ve bazı ortak özelliklere sahiplerdir. Bunlardan bazıları; ortak bedensel ve ruhsal ihtiyaçlardır. Glasser aynı zamanda bu ortak ihtiyaçların kültür, cinsiyet, yaş, ırk gibi değişkenlere göre değişiklik göstermediğini de savunmaktadır. Kişilerin benzer ihtiyaçlara sahip olmalarına rağmen ihtiyaçları giderme biçimleri, yetenekleri ve becerileri çeşitlilik arz etmektedir (Çankarya, 2009).

Bu kuram çerçevesinde bir insanın doğumundan itibaren sahip olduğu ihtiyaçlar; yaşamı sürdürmek, sevmek ve sevilmek, güç sahibi olmak, eğlenmek ve özgürlük hissi olarak tanımlanmaktadır. Zaman içerisinde her birey ihtiyaçları doğrultusunda kendi davranış tarzını oluşturmaktadır. Bilinçli olduğu kadar fark etmeden de kişi ihtiyaçlarını gideren taraflara yönelebilmektedir. Glasser, kişilerin yaşadıkları problemlerin temel gereksinimlerini tam anlamda karşılayamamaları nedeni ile bu davranışların oluştuğunu ifade etmiştir. Kişiler sevgi/güç ihtiyaçlarını tam olarak gideremediklerinde, meydana gelen problemler ve bu problemlere bağlı belirtiler de ortadan kaybolmaktadır (Çankarya, 2009).

Glasser'e göre insanlar, aşağıda listelenmiş olan ihtiyaçlara haizlerdir. Bunlar;

- Hayati ihtiyaçlar (yemek, barınmak, emniyette kalmak),
- Bir yere/kişiye/topluluğa aidiyet ihtiyacı (kendini emniyette ve rahat alanda hissetme duygusu),
- Güç ile ilişkili gereksinimler (önemli hissetmek, statü sahibi olmak ve diğer kişilerce dikkate alınma),
- Eğlenceye yönelik gereksinimler (güzel zaman geçirmek),

- Özgürlük hissiyatı (seçim yapabilmek, kendisini yönlendirebilmek ve mesuliyet alabilmek) (Atıcı, 2003).

Glasser gerçeklik terapisinin temelini ise aşağıda belirtilmiş olan varsayımlar üzerine kurmaktadır:

- Öğrenciler kendi davranış ve tutumlarını kontrol altına alabilirler.
- İyi tercihler iyi davranışlara, kötü tercihler ise kötü davranışlara sebep olur.
- Kendi öğrencileri ile yakın ilişki içerisinde olan öğretmenler olumsuz davranışlara yönelik özür kabul etmezler.
- Öğretmenler her daim kendi öğrencilerinin iyi bir tercih yapabilmeleri için yardımcı rolünü üstlenirler.
- Öğretmen, bir öğrencinin olumsuz davranışları hakkında o öğrenciye ussal yaptırımlar uygulayabilmelidir.
- Öğretmenler, sınıf içerisindeki kurallara yönelik öğrencilerin davranışlarının düzenlenmesini sağlamalıdır.
- Öğretmen, öğrencilerin kötü sayılabilecek davranışları ile ilgili değer ve yargılarda bulunmalarına müsaade etmelidir.
- Sınıf içerisindeki kurallar ve davranışlar doğrultusunda problemlerin üstesinden gelebilmek ve değerlendirebilmek amacıyla sınıf adına toplantıların düzenlenmesi gerekmektedir (Aksoy, 2001).

1.3.3.5. İş Doyumu Süreç Kuramları

İş doyumu dâhilinde tamamlanan çalışmalar, işçilerin iş doyumluluk düzeylerini, o işin niteliğine, mevcudiyetteki imkâna, emniyete, yapılan çalışmaların sonucunda alınan finans durumuna, şirket içerisinde terfi alma fırsatlarına, iş gören örgütün yapısal/yönetmelik koşullarına, işçilerin çalışma sahalarındaki arkadaşlarıyla aralarındaki ilişkilerine bağlı belirlenmektedir. Geniş perspektiften incelendiğinde iş doyumu, işçilerin şirketten beklentilerinin ne denli karşılandığıyla yakın ilişki içerisinde (Efeoğlu, 2006).

Adams'ın Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı, 1960'lı senelerde J. Stacy Adams tarafından geliştirmiştir. Adams'ın bu yaklaşımına göre; işçilere kurumlar tarafından sunulan fırsatların eşit

koşullarda olması o bireylerin üzerindeki doyumun artmasını sağlayabilmektedir (Kardaş, 2016). Bu kuramda belirtildiği üzere, işçilerin performanslarının durumları ve iş doyumlarının sağlanması hususunda şirketlerin eşitlik politikası ön plana çıkmaktadır. Yine bu yaklaşıma göre iş doyumunu, kişinin düşüncelerindeki ihtiyaçları, beklentileri ve elde etmiş olduğu tüm kazanımlarıyla verdikleri arasındaki tutarlılık düzeyine göre tanımlanmaktadır. Daha geniş bir ifadeyle: bireyin işteki performansı ve doyuma ulaşma düzeyi, iş yeri ortamı ile ilişik biçimde düşündüğü eşitlik ya da eşitsizlikler ile ilişkilidir (Kardaş, 2016).

Eşitlik kuramına ilişkin konu ile ilgili literatürde yer alan diğer kuramlar da incelendiğinde benzer güdülenme kuramları ile ortak noktaların olduğu görülmektedir. İlk olarak verilebilecek örnek Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki aşamaların sıralarındaki kişilerin bireysel manada algıladıkları toplum içerisindeki başka bir insanla arasında gelişen etkileşime etki edebilen bir etken olarak görülmektedir (Seker, 2014). Kişi, işletme üstündeki etkilere sahip olabilen, iletişimi yönetsel/örgütsel boyutta artırmayı başarabilendir ve süreç olarak kişinin önemli olduğu kabul edilmektedir (Eskiyörük, 2015). Adams'ın ifadelerinde yer alan, işçinin hak ettiği meblağdan daha az ödeme almasının sonucunda kızgınlık ve hak edişinin üzerinde tanzim edilme durumu suçluluğun oluşmasında önemli bir faktördür (Seker, 2014). Bu durumu başka bir pencereden irdelediğimiz takdirde, bir işçi çalışmasının karşılığında hak ettiğinden veya benzer işleri başka bir mesai arkadaşından daha az bütçe ile yaptığını düşünüyorsa, o işçi işletmeye olduğu kadar mesai arkadaşlarına da düşmanlık duygusu besleyebilir. Daha da ötesi o işçi eylemede de bulunma potansiyeline sahiptir. Eşitlik teorisini sadece maaş ya da hak edilen tanzimler noktasında değerlendirmek yanlış olur. Örneğin; örgüt dâhilindeki bir işçinin gördüğü saygınlığı, makamı/mevkii, sosyal hakları, bilinirliği veya sadece övgüleri de tek başına eşitlik teorisi çatısı altında değerlendirmek mümkündür (Seker, 2014).

Eşit olmayan koşullar, iş doyumsuzluğunun meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bunun beraberinde işçilerin mevcut eşitsizliği gidermeye ilişkin bazı işler ile uğraşmalarına da sebep olabilir. Eşitlik söz konusu olduğu durumda, iş doyumunun beraberinde işçilerin bu eşitliği korumaları için kendi motivasyonlarını artırdıkları ve sonucunda elde edilen çıktılarının artmasını dilerken aynı zamanda girdilerin de artırılmasına yönelik efor sarf ettikleri görülebilir (Kalebaşı, 2014).

Çalışma ortamlarındaki dengesizliğin giderilmesi amacıyla kişinin sergileyebileceği davranışlara aşağıda maddeler halinde değinilmiştir:

- Verilen emekten alınan karşılığın değiştirilmesi (alınan maaşın artırılması),
- Yapılan işin çıktısını değiştirmek,
- Çaba ve sonuç tanımlamalarının mantık çerçevesi içerisinde değerlendirilmesi ve mevcut eşitsizliğin mümkün olduğunca asgari düzeye indirgenmesi,
- İş bırakma,
- Başka bir işçinin performansını düşürmek,
- Kıyaslamaların genel hatlarının değiştirilmesi,
- Kişi kurum içerisinde sağlanan eşitliğin karşısında iş veriminin pozitif yönde etkilendiği görülebilir (Kalebaşı, 2014).

Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un beklenti kuramını üç ayrı unsur oluşturmaktadır. Bunlar; (1) değerlilik (Valance), (2) yararlılık (Instrumentality) ve beklentidir (Expentancy). Kısaltılmış versiyonu ise “VIE” şeklinde bilinmektedir. Buradaki “değerlik” kavramı kişinin bir durumun neticesinde değer mi ya da değmez mi şeklinde de meydana getirdiği değer olarak anılmaktadır. Bahsi geçen bu değerlerin pozitif yönde bir neticeye ulaşması durumunda birey tarafından tercih edilmesi, aynı zamanda aksi yönde bir durumun söz konusu olması durumunda yani olumsuz bir sonuç doğurması durumunda o kişi tarafından tercih edilmediği de gözlenebilir. Eğer ki kişi herhangi bir durum karşısında olumlu/olumsuz bir tavır takınmazsa sonuç olarak “tarafsız” kavramı ile nitelendirilebilir (Altan, 2015).

“Yararlılık” kavramı, kişinin arzuladığı sonuca ulaşması bakımından incelendiğinde, bir işletme içerisinde elde edilen faydanın oluşması halinde, kullanılmakta olan bir terim olarak kullanılmaktadır. Beklenti, bir işletmenin örgütsel açıdan hedefleriyle sarf edilen arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bir kişi, göstermiş olduğu çabanın karşısında örgütsel gayelere ulaşabileceği inancına sahip olup, işletmelerin amaçlarıyla ve hedefleriyle kendinin amaçları ve hedefleriyle ilişkilendirebiliyorsa benzer şekilde kendi amaçları ile vermiş olduğu bu emeklerin karşılığı örtüşüyorsa, kişinin bu yönde istendik davranışlarını sergilemesindeki

istekleri üst düzeyde olacaktır. Bunun sonucunda da görebiliriz ki motive olmuş bir işçi işletmeden daha fazla doyum elde edebilir (Altan, 2015).

Vroom'un ifade ettiği biçimde, motivasyon: “bireyin önemsemiş olduğu olguları, sergilemiş olduğu tavırların karşısında, değer vermiş olduğu olguların, oluşma olasılığında meydana gelen orandır (motivasyon = arzulama derecesi x bekleyiş). Bekleyiş unsurları ile arzulama düzeyi motivasyonun belirleyicisidir (Benibol, 2015).

Eğer bahsedilen faktörler herhangi bir ortam içerisinde yer almıyorsa o bireyi, istendik konuda güdülemek güçleşecektir. Ancak bir kişi, verdiği emeğin sonucunda istenilen, muayyen bir başarıya ulaşıyorsa ve de bu başarıdan belirli ölçüde ödüllendirileceği inancına sahipse, bu türden birinin motivasyonunun yükseltilmesi oldukça kolay olacaktır (Erdem, 1998).

Porter ve Lawre'in Beklenti Kuramı

Beklenti kuramının temelinde performans ile elde edilen netice arasındaki ilişkinin açıklanması hedeflenmektedir. Bu kuramın esas gayeleri, çabayı ve performansı, ödül ve kişinin hedeflerinin aralarındaki ilişkinin ortaya çıkarılması üzerine kurulmuştur. Belli ölçüde ödül-ceza uygulamasıyla istendik davranışlar kuvvetlendirilebilir. Aynı zamanda istenmeyen davranışların da zayıflatılması gerçekleştirilebilir. Bazen gösterilen fazla çaba her zaman performans artışını sağlamayabilir (Eğriboyun, 2015).

Porter ve Lawler'in bu kuramını ilk geliştiren Vroom'dur. Gerçekleştirilen geliştirme çalışmalarının sonucunda sağlanan ilk katkı kendi başarısını değerlendirme sebebiyle gün yüzüne çıkabilen ve nihai doyuma etki edebilen ödüllendirmelerle doğru oranda olabildiği görünmektedir. Diğer katkı ise bir işletmede çalışan işçilerin istendik yöndeki hallerinin ve tavırlarının seviyesini aşağıya çeken rol çatışmalarının gelişmesi, bu koşullarda sarf edilen çabaya, başarıya ve emeğe olumsuz yönde etki ettiği ortaya atılmıştır. Porter ve Lawler, işçilerin üretkenliğiyle hissettikleri doyumun arasında paralellik gösteren ilişki düşüncesinde yol izlemişlerdir (Eğriboyun, 2015).

Performans adına pek çok değişkene ihtiyaç duyulur. Bunların arasında kişinin potansiyeli, kişiliği ve sahip olduğu görevler gibi faktörler yer almaktadır. Kişi bu

noktada her ne kadar varlığını gösterse bile bu faktörler karşılanmadığı takdirde performansına etki etmeyecektir (Altan, 2015).

Amaç Kuramı

Amaç kuramı, 1968 senesinde Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirmiştir. Bu kurama göre, kişinin kendisi için belirlediği amaçların, güdülenme düzeylerini belirlediği savunulmaktadır. Bu bağlamda bireyin hedefini elde etme düzeyi önemli bir unsurdur. Kişiler kendileri için erişilmesi mümkün ancak erişilmesi güç, çok büyük hedefler belirledikleri takdirde, erişilmesi daha kolay hedefler belirleyenlere kıyasla daha fazla güdülendikleri nedeniyle performansları da artmaktadır (Koçel, 2010).

İnsanın pek çok amacı olduğu, bu amacın başarılmasının ödül anlamını taşımasından kaynaklanarak kişilerin çalışmaya dair güdülendikleri görüşü öne sürülmektedir. Locke, yüksek amaçlar tespit eden veya diğer bireylerin kendileri adına belirledikleri hedefleri benimseyen kişilerin daha fazla çaba sarf edip daha iyi performans sergileyeceklerini savunmuşlardır (Çivilidağ, 2011).

1.3.4. Okul Yönetimi

Araştırmamızın bu bölümünde; yönetim-yönetici kavramlarına, yönetim süreçlerine, eğitim ve okul yönetimi ilişkisine, okul yöneticisinin görev, yetki ve sorumluluklara değinilmiştir. Aynı zamanda bu tanımlamalar yapılırken okul yöneticisi niteliğinde müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı kavramları tanımlanarak bu başlıklara yer verilmiştir.

1.3.4.1. Yönetim ve Yönetici Kavramları

Yönetim, örgütün hedeflerine ulaşmak amacıyla en az kaynakla en fazla verimi alma yoludur. Amaçların verimli ve aktif gerçekleşebilmesi için örgütün, iş birliği içinde olması gerekir ve aynı zamanda iyi bir koordinasyon ile iş birliği içinde olmalıdır. Sınırları kesin çizgilerle belli olmayan fakat çalışanlarının sadece ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda değil aynı zamanda belli bir zaman aralığında da esnekliğe ihtiyaç duyduğu, değişken boyutlar içerdiği sosyal bilimler alanında ele alınan temel kavramlardan biri olarak bilinmektedir. Yönetim, bilimsel bir olgudur ve bazı düşünce biçimleri bu olguyu doğrulamaktadır. Diğer bir deyişle bilimsel yönetime dayanır ve

bu yöntemle bilgi elde edilir (Doğu, 2014). Yönetim mantıklıdır, sistematiktir, nesneldir, eleştiriye açıktır ve aynı zamanda kendi kendini düzeltebilme özelliği de bulunmaktadır. Yönetim ile yönetici aynı zamanda örgüt de bir zaman doğrultusunda gerekli değişimleri ve yenilikleri, kendini sürekli geliştirmeye açık bırakmak zorundadır. Yönetimin temel amacı, elinde var olan bütün kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanarak eşgüdümlemeyle, örgüt içinde ve dışında belirlenen amaçlar doğrultusunda hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Bu açıklamalara göre yönetimin temel amacının hedefleri doğrultusunda ulaşmak istediği örgüt içi etkinlikleri uygulama olarak söylenebilir.

Kaynakları kontrol eden ve örgütteki işleyişi yönlendiren kişi yöneticidir. Yönetici, bir kişiden veya birden fazla kişiden oluşan grubu daha önceden belirlenen amaçlara ulaştırabilmek için yöneticinin emri ile koordineli olarak çalışarak, grupları çalışmaya teşvik eder (Basım ve Argan, 2009). Hedefleri doğrultusunda yönetici yönetim faaliyetlerini etkili bir şekilde hayata geçiren kişidir. Örgütte yönetim uygulamalarının çoğunda yönetici işlevdeyken, örgütsel bağlılıklar kurmakla birlikte sorumluluk alarak yönlendirip liderlik yapmaktadır. Yönetimin örgütteki bu lider duruşu bütün unsurları arasında köprü oluşturup uygulama alanını genişletmektedir. Yönetici, çalışanlarını eşit ölçüde hareket ettirirken, aynı zamanda başkaları aracılığıyla da iş gören durumundadır. Bununla birlikte yönetici iş başındayken bulunduğu örgütün karar verici organı olarak gerekli durumlarda çalışanlarını başarı ve başarısızlık ile sorumlu tutan tek kişidir (Hatipoğlu, 1993). Bu açıdan bakıldığında yönetici yönetim faaliyetlerinin tümünde yetki sorumluluk ilişkisi kurarak yönetim unsurları doğrultusunda sürekli kontrol bağı kurmakla yükümlüdür. İçinde bulunduğumuz çağda yönetim ve yönetici kavramları sürekli gelişip değişen kendini güncelleyen bir olgudur. Ortaya çıkan gelişmeler ile örgütler büyüyerek zamanla problemleri artar duruma gelmektedir ve sorumluluk da aynı oranda değişmektedir. Örneğin bu günlerde yöneticilerin algısal duyarlılığının açık olup olmadığı, kontrol mekanizmalarının daha yüksek olup olmadığı ciddi önem taşımaktadır.

Yüksek moralli bir ekip çalışması için çalışanların en iyi performansı alabilmeleri gerekmektedir. Yüksek moralli bir ekip çalışanlarıyla birlikteliği sağlayarak en verimli işleri sürdüreceklerdir (İmamoğlu ve Ekenci, 2014). Bu açıdan bakıldığında yönetici yönetim işlevlerini sürdürürken, kendisini de yönetim

unsurlarından biri olarak ortaya koymalı ve elinden geleni çalışmalarla bağlantı içerisinde yürütmelidir. Bu doğrultuda zamanla gelişen ve büyüyen örgütlerde, yöneticilerin daha çok bilgili olması, lider olması ve aynı zamanda geniş bir vizyona sahip olması, farklı ve etkili yönetsel becerilerine katkıda bulunacaktır.

1.3.4.2. Eğitim ve Okul Yönetimi

Eğitim yönetimi, eğitim sisteminin ve mevcut kaynakların olabildiği kadar etkili kullanılmasıyla mevcut amaçlara ulaşılabilmesi amacıyla yapılan bütün etkinliklerdir. Başaran (1993), eğitim yönetimini “toplumun eğitim ihtiyaçlarını gidermek üzere kurulu olan, eğitim örgütünü hedeflenen amaçlarını gerçekleştirmek adına aktif biçimde işletmeye, geliştirmeye ve yenileştirmeye yönelik süreç” olarak tanımlamaktadır (Erdoğan, 1994). Kamu yönetimine ait eğitim alanına özel uygulama olarak görülmesi nedeniyle eğitim yönetimine ait özellikleri eğitimin işlevlerinden ve amaçlarından kaynaklanmaktadır (Taymaz, 2019).

Eğitim yönetimi, her okulun düzeyine indirgemekten ziyade bütün okulları konu olarak ele alır ve toplumda yer alan eğitim sisteminin yapı, görev ile amaçlarını gözden geçirir. Sisteme ait felsefe ve bu felsefenin üzerine kurduğu değerlerin incelenerek değerler çerçevesinde eğitim yöneticisinin davranışlarına ışık tutmayı amaçlar. Okul yönetimi, eğitim yönetiminin okula uygulanmasının yanı sıra bu alana ait sınırlarını eğitim sistemine ait amaçlarını ve yapısını çizer. Eğitim yönetiminin koymuş olduğu genel kavramlar ve süreçler dikkat alınarak çevre ile okul düzeyinde yer alan uygulamalar, okul yöneticisine ait olan yetki ile sorumluluklarına bırakılmaktadır. Okul yönetimine ait görev de okulu amaçlarına uygun olarak yönetebilmektir (Bursalıoğlu, 2019).

Eğitim yönetimiyle okul yönetimi arasında olan farklılık şu şekilde ifade edilmektedir; eğitim yönetimi sistem ile makro düzeyde ilgilenirken okul yönetimi okul düzeyinde yoğunlaşmakta olan sorunlar ile mikro düzeyde çalışabilmektedir. Bunun yanı sıra eğitim yöneticisiyle okul yöneticisi arasında da farklılıklar söz konusudur. Eğitim yöneticisi, toplumun eğitim sistemini yönetmeyi, öğrencilerin gelişimini sağlamayı, gerekli olan bütçeyi hesaplamayı, kaynakları temin etmeyi görev edinmiştir. Okul yöneticisinin ise bu alanda olan görevleri oldukça kısıtlıdır (Taymaz, 2019).

1.3.4.3. Okul Yönetiminin Temel İşlevleri

Bir amacın gerçekleştirilmesi için yapılan iş ya da işler olarak tanımlanmaktadır. Okul yönetimine ait temel işlevleri de eğitimin yönetsel, eğitsel ve örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla yapılan işlemleri ve eylemleri tanımlamaktadır (Başaran ve Çinkır, 2013). Yönetimde bir süreç söz konusudur. Bu süreçte temel işlev; planlama, örgütlenme, yönelme, kontrol ve koordinasyondur. Bahsedilen bütün işler; personel işleri, öğrenci işleri, eğitim işleri, öğretim işleri ve okul işleri yönetim sürecinde planlanmaktadır, örgütlenmektedir, yöneltilmektedir, koordine edilmektedir ve kontrol edilmektedir. Şişman (2015), okul yönetiminde olan temel işlevleri insan kaynağı yönetimini, öğrenci işlerini yönetmeyi, okul-çevre ile aile ilişkilerinin yönetimi olarak gruplamıştır ve bu çalışmada bu sıralamalara göre okul yönetimine ait işlevleri açıklamaktadır.

1.3.4.4. Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Özellikler ve Beceriler

Genel olarak başarılı yöneticilerden söz edildiğinde, yöneticilerin gerçekleştirmek ile yükümlü oldukları işlevsel ve davranışsal yeterlilikler göz önüne alınmaktadır. Ayrıca yöneticinin başarısı, örgütsel hedeflere ulaşması halinde gözetilen çaba ile daha çok anlam kazanmaktadır. Yöneticinin kişisel gayreti, emri altında çalışanları işe güdülemesiyle birlikte, olumlu örgütsel davranışların meydana gelmesinde önemli bir katkı sağlamaktadır (Budak, 1998).

Yöneticinin içinde bulunduğu bilgi çağı gerekli değişimi ve yeniliği öngörmeli ve aynı oranda yönetimin tüm unsurları ile nitelikli bir bütün oluşturmalıdır. Örgüt içindeki iletişim yollarını açık tutmalı, geri bildirimde bulunmaya önem vermelidir. Örgütün diğer üyelerinin davranışlarını da öngörmeli ve anlamlandırması için empati yeteneğinin iyi derecede gelişmiş olması gerekir. Yönetici pozitif bir dünya görüşüne sahip olmasıyla kriz anındaki handikapları fırsata çevirerek işleyişi pozitif yönde kontrol edebilmelidir. Daha geniş bir açıdan düşünebilmeli, global bakış açısı geliştirmelidir. Tüm bunlar yöneticilik becerileriyle birlikte liderlik vasıflarını geliştirmesini de gerektirmektedir. Günümüzde liderlik vasfı taşıyan pek çok birey, günün ihtiyaçları doğrultusunda kendini geliştirmiş, farklı yönetim anlayışlarına hâkim olan yöneticileri temsil edecek niteliğe sahip olmuştur.

Robbins (1994) yöneticilerin verimli olmasını sağlayan ilkeleri; iletişim kurmak, destekleyici olmak, saygılı olmak, adaletli olmak, tahmin edilebilir olmak,

yeteneklerini sergileyebilmek şeklinde belirtmiştir. Bu doğrultuda çalışanları ile verimli bir iletişim kuran, destek olan ve tutarlı davranıp yeterli güven ortamını oluşturan yöneticilerin etkili olacağı söylenebilir. Okul yöneticileri okulun yasal liderleri olmakla birlikte otorite ve gücün en önemli simgesi ve sahibidirler. Okulda gerçekleştirilen bütün faaliyetlerin sistem içerisindeki anahtar görevindedirler. Bu durum onların yönetim becerilerini farklı özellik ve niteliklere sahip olması gerektiğini zorunlu kılmaktadır. Okul yöneticisinin sahip olması gereken roller literatüre bakıldığında; yöneticilik, öğretimsel liderlik, disiplin, insan ilişkilerini kolaylaştırıcılık, değerlendirici ve uzlaştırıcılık şeklinde tanımlanmıştır (Töremen ve Kolay, 2003).

Okul yöneticileri bu roller aracılığıyla yönetimin tüm unsurlarını eş zamanlı bir şekilde destekleyerek, örgütte denetimi ve kontrolü sağlamakta ve okuldaki tüm çalışanlarla iletişime geçerek onların gelişmesine olanak sağlamaktadır. De Bevoise (1984) de okul yöneticisinin öğretmenler arasındaki grup ilişkilerini pekiştiren, eğitim ve okul hedeflerini geliştiren, öğrenme için ihtiyaç duyulan kaynakları sağlayan ve öğretmenleri denetleyip değerlendiren kişi olduğunu vurgulamaktadır. Aynı zamanda etkili bir yönetici zamanını daha iyi ve verimli kullanma yollarını bilen ve bu süreci en iyi şekilde değerlendiren kişidir (Smith, 1998).

1.3.4.5. Okul Yönetiminin Hiyerarşisi

Okul yönetiminde hiyerarşik olarak üç temel yönetici türü bulunmaktadır. Bu yöneticiler; (1) müdür, (2) müdür başyardımcısı ve (3) müdür yardımcısıdır.

Müdür

Okullara ait yaşama ve gelişmede yer alan birinci derece sorumluluk sahipleri, okul müdürleridir (Bursalıoğlu, 2019).

Okul müdürleri, eğitim sistemimizde yer alan okulların belirli bir başarıya ulaşmayı, okulları iyi bir biçimde yöneterek gerçekleştirirler. Okulların başarılı olarak yönetilmesi ve başarının yakalanması, okul müdürlerinin yaptıkları ve de üretebildikleri işler ile okulda görevli öğretmenlerin iyi bir biçimde yönlendirilebilmesi ile gerçekleşir. Öğretmenlerin, ders kitaplarının ve sınavların okulu yöneten etkili bir yönetici olmaksızın başarılı bir sonuca erişmesi çok zordur. Kısaca şöyle ifade edebiliriz ki başarılı bir kişinin arkasında nasıl başka bir kişinin

olduğu biliniyorsa her başarılı kişinin arkasında büyük bir yönetici vardır (Turan, 2014).

Okul müdürü, madde ile insan kaynaklarının kullanılmasıyla okulun belirlenen amaçlarına ulaşmasında önemli role sahiptir. Okul müdürlerinden beklenen yalnızca eğitim liderliği yapabilmesi için değil aynı zamanda görev yapıyor olduğu okulu en iyi şekilde yönetmesidir (Hunt, 2012, Akt: Turan, 2012).

Bir müdürün görevli olduğu okulu en iyi şekilde yönetebilmesi tesadüflere bağlı bir durum değildir. Okul müdürü, okulu etkili şekilde yönetebilmek için bazı önemli yöntem, teknik ile araçlar kullanabilir. Bahsi geçen tekniklerden biri de mentorluktur. Okul müdürlerinin önemli bir bilgi birikimine sahip olması, kendini sürekli yenileyebilmesi, bilimsel düşünebilmesi gerekmektedir (Bakioğlu vd., 2002).

Okul müdürü, liderlik rolünü üstelenebilen bir kişi olup liderlik stillerini temsil eden kişidir. Ancak bu stillerden olan dönüşümcü liderlik rolü, müdür yardımcılarının geleceğin okul liderleri olarak yetiştirilmesi beklenebilir (Altun, 2003). Bir eğitim lideri, eğitimin değişen akımlarının yapılandırılmasını öğrenen kişidir. Değişen akımlara uyum sağlayabilen ve bunların yapılanmasını iyi bir biçimde gerçekleştirebilen yönetici aynı zamanda iyi bir mentor konumundadır. Mentor olarak öğretmenlere destek veren okul müdürü için bu görev bir ayrıcalık ve zorunluluktur (Hunt, 2012, Akt: Turan, 2012).

Müdür Baş Yardımcısı

Müdür başyardımcısı, dersi okutmanın yanı sıra müdürün en yakın yardımcısı konumundadır. Müdürün okulda var olmadığı durumlarda müdüre vekâlet eder. Müdür başyardımcısı, okulda var olan her türlü eğitim ve öğretim, öğrenci, yönetim, tahakkuk, yazışma, personel, ayniyat, bursluluk, beslenme, koruma, bakım, temizlik, düzen, nöbet gibi işleri ile ilgili olarak okul müdürünün görevlerini yerine getirir. Bu görevlerin yerine getirilmesi ve okulun amaçlara uygun olarak işleyişinden kaynaklı müdüre karşı sorumlu konumdadır. Müdür başyardımcısı, görev tanımlarında belirtilen başka görevleri de meydana getirir (MEB, 2013). Müdür başyardımcısının sorumlulukları ve görev yetkileri ise Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 79. maddesinde:

1. Müdür başyardımcısı, eğitim ve öğretim, denetim işleri ve rehberliğin planlı olmasında, düzenli olmasında ve amacına uygun bir şekilde yürütülmesinde okul müdürüne karşı sorumludur.

2. Müdürün olmadığı zamanlarda vekâlet eder, okulun öğrenci disiplin kuruluna başkanlık yapar, öğrencilerin devamlılıkları ile devamsızlıklarını takip eder, öğretmenlerin nöbet işlerini düzenler ve sosyal yardımlarıyla ilgilenir. Personellere ait özlük işlerini gerçekleştirir, mali işler ile alakalı kayıt ve kontrol yetkilisi olarak işleri yürütür. Adli, idari ve yargı işlerini yürütmekle sorumludur.

3. Müdür tarafından iletilen görevlerin gerekli kıldığı diğer sorumlulukları ve görevleri gerçekleştirir, şeklinde belirtilmiştir.

Müdür Yardımcısı

Başta okul müdürü olmak üzere, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları okul yönetimini meydana getirir (MEB, 2013). Okul müdürüne, müdür yardımcıları yakındır ve okulun başarısında ve başarısızlığında etkileri önemli boyuttadır (Helvacı, 2007). Okul müdürleri, müdür yardımcılarının sorumluluklarını ve görevlerini oluşturur. Müdür yardımcıları da aynı zamanda okul müdürüne karşı sorumluluğa sahiptir (MEB, 2013). Müdür ile müdür yardımcıları okul yönetimini, güzel ayrılmış bir iş bölümü ile iş birliği içinde elde edilen başarılarla ait maddi ve manevi ödülleri paylaşarak, karşılıklı güven içerisinde sağlıklı ve güçlü ilişkilerin kurulmasıyla müdür yardımcılarına karşı olan sorumlulukla beraber yetki de vererek sağlıklı örgüt yapısının oluşturulmasıyla gerçekleştirirler (Balcı, 1995).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Gereç ve Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde, yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bu veriler çalışmada kullanılan yöntemine, evren-örnekleme, verilerin ve veri toplama araçlarının özelliklerine ve bu araçların geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkindir. Sonrasında ise, veri toplama araçlarının uygulama süreçleri, elde edilen verilerin bilgisayar ortamına aktarılması ve uygulanmış olan istatistikî analizler hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1.1. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim dönemi içerisinde Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan devlet okullarında görev yapmakta olan (N=165) beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır (Rize MEB, 2021).

2.1.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim öğretim dönemi içerisinde Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan devlet okullarında çalışan ve basit tesadüfi yöntemle seçilmiş toplam 134 gönüllü beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Ulaşılan örneklem grubunun, konu ile ilgili kaynaklara dayanarak yeterli olduğunu söylemek mümkündür (Arlı ve Nazik, 2001).

2.1.3. Araştırma Tekniği ve Protokol

Araştırmanın veri toplama sürecinin öncesinde konu ile ilgili kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Öncelikle Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı başkanlığıyla gereken tüm süreç takip edilerek Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden Etik Kurul raporu alınmıştır (EK 1).

Araştırmanın evrenini oluşturan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ulaşabilmek ve onların ölçek sorularına kaygı duymadan cevap verebilmelerini sağlayabilmek adına çalıştıkları kurum olan Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ölçeğin beden eğitimi ve spor öğretmenlerince uygulanabilirliği kapsamında gerekli olan izin yazısı alınmıştır (EK 2). Sonrasında iki kısımdan oluşan ölçek salgın kuralları gözetilerek, uzaktan anket formları ile tam olarak doldurulması sağlanmıştır.

Ardından 4 bölümden oluşan veri toplama araçları (ölçekler) elektronik ortamda Google Form veri tabanından yararlanılarak uygulanmıştır.

2.1.4. Veri Toplama Yöntemi

Rize iline bağlı okullarda görev yapan ve okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri desteğine ilişkin mevcut durumu tespit etmek amacıyla beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görüşleri genel tarama modeli kullanılarak ölçülmüştür. Tarama modelini “*geniş bir eleman kümesine sahip olan evrende, evren hakkında genel bir fikir sahibi olma amacıyla, evrenin tümüyle veya ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem aracılığıyla uygulanan tarama düzenlemeleri*” olarak tanımlamak mümkündür (Karasar, 2014). Aynı zamanda araştırmanın örneklem grubu evrenden basit tesadüfî örneklem seçme yöntemiyle seçilen öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu minvalde basit tesadüfî örneklem seçme yöntemi dâhilinde evreni oluşturan her birimin örneklem kapsamında yer alma olasılığı bulunmaktadır (Ural ve Kılıç, 2005).

2.1.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ilgili verilerin toplanması amacıyla 4 bölümden oluşan formlar kullanılmıştır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorular yer alırken, diğer bölümlerde “*İş Doyumu Ölçeği*”, “*Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği*” ve “*İdareci Desteği Algısı Ölçeği*” kullanılmıştır. Bu formlara ilişkin kimi bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

2.1.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştıkları bölge, mesleki görev süreleri, antrenörlük belgeleri ve okul takımlarına kaç takım ile katıldıklarına ilişkin özelliklerini tespit etmek amacıyla oluşturulmuştur (Ek 3).

2.1.5.2. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Katılımcıların iş doyumlarını ölçmek amacıyla Oranje (2001) tarafından geliştirilmiş olan, Özgün (2005) tarafından ise Türkçeye uyarlanmış olan “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 4). İş Doyumu Ölçeği’nin Türkçe versiyonu tek faktörden ve 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı, “.88”

olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısının .70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu (Arseven, 2001) göstermektedir. Bu çalışmada da ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Katılımcıların iş doyum düzeyleri hakkındaki farkındalık düzeylerini tespit etmek amacıyla kullanılan bu ölçek dörtlü likert tipinden (1-Tamamen Yanlış, 2-Yanlış, 3-Doğru, 4-Tamamen Doğru) oluşmaktadır.

2.1.5.3. Meslektaş İlişkileri Ölçeği (MİÖ)

Katılımcıların meslektaş ilişkilerini ölçmek amacıyla Oranje (2001) tarafından geliştirilmiş olan, Özgün (2005) tarafından ise Türkçeye uyarlanmış olan "Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği" kullanılmıştır (Ek 5). Meslektaş İlişkileri Ölçeği'nin Türkçe versiyonu tek faktörden ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı, ".76" olarak bulunmuştur. Bu çalışmada da ölçeğin, Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .72 olarak bulunmuştur. Katılımcıların algıladıkları meslektaş ilişkileri hakkındaki farkındalık düzeylerini tespit etmek amacıyla kullanılan bu ölçek dörtlü likert tipinden (1-Tamamen Yanlış, 2-Yanlış, 3-Doğru, 4-Tamamen Doğru) oluşmaktadır.

2.1.5.4. İdareci Desteği Algısı Ölçeği (İDAÖ)

Katılımcıların idareci desteği algılarını ölçmek amacıyla Magill (2002) tarafından geliştirilmiş olan ve yine Özgün (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan "İdareci Desteği Algısı Ölçeği" kullanılmıştır (Ek 6). İdareci Desteği Algısı Ölçeği'nin Türkçe versiyonu tek faktörden ve 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı, ".93" olarak bulunmuştur. Bu çalışmada da ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Katılımcıların algıladıkları idareci desteği hakkındaki farkındalık düzeylerini tespit etmek amacıyla kullanılan bu ölçek dörtlü likert tipinden (1-Tamamen Yanlış, 2-Yanlış, 3-Doğru, 4-Tamamen Doğru) oluşmaktadır.

2.1.6. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi

Tez yazım aşamasında Microsoft Word programı, verilerin düzenlenmesi ve grafiklerin çizilmesinde Microsoft Excel tablolama programı, istatistik testlerin yapılmasında ise Windows SPSS 22.0 lisanslı istatistik programı kullanılmıştır.

Verilerin analizi için ilk olarak veri toplama araçları aracılığıyla elde edilen verilerin bilgisayar ortamına aktarılması sağlanmıştır. Daha sonra örneklem grubundan elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadıklarının tespiti için normallik testi yapılmıştır. Normallik testi için Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Bu minvalde bu çalışmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında; iş doyumunu ölçeğinde çarpıklık (,800) ve basıklık (-,137), meslektaş ilişkileri ölçeğinde çarpıklık (,895) ve basıklık (-,458) ve idareci desteği algısı ölçeğinde ise çarpıklık (,465) ve basıklık (-,438), olan değerlerin +1,500 ile -1,500 arasında olduğu için araştırmadaki veri dağılımının normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bundan dolayı çalışmamızda normal dağılımla yapılabilecek olan analiz çalışmaları yapılmıştır.

Normal dağılıma sahip verilere ikili karşılaştırmalar için betimsel analizlerin yanında, bağımsız örneklemeler için t-testi, 3 ve üzeri grup karşılaştırmalarda ise tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Tek yönlü ANOVA testinin ardından gruplar arasında herhangi bir anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığını tespit etmek için ikinci derece Tukey testinden faydalanılmıştır. İstatistiki açıdan anlamlılık derecesi Alpha (α) yanılma düzeyi ise $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların meslektaş ilişkileri ve idareci destek algıları hakkındaki farkındalık düzeylerinden elde edilen puanlama ekte belirtilen formül ile belirlenmiş ve gerekli olan yorumlama yapılmıştır (Ek 7).

2.2. Bulgular

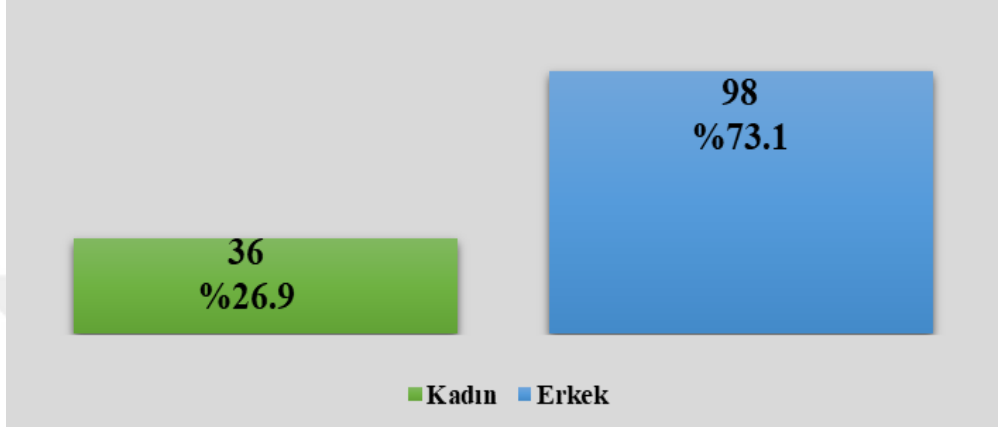
Araştırmanın bu bölümünde; Rize ilinde okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin (BES), demografik özelliklerine ilişkin bulgulara ve yorumlara, araştırmanın temel amacına ilişkin toplanan verilerin istatistiki analizlerine ve bu analizler neticesinde elde edilen değerlere yer verilmiştir.

2.2.1. Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımlarının İncelenmesi

Aşağıda çalışmamızın örneklemi oluşturan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel bilgilerine ilişkin değişkenlere bağlı (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı bölge, yaş, görev süresi, antrenörlük belgesi durumu, okul

sporlarına katılım durumu) dağılımlarına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip oldukları demografik değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler aşağıda verilmiştir.

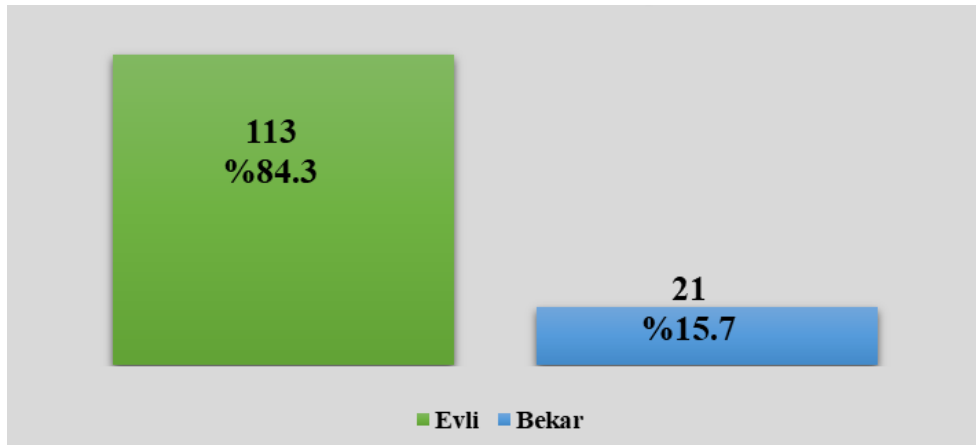
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. BES öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımları

Şekil 1’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %26.9’u (f=36) kadınlardan, %73.1’i (f=98) ise erkeklerden oluşmaktadır.

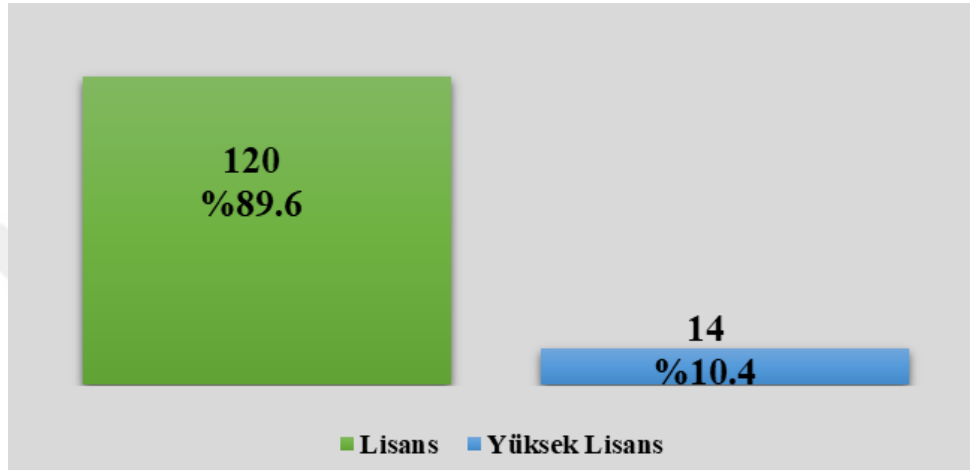
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. BES öğretmenlerinin medeni durumlarına göre dağılımları

Şekil 2’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %84.3’ü (f=113) evlilerden, %15.7’si (f=21) ise bekârlardan oluşmaktadır.

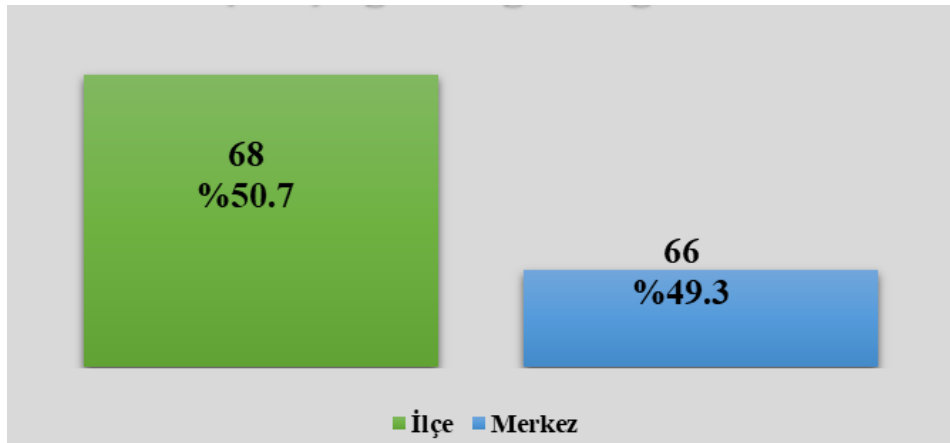
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3. BES öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre dağılımları

Şekil 3’te beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %89.6’sı (f=120) lisans mezunlarından, %10.4’ü (f=14) ise yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır.

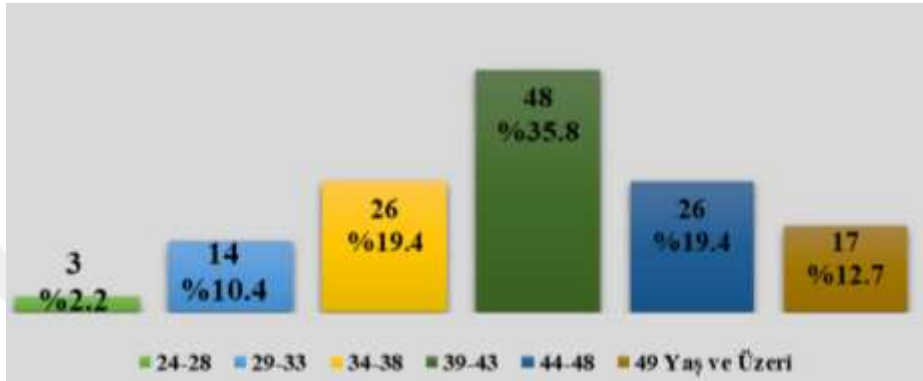
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştığı bölge değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4. BES öğretmenlerinin çalıştığı bölge durumlarına göre dağılımları

Şekil 4'te beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştığı bölge durumu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %50.7'si (f=68) ilçeden, %49.3'ü (f=66) ise merkezden oluşmaktadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. BES öğretmenlerinin yaş durumlarına göre dağılımları

Şekil 5'te beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş durumu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %2.2'si (f=3) 24-28, %10.4'ü (f=14) 29-33, %19.4'ü (f=26) 34-38, %35.8'i (f=48) 39-43, %19.4'ü (f=26) 44-48, %12.7'si (f=14) ise 49 yaş ve üzeri yaş aralığından oluşmaktadır.

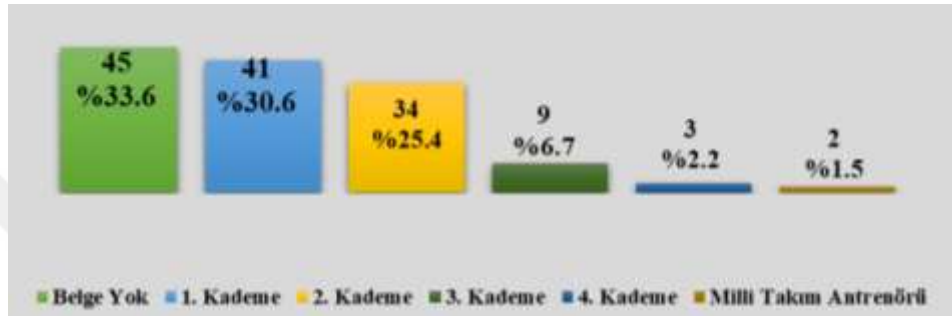
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süresi değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. BES öğretmenlerinin görev süresine göre dağılımları

Şekil 6’da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süresine değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %0,7’si (f=1) 1 yıldan az, %6.7’si (f=9) 1-5 yıl, %31.3’ü (f=42) 6-10 yıl, %20.1’i (f=27) 11-15, %17.2’si (f=23) 16-20 yıl, %23.9’u (f=32) ise 21 yıl ve üzeri görev süresi aralığından oluşmaktadır.

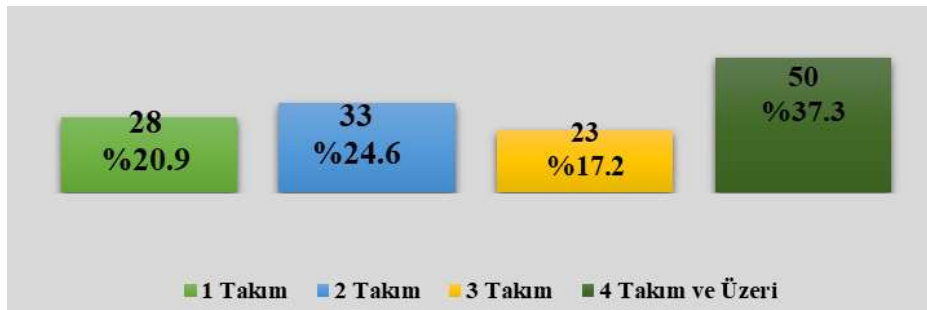
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin antrenörlük belgesi durumu değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 7’de gösterilmiştir.



Şekil 7. BES öğretmenlerinin antrenörlük belgesine göre dağılımları

Şekil 7’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin antrenörlük belgesi durumu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %33.6’sının (f=45) belgesi yok, %30.6’sının (f=41) 1. Kademe, %25.4’ünün (f=34) 2. Kademe, %6.7’sinin (f=9) 3. Kademe, %2.2’sinin (f=3) 4. Kademe, %1.5’inin (f=2) ise milli takım antrenörlük seviyesinden oluşmaktadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarına katılım durumu değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 8’de gösterilmiştir.



Şekil 8. BES öğretmenlerinin okul sporlarına katılımlarına göre dağılımları

Şekil 8’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarına katılımları değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %20.9’u (f=28) 1 takım, %24.6’sının (f=33) 2 takım, %17.2’si (f=23) 3 takım, %37.3’ü (f=50) ise 4 takım ve üzeri katılımdan oluşmaktadır.

2.2.2. Öğretmenlerin Ölçek Maddelerine Verdikleri Cevapların Dağılımlarının İncelenmesi

Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ölçek sorularına vermiş oldukları cevap dağılımlarına aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ölçeğinin sorularına vermiş oldukları cevap dağılımları

İş Doyum Ölçeği	N	Ort.	Ss
1. Genel olarak üniversitede aldığım öğretmenlik eğitiminin beni bu meslek için yeterince hazırladığını düşünüyorum.	134	2.49	.80
2. Benim için öğretmenlikten daha uygun bir meslek yoktur.	134	3.10	.76
3. Keşke öğretmen olmasaydım.	134	1.68	.85
4. Öğretmen olmak benim için mesleki açıdan doyurucu değil.	134	2.11	.88
5. Öğretmen olmanın avantajları, dezavantajlarına oranla daha fazladır.	134	3.03	.78
6. Bazen başka bir meslek seçmiş olsaydım daha iyi bir durumda olup olmayacağımı düşünüyorum.	134	2.50	.93
7. Eğer fırsatım olsaydı başka bir meslek seçerdim .	134	2.02	.90
8. Bazen öğretmen olduğum için pişmanlık duyuyorum.	134	1.83	.86
9. Eğer her şeye yeniden başlıyorsa olsaydım ve hayatımın mesleğini yeniden seçebilseydim, yine öğretmenliği seçerdim.	134	3.11	.80
10. Diğer mesleklerin çoğuna oranla öğretmenlik çok daha fazla haz veren bir meslektir.	134	3.28	.66
11. Kendi mesleğimden oldukça memnunuz.	134	3.26	.70
12. Hiçbir meslek öğretmenlik kadar olumlu yönlerle sahip değildir.	134	2.76	.86

Ölçeğinin genel aritmetik ortalamasının 2.60 puan ile orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi öğretmenlerinin İDÖ kapsamında yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında; ölçeğin genel aritmetik ortalamasının orta düzeyde olduğu ($2.60 \pm .25$) belirlenmiştir. Maddelerin aritmetik ortalamasına bakıldığında; “Genel olarak üniversitede aldığım öğretmenlik eğitiminin beni bu meslek için yeterince hazırladığını düşünüyorum” ($2.49 \pm .80$), “Benim için öğretmenlikten daha uygun bir meslek yoktur” ($3.10 \pm .76$), “Keşke öğretmen olmasaydım” ($1.68 \pm .85$), “Öğretmen olmak benim için mesleki açıdan doyurucu değil” ($2.11 \pm .88$), “Öğretmen olmanın avantajları, dezavantajlarına oranla daha fazladır” ($3.03 \pm .78$), “Bazen başka bir meslek seçmiş olsaydım daha iyi bir

durumda olup olmayacağını düşünüyorum” (2.50±.93), “Eğer fırsatım olsaydı başka bir meslek seçerdim” (2.02±.90), “Bazen öğretmen olduğum için pişmanlık duyuyorum” (1.83±.86), “Eğer her şeye yeniden başlıyorsa olsaydım ve hayatımın mesleğini yeniden seçebilseydim, yine öğretmenliği seçerdim” (3.11±.80), “Diğer mesleklerin çoğuna oranla öğretmenlik çok daha fazla haz veren bir meslektir” (3.28±.66), “Kendi mesleğimden oldukça memnunuz” (3.26±.70) ve “Hiçbir meslek öğretmenlik kadar olumlu yönlerle sahip değildir” (3.76±.86) orta üstü düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslektaş ilişkisi ölçeğinin sorularına vermiş oldukları cevap dağılımları

Meslektaş İlişkisi Ölçeği	N	Ort.	Ss
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var.	134	1.81	.79
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum.	134	3.05	.62
3. Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar.	134	1.79	.58
4. Meslektaşlarımla çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var.	134	3.37	.62
5. Benim okulumdaki öğretmenler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir.	134	3.17	.65
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim.	134	3.38	.54

Ölçeğin genel aritmetik ortalamasının 2.76 puan ile orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi öğretmenlerinin MİÖ kapsamında yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında; ölçeğin genel aritmetik ortalamasının orta düzeyde olduğu (2.76±.29) belirlenmiştir. Maddelerin aritmetik ortalamasına bakıldığında; “Meslektaşlarımla çok az iletişimim var” (1.81±.79), “Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum” (3.05±.62), “Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar” (1.79±.58), “Meslektaşlarımla çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var” (3.37±.62), “Benim okulumdaki öğretmenler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir” (3.17±.65) ve “Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim” (3.38±.54) orta üstü düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul idaresi desteği ölçeğinin sorularına vermiş oldukları cevap dağılımları

İdareci Desteği Algısı Ölçeği	N	Ort.	Ss
1. Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler.	134	3.29	.62
2. Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir.	134	1.88	.69
3. Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim.	134	3.30	.66
4. Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir.	134	3.20	.70
5. Yaptığım işler okul müdür tarafından övülür ve takdir edilir.	134	3.13	.73
6. Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder.	134	3.17	.66
7. Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar.	134	3.08	.73

Ölçeğin genel aritmetik ortalamasının 3.01 puan ile orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi öğretmenlerinin İDAÖ kapsamında yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında; ölçeğin genel aritmetik ortalamasının orta düzeyde olduğu ($3.01 \pm .42$) belirlenmiştir. Maddelerin aritmetik ortalamasına bakıldığında; “Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler” ($3.29 \pm .62$), “Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir” ($1.88 \pm .69$), “Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim” ($3.60 \pm .66$), “Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir” ($3.20 \pm .70$), “Yaptığım işler okul müdür tarafından övülür ve takdir edilir” ($3.13 \pm .73$), “Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder” ($3.17 \pm .66$) ve “Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir” ($1.88 \pm .69$) orta altı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

2.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı bölge, yaş, görev süresi, antrenörlük belgesi durumu, okul sporlarına katılım durumu değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin cinsiyet değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin t-testi sonuçları

Bileşenler	Cinsiyet	N	%	Ort.	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Kadın	98	73.1	2.59	.27	132	-.649	.517
	Erkek	36	26.9	2.62	.20			
Meslektaş İlişkisi	Kadın	98	73.1	2.11	.64	132	-.824	.411
	Erkek	36	26.9	2.36	.52			
Okul İdaresi Desteği	Kadın	98	73.1	2.37	.32	132	1.356	.177
	Erkek	36	26.9	2.36	.28			

$p > .05$

Tablo 4'te yer alan bulgulara göre, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine ilişkin iş doyum düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılığın olmadığı [$t_{(132)} = -.649$, $p > .05$] kadın katılımcıların ortalamalarının ($2.59 \pm .27$) orta altı düzeyde iken erkek katılımcıların orta düzeyde ($2.62 \pm .20$) ortalama puan elde ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların meslektaş ilişkilerine yönelik elde ettikleri ortalama puanlara göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(132)} = -.824$, $p > .05$]. Ancak kadın katılımcıların ortalama puanları ($2.11 \pm .64$) ile erkeklerin ortalamaları ($2.36 \pm .52$) orta düzey olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların algıladıkları okul idaresi desteğine yönelik elde ettikleri ortalamalarda da anlamlı farklılık tespit edilmemiştir [$t_{(132)} = 1.356$, $p > .05$]. Ortalama puanlara bakıldığında ise hem kadınların ($2.37 \pm .32$) hem de erkeklerin ($2.36 \pm .28$) orta altı düzeyde puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.2.4. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğinin Medeni Durum değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Medeni durum değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin t-testi sonuçları

Bileşenler	Medeni Durum	N	%	Ort.	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Evli	113	84.3	2.57	.24	132	-2.493	.014*
	Bekâr	21	15.7	2.72	.28			
Meslektaş İlişkisi	Evli	113	84.3	2.77	.29	132	.473	.637
	Bekâr	21	15.7	2.73	.30			
Okul İdaresi Desteği	Evli	113	84.3	3.01	.39	132	.363	.717
	Bekâr	21	15.7	2.97	.58			

p<.05*

Tablo 5’te okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine ilişkin veriler yer almaktadır.

Medeni durum değişkenine bağlı iş doyum düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilirken [$t_{(132)} = -2.493$, $p < .05$] bu farklılık evli bireylerin ortalamaları ($2.57 \pm .24$) orta altı düzeyde iken bekâr katılımcıların orta düzeyde ($2.72 \pm .28$) ortalama puan elde etmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıların meslektaş ilişkilerine yönelik elde ettikleri ortalama puanlara göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(132)} = -.473$, $p > .05$]. Ancak evli katılımcıların ortalama puanları ($2.77 \pm .29$) ile bekârların ortalamaları ($2.73 \pm .30$) orta düzey olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların algıladıkları okul idaresi desteğine yönelik elde ettikleri ortalamalarda da anlamlı farklılık tespit edilmemiştir [$t_{(132)} = .363$, $p > .05$]. Ortalama puanlara bakıldığında ise hem evli bireylerin ($3.01 \pm .39$) hem de bekârların ($2.97 \pm .58$) orta altı düzeyde puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.2.5. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğinin eğitim durum değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin t-testi sonuçları

Bileşenler	Eğitim Durumu	N	%	Ort.	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Lisans	120	89.6	2.58	.25	132	-1.671	.097
	Yüksek Lisans	14	10.4	2.70	.24			
Meslektaş İlişkisi	Lisans	120	89.6	2.77	.29	132	1.013	.313
	Yüksek Lisans	14	10.4	2.69	.26			
Okul İdaresi Desteği	Lisans	120	89.6	3.00	.42	132	-.373	.710
	Yüksek Lisans	14	10.4	3.05	.49			

p>.05

Tablo 6’da okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine ilişkin veriler yer almaktadır.

Eğitim durumu değişkenine bağlı iş doyumu düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılık olmadığı [$t_{(132)} = -1.671$, $p > .05$] ve lisans mezunu bireylerin ortalamaları ($2.58 \pm .25$) orta altı düzeyde iken yüksek lisans mezunu katılımcıların orta düzeyde ($2.70 \pm .24$) ortalama puan elde ettikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslektaş ilişkilerine yönelik elde ettikleri ortalama puanlara göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(132)} = 1.013$, $p > .05$]. Ancak lisans mezunu katılımcıların ortalama puanları ($2.77 \pm .29$) ile yüksek lisans mezunlarının ortalamaları ($2.69 \pm .26$) orta düzey olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların algıladıkları okul idaresi desteğine yönelik elde ettikleri ortalamalarda da anlamlı farklılık tespit edilmemiştir [$t_{(132)} = -.373$, $p > .05$]. Ortalama puanlara bakıldığında ise hem lisans mezunu bireylerin ($3.00 \pm .42$) hem de yüksek lisans mezunlarının ($3.05 \pm .49$) orta düzeyde puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.2.6. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Çalıştığı Bölge Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğinin çalıştığı bölge durumu değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Çalıştığı bölge durumu değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin t-testi sonuçları

Bileşenler	Çalıştığı Bölge	N	%	Ort.	Ss	Sd	t	p
İş Doyumu	Merkez	66	49.3	2.62	.25	132	1.173	.243
	İlçe	68	50.7	2.57	.25			
Meslektaş İlişkisi	Merkez	66	49.3	2.76	.27	132	-.233	.816
	İlçe	68	50.7	2.77	.31			
Okul İdaresi Desteği	Merkez	66	49.3	2.98	.37	132	-.689	.492
	İlçe	68	50.7	3.03	.47			

p>.05

Tablo 7’de okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştığı bölge durumu değişkenine ilişkin veriler yer almaktadır.

Çalıştığı bölge durumu değişkenine bağlı iş doyum düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılık olmadığı [$t_{(132)} = 1.173$, $p > .05$] ve merkezde görev yapan bireylerin ortalamaları ($2.62 \pm .25$) orta düzeyde iken ilçede görev yapan katılımcıların orta altı düzeyde ($2.57 \pm .25$) ortalama puan elde ettikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslektaş ilişkilerine yönelik elde ettikleri ortalama puanlara göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t_{(132)} = -.233$, $p > .05$]. Ancak merkezde görev yapan katılımcıların ortalama puanları ($2.76 \pm .27$) ile ilçede görev yapanların ortalamaları ($2.77 \pm .31$) orta düzey olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların algıladıkları okul idaresi desteğine yönelik elde ettikleri ortalamalarda da anlamlı farklılık tespit edilmemiştir [$t_{(132)} = -.689$, $p > .05$] Ortalama puanlara bakıldığında ise hem merkezde görev yapanların ($2.98 \pm .37$) hem de ilçede görev yapanların ($3.03 \pm .47$) orta düzeyde puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.2.7. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Çalıştığı Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğinin yaş değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Yaş değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler	Yaş	N	Ort.	Ss.
İş Doyumu	1. 24-28 Yaş	3	2.80	.09
	2. 29-33 Yaş	14	2.58	.25
	3. 34-38 Yaş	26	2.50	.31
	4. 39-43 Yaş	48	2.60	.18
	5. 44-48 Yaş	26	2.65	.27
	6. 49 ve Üzeri	17	2.65	.29
	Toplam	134	2.60	.25
Meslektaş İlişkisi	1. 24-28 Yaş	3	2.83	.16
	2. 29-33 Yaş	14	2.88	.31
	3. 34-38 Yaş	26	2.64	.35
	4. 39-43 Yaş	48	2.75	.27
	5. 44-48 Yaş	26	2.73	.24
	6. 49 ve Üzeri	17	2.91	.28
	Toplam	134	2.76	.29
Okul İdaresi Desteği	1. 24-28 Yaş	3	2.95	.57
	2. 29-33 Yaş	14	3.07	.42
	3. 34-38 Yaş	26	3.09	.41
	4. 39-43 Yaş	48	2.97	.40
	5. 44-48 Yaş	26	2.85	.50
	6. 49 ve Üzeri	17	3.16	.30
	Toplam	134	3.01	.42

Tablo 8’de yaş değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır.

İş doyumuna ilişkin en yüksek ortalamayı orta düzeyle “24-28 yaş” ($2.80 \pm .09$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta altı düzeyle “34-38 yaş” ($2.50 \pm .31$) grubu elde etmiştir.

Meslektaş ilişkisine ilişkin en yüksek ortalamayı orta düzeyle “49 yaş ve üzeri” ($2.91 \pm .28$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta düzeyle “34-38 yaş” ($2.64 \pm .35$) grubu elde etmiştir.

Okul idaresi desteğine ilişkin en yüksek ortalamayı ise orta düzeyle “49 yaş ve üzeri” ($3.16 \pm .30$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta düzeyle “44-48 yaş” ($2.85 \pm .50$) grubu elde etmiştir.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeklerinin yaş değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Yaş değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin tek yönlü varyans analizi

Bileşenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İş Doyumu	Gruplar arası	.471	5	.094	1.477	.202	-
	Gruplar içi	8.159	128	.064			
	Toplam	8.630	133				
Meslektaş İlişkisi	Gruplar arası	.951	5	.190	2.282	.050*	6 - 3
	Gruplar içi	10.667	128	.083			
	Toplam	11.618	133				
Okul İdaresi Desteği	Gruplar arası	1.391	5	.278	1.564	.175	-
	Gruplar içi	22.757	128	.178			
	Toplam	24.148	133				

p<.05*

Tablo 9’da gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin yaş değişkenine göre İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle;

İş doyumunu ölçeği açısından yaş değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=1.477$, $p>.05$].

Meslektaş ilişkileri açısından yaş değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır [$F_{(5-128)}=2.282$, $p<.05$]. Çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Tukey testi sonucunda yaşı büyük olan BES öğretmenlerinin yaşı daha küçük olan BES öğretmenlerine göre daha fazla doyum içerisinde oldukları (6-3) söylenebilir.

Okul idaresi desteği açısından yaş değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=1.564$, $p>.05$].

2.2.8. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Görev Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğinin görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10. Görev süresi değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler	Görev Süresi	N	Ort.	Ss.
İş Doyumu	1. 1-5 Yıl	10	2.81	.16
	2. 6-10 Yıl	42	2.52	.27
	3. 11-15 Yıl	27	2.59	.18
	4. 16-20 Yıl	23	2.64	.28
	5. 21 ve Üzeri	32	2.63	.26
	Toplam	134	2.60	.25
Meslektaş İlişkisi	1. 1-5 Yıl	10	2.91	.26
	2. 6-10 Yıl	42	2.78	.33
	3. 11-15 Yıl	27	2.77	.27
	4. 16-20 Yıl	23	2.60	.26
	5. 21 ve Üzeri	32	2.83	.25
	Toplam	134	2.76	.29
Okul İdaresi Desteği	1. 1-5 Yıl	10	3.56	.38
	2. 6-10 Yıl	42	3.08	.44
	3. 11-15 Yıl	27	3.01	.36
	4. 16-20 Yıl	23	2.89	.41
	5. 21 ve Üzeri	32	2.98	.47
	Toplam	134	3.01	.42

Tablo 10’da görev süresi değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır.

İş doyumuna ilişkin en yüksek ortalamayı orta düzeyle “1-5 Yıl” ($2.81 \pm .16$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta altı düzeyle “6-10 Yıl” ($2.52 \pm .27$) grubu elde etmiştir.

Meslektaş ilişkisine ilişkin en yüksek ortalamayı orta düzeyle “1-5 Yıl” ($2.95 \pm .26$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta düzeyle “16-20 Yıl” ($2.60 \pm .26$) grubu elde etmiştir.

Okul idaresi desteğine ilişkin en yüksek ortalamayı ise orta üstü düzeyle “1-5 Yıl” ($3.56 \pm .38$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta düzeyle “16-20 Yıl” ($2.89 \pm .41$) grubu elde etmiştir.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeklerinin görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar

arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Görev süresi değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Bileşenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
İş Doyumu	Gruplar arası	.558	5	.112	1.770	.124
	Gruplar içi	8.072	128	.063		
	Toplam	8.630	133			
Meslektaş İlişkisi	Gruplar arası	.775	5	.155	1.829	.112
	Gruplar içi	10.843	128	.085		
	Toplam	11.618	133			
Okul İdaresi Desteği	Gruplar arası	.610	5	.122	.664	.652
	Gruplar içi	23.538	128	.184		
	Toplam	24.148	133			

p>.05

Tablo 11’de gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin görev süresi değişkenine göre İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle;

İş doyumunu ölçeği açısından görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=1.770$, $p>.05$].

Meslektaş ilişkileri açısından görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=1.829$, $p>.05$].

Okul idaresi desteği açısından görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=.664$, $p>.05$].

2.2.9. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Antrenörlük Belgesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğinin Antrenörlük Belgesi değişkenine göre

istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 12’de yer verilmiştir.

Tablo 12. Antrenörlük belgesi değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler	Antrenörlük Belgesi	N	Ort.	Ss.
İş Doyumu	1. Belgem Yok	45	2.54	.25
	2. 1. Kademe	41	2.55	.22
	3. 2. Kademe	34	2.69	.24
	4. 3. Kademe	9	2.71	.33
	5. 4. Kademe	3	2.77	.29
	6. Milli Ant.	2	2.62	.29
	Toplam	134	2.60	.25
Meslektaş İlişkisi	1. Belgem Yok	45	2.72	.31
	2. 1. Kademe	41	2.80	.27
	3. 2. Kademe	34	2.75	.27
	4. 3. Kademe	9	2.79	.41
	5. 4. Kademe	3	2.72	.25
	6. Milli Ant.	2	2.83	.23
	Toplam	134	2.76	.29
Okul İdaresi Desteği	1. Belgem Yok	45	3.04	.41
	2. 1. Kademe	41	3.03	.38
	3. 2. Kademe	34	2.87	.46
	4. 3. Kademe	9	3.06	.50
	5. 4. Kademe	3	3.28	.37
	6. Milli Ant.	2	3.35	.30
	Toplam	134	3.01	.42

Tablo 12’de antrenörlük belgesi değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır.

İş doyumuna ilişkin en yüksek ortalama orta düzeyle “4. Kademe” ($2.77 \pm .29$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta altı düzeyle “Belgem Yok” ($2.54 \pm .25$) grubu elde etmiştir.

Meslektaş ilişkisine ilişkin en yüksek ortalama orta düzeyle “Milli Antrenör” ($2.83 \pm .23$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta düzeyle iki farklı grup elde etmiştir. Bunlar; “Belgem Yok” ($2.72 \pm .31$) ve “4. Kademe” ($2.72 \pm .25$) gruplarıdır.

Okul idaresi desteğine ilişkin en yüksek ortalama ise orta düzeyle “Milli Antrenör” ($3.35 \pm .30$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta düzeyle “2. Kademe” ($2.87 \pm .46$) grubu elde etmiştir.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeklerinin antrenörlük belgesi değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına Tablo 13’te yer verilmiştir.

Tablo 13. Antrenörlük belgesi değişkenine göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Bileşenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İş Doyumu	Gruplar arası	.733	5	.147	2.375	.042*	5-1
	Gruplar içi	7.897	128	.062			
	Toplam	8.630	133				
Meslektaş İlişkisi	Gruplar arası	.172	5	.034	.385	.858	-
	Gruplar içi	11.445	128	.089			
	Toplam	11.618	133				
Okul İdaresi Desteği	Gruplar arası	1.168	5	.234	1.301	.267	-
	Gruplar içi	22.980	128	.180			
	Toplam	24.148	133				

p<.05*

Tablo 13’te gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin antrenörlük belgesi değişkenine göre İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle;

İş doyumunu ölçeği açısından antrenörlük belgesine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır [$F_{(5-128)}=2.375$, $p<.05$]. Çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Tukey testi sonucunda, üst düzeylerde antrenörlük belgesi olan BES öğretmenlerinin belgesi olmayanlara BES öğretmenlerine göre daha fazla doyum içerisinde oldukları (5-1) söylenebilir.

Meslektaş ilişkileri açısından antrenörlük belgesine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=.385$, $p>.05$]. Okul idaresi desteği açısından antrenörlük belgesine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=1.301$, $p>.05$].

2.2.10. Öğretmenlerin İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin Okul Sporlarına Katılım Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğinin okul sporlarına katılım durumu değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 14’te yer verilmiştir.

Tablo 14. Okul sporlarına katılım durumu değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler	Okul Sporlarına Katılım Durumu	N	Ort.	Ss.
İş Doyumu	1. Bir Takım	28	2.61	.27
	2. İki Takım	33	2.60	.21
	3. Üç Takım	23	2.61	.24
	4. Dört ve Üzeri	50	2.58	.27
	Toplam	134	2.60	.25
Meslektaş İlişkisi	1. Bir Takım	28	2.83	.33
	2. İki Takım	33	2.83	.22
	3. Üç Takım	23	2.70	.27
	4. Dört ve Üzeri	50	2.70	.30
	Toplam	134	2.76	.29
Okul İdaresi Desteği	1. Bir Takım	28	3.01	.42
	2. İki Takım	33	2.85	.44
	3. Üç Takım	23	3.16	.40
	4. Dört ve Üzeri	50	3.04	.40
	Toplam	134	3.01	.42

Tablo 14’te okul sporlarına katılım durumu değişkenine göre katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır.

İş doyumuna ilişkin en yüksek ortalamayı iki grup elde etmiştir. Bunlar; orta düzeyle “Bir Takım” ($2.61 \pm .27$) ve “Üç Takım” ($2.61 \pm .24$) gruplarıdır. İş doyumuna ilişkin en düşük ortalama puanı ise orta altı düzeyle “Dört ve Üzeri” ($2.58 \pm .27$) grubu elde etmiştir. Meslektaş ilişkisine ilişkin en yüksek ortalama, orta düzeyle iki ayrı grup tarafından elde edilmiştir. Bunlar; “Bir Takım” ($2.83 \pm .33$) ve “İki Takım” ($2.83 \pm .22$) gruplarıdır.

Meslektaş ilişkisine yönelik en düşük ortalama puanlar da orta düzeyle iki farklı grup tarafından elde edilmiştir. Bu gruplar; “Üç Takım” ($2.70 \pm .27$) ve “Dört ve Üzeri” ($2.70 \pm .30$) gruplarıdır.

Okul idaresi desteğine ilişkin en yüksek ortalamayı ise orta düzeyle “Bir Takım” ($3.01 \pm .42$) grubu elde ederken en düşük ortalama puanı orta düzeyle “İki Takım” ($2.85 \pm .44$) grubu elde etmiştir.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeklerinin okul sporlarına katılım durum değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına Tablo 15’te yer verilmiştir.

Tablo 15. Okul sporlarına katılım durumuna göre katılımcıların iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi ölçeğine ilişkin tek yönlü varyans analizi

Bileşenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İş Doyumu	Gruplar arası	.027	3	.009			
	Gruplar içi	8.603	130	.066	.135	.939	-
	Toplam	8.630	133				
Meslektaş İlişkisi	Gruplar arası	.591	3	.197			
	Gruplar içi	11.027	130	.085	2.322	.078	-
	Toplam	11.618	133				
Okul İdaresi Desteği	Gruplar arası	1.407	3	.469			
	Gruplar içi	22.741	130	.175	2.681	.050*	3-2
	Toplam	24.148	133				

p<.05*

Tablo 15’te gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin okul sporlarına katılım durumu değişkenine göre İş Doyum, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle;

İş doyumunu ölçeği açısından okul sporlarına katılım durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır [$F_{(5-128)}=.135$, $p>.05$].

Meslektaş ilişkileri açısından okul sporlarına katılım durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}=2.322$, $p>.05$].

Okul idaresi desteği açısından okul sporlarına katılım durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$F_{(5-128)}= 2.681$, $p<.05$]. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Tukey testi sonucunda, daha fazla takımla okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin daha az katılım sağlayan BES öğretmenlerine nazaran daha fazla okul idaresinden destek algıladıkları söylenebilir.

3. TARTIŞMA VE SONUÇ

3.1. Tartışma

Bu bölümde okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri desteği ölçeklerine verdikleri cevapların analizi sonucu belirlenen bulguların yorumlanması ve literatürdeki benzer çalışmaların bulguları ile karşılaştırılarak incelenmesine yer verilmiştir.

Araştırmada 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda;

Örneklemdaki okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel anlamda orta düzeyde çalışma ortamlarında iş doyum düzeylerinin olduğu görülmüştür. Bu durumda okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum hakkındaki farkındalık algı durumları yüksek düzeydedir, hipotezimiz kabul edilmiştir.

İş Doyumu Ölçeğinde yer alan maddelere verilen yanıtlara bakıldığında; *“Diğer mesleklerin çoğuna oranla öğretmenlik çok daha fazla haz veren bir meslektir”* maddesinin en fazla ortalama puan ile orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılırken, *“Keşke öğretmen olmasaydım”* maddesinin en az puan ile düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Literatürde iş doyum ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; Çivik’in (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile gerçekleştirdiği araştırma neticesinde de araştırma grubunun iş doyum toplam puanlarının yüksek düzey olduğu tespit edilmiştir. Kaya (2019) ise araştırma grubuna beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ek olarak antrenörleri de dâhil etmiştir ve araştırmasının neticesinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yer aldığı grubun iş doyumlarına ilişkin toplam puanlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yine benzer örneklem grubu ile çalışan Doğan (2022) da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ortalama puanlarını orta üstü düzeyde olarak tespit etmiştir.

Örneklemindeki okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel anlamda orta düzeyde çalışma ortamlarında meslektaş ilişki düzeylerinin olduğu görülmüştür. Bu durumda okul sporlarına katılan beden eğitimi

ve spor öğretmenlerinin meslektaş ilişkileri hakkındaki farkındalık algı durumları yüksek düzeydedir, hipotezimiz kabul edilmiştir.

Meslektaş İlişkileri Ölçeği kapsamında yer alan maddelere verdikleri cevaplarda “*Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim*” maddesinin en fazla puan ortalamasına sahip olduğu ve bu ortalamanın orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. “*Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar*” maddesinin ortalamasına bakıldığında ise en az puan ile düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde meslektaş ilişkileri ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; Yıldırım ve Bayraktar’ın (2021) öğretmenlik mesleğini icra eden bireyler arasındaki meslektaş ilişkilerini araştırdıkları çalışma sonuçları, araştırma sonuçlarımıza paralellik göstermektedir. Öte yandan Temiz ve Sivrikaya (2021) bu duruma meslektaş sorunlarını gözeterek yaklaşmıştır ve beden eğitimi öğretmenlerinin hem meslektaşları hem de diğer branş öğretmenleri ile sorun yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Nitekim konuyla ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde hem meslektaş ilişkilerinin yüksek düzeyde olduğunu belirten hem de meslektaşlar arasında sorunların yaşandığını ifade eden araştırmalar mevcuttur (Sağın, Güllü ve Uğraş, 2020; Yılmaz, Esentürk ve İlhan, 2018).

Araştırmada okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine idareci desteğinin genel anlamda orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durumda okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul desteği hakkındaki farkındalık algı durumları yüksek düzeydedir, hipotezimiz kabul edilmiştir.

Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi öğretmenlerinin İdareci Desteği Algısı Ölçeği kapsamında yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında; “*Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim*” maddesinin en fazla puan ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. “*Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir*” maddesinin ise en az puan ortalaması ile orta altı düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde idareci desteği ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; Eser ve Bedel’in (2017) araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin algıladıkları idareci desteği orta düzey olarak tespit edilmiştir. Terzi ve Çelik (2016) ise öğretmenlerin okul yöneticilerine bağlı algıladıkları desteğin orta düzeyde olduğunu ancak bu durumun

idarecilerin liderlik stillerine bağlı değişiklik gösterebileceğini ifade etmişlerdir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örneklemini oluşturduğu ve Hacıcaferoğlu (2016) tarafından hazırlanan araştırma sonuçları da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları idareci desteğinin orta düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmaya katılan okul sporlarında görev alan BES öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden alınan destek durumlarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda cinsiyet durum değişkenine göre okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz kabul edilmemiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin tüm ölçeklerden alınan verilerine bakıldığında erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla puan ortalaması ile algı durumlarının olduğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan erkek öğretmenlerin, genel anlamda, çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Kul, Güçlü ve Yaman (2011) benzer sonuçlarla cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Türkçapar (2012) ile Karaaslan ve arkadaşlarının (2020) çalışmalarının sonuçlarında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaştıkları görülmektedir. Bahsi geçen araştırmaların ve bulgularımızın aksi yönünde seyreden çalışmalar da konu ile ilgili literatürde mevcuttur. Bu çalışmalardan birisi Güler'in (2018) beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirdiği ve cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı farklılık tespit ettiği çalışmadır. Bu araştırma sonucunda, araştırma grubunda yer alan kadın beden eğitimi öğretmenlerinin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek ortalama puan elde ederek daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma grubunda yer alan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslektaş ilişkilerinde cinsiyet değişkenine bağlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Konu

ile ilgili literatür incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin meslektaş ilişkilerini araştıran çalışmalarda, cinsiyet değişkenine çok fazla yer verilmediği görülmüştür. Ağırlıklı olarak öğretmen-öğrenci ilişkisinin araştırıldığı (Özçelik, 2007) bu alanda, Karakuzu'nun (2019) araştırma sonuçları bulgularımızın aksine seyretmiştir. Bahsi geçen araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin meslektaş ilişkilerinin cinsiyet değişkenine bağlı farklılık gösterdiği ve bu farklılığın erkek katılımcıların meslektaş ilişkileri ortalama puanlarının kadınlara kıyasla daha yüksek oluşundan kaynaklandığı belirtilmektedir. Göçer (2021) ise araştırma bulgularımıza paralel veriler elde ederek cinsiyet değişkenine ilişkin meslektaş ilişkilerinde anlamlı farklılığın olmadığını belirtmiştir. Beden eğitimi ve spor alanında benzer çalışmalara ulaşılmaması nedeniyle farklı meslek gruplarında meslektaş ilişkileri incelendiğinde cinsiyet değişkenine ilişkin farklı yönde seyreden çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır (Uslusoy ve Gürdoğan, 2019).

Araştırmamızda cinsiyet değişkenine ilişkin beden eğitimi öğretmenlerinin algıladıkları okul idaresi desteklerinde de farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurt'un (2020) öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırma bulguları sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Bahsi geçen araştırmada, öğretmenlerin algıladıkları okul yönetici desteği cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İdareci desteği konusuna ilişkin literatürde yalnızca öğretmenlerin değil daha pek çok meslek grubunda da algılanan idareci desteğinin cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Arslan'ın (2019) bu hususta örnek teşkil eden çalışmasının neticesinde cinsiyet değişkenine bağlı algılanan idareci desteği değişiklik göstermemektedir.

Araştırmaya katılan okul sporları faaliyetlerinde görev alan BES öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre iş doyumları açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden alınan destek durumlarından ise göstermediği saptanmıştır. Bu durumda medeni durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz öğretmenlerin iş doyumları lehine kabul edilmiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin algıladıkları iş doyumunu

ölçeğinde alınan verilere bakıldığında bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre daha fazla puan ortalaması ile algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Ancak meslektaş ilişkisi ve idareci desteği ölçeğinde alınan verilere bakıldığında, evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre daha fazla puan ortalaması ile algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan hem evli hem de bekâr öğretmenlerin, genel anlamda, çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bağlı olarak meslektaş ilişkileri ve algılanan okul yöneticileri desteğinde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, medeni durum değişkenine bağlı farklılık göstermektedir ve bu farklılığın bekâr katılımcıların evli katılımcılardan daha yüksek puan elde etmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Karakuzu (2019), araştırmamızın medeni durum değişkenine bağlı elde edilen tüm bulgularını destekler nitelikte veriler elde ederek beden eğitimi öğretmenlerinin meslektaş ilişkileri ile algılanan okul yöneticileri desteğinde farklılık olmadığı sonucuna ulaşırken, iş doyumunu değişkeninde bekâr katılımcıların daha yüksek ortalama elde ederek farklılaştığı neticesine ulaşmıştır. Yine bulgularımıza paralellik gösteren Hacıcaferoğlu'nun (2018) araştırma sonuçları, beden eğitimi öğretmenlerinin meslektaş ilişkileri ile algılanan okul yöneticileri desteğinde farklılık olmadığı bulgusuna işaret etmektedir. Araştırma sonuçlarımızda bekâr katılımcıların lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilen iş doyumunu, Çivik'in (2019) araştırma sonuçlarına göre farklılık göstermemektedir. Her ne kadar bu sonuç, bulgularımızın aksini işaret etse de konu ile ilgili literatürde yer alan ve beden eğitimi öğretmenlerini örneklem olarak kabul eden çalışmalarda kişilerin iş doyumları medeni durum değişkenine bağlı farklılık göstermemektedir (Durna, 2019; Kaya, 2019; Usufu, 2020).

Araştırmaya katılan okul sporları faaliyetlerine dahil olan BES öğretmenlerinin eğitim durum değişkenine göre iş doyumlarının, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden alınan destek durumlarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda eğitim durumu değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş

ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz reddedilmiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin algıladıkları iş doyumu ölçeğinde alınan verilere bakıldığında lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip katılımcıların yüksek lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha fazla puan ortalaması ile algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Ancak meslektaş ilişkisi ve idareci desteği ölçeğinde alınan verilere bakıldığında ise yüksek lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip katılımcıların lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip katılımcılara göre daha fazla puan ortalaması ile algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan hem lisans hem de yüksek lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip öğretmenlerin genel anlamda çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Uusuflu'nun (2019) araştırma sonuçları bulgularımızı destekler niteliktedir ve beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının eğitim durumlarına bağlı farklılaşmadığına işaret etmektedir. Küçükibiş ve Alpay (2016) da benzer sonuçlar elde ederek eğitim durumuna bağlı kişilerin iş doyumlarında farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Nitekim hem bulgularımızla hem de bahsi geçen çalışmalarla örtüşen araştırma sonuçları konu ile ilgili literatürde mevcuttur (Çivik, 2019; Güler, 2018; Meral, 2016). Araştırma bulgularımız, katılımcıların iş doyumlarında olduğu gibi meslektaş ilişkilerinde ve algılanan okul yöneticileri desteğinde de benzer verileri işaret ederek; katılımcıların eğitim durumlarına bağlı farklılık olmadığına işaret etmişlerdir. Yine tüm bulgularımızın benzerlik gösterdiği Karakuzu'nun (2019) araştırma sonuçları, beden eğitimi öğretmenlerinin meslektaş ilişkilerinin ve algılanan okul yöneticileri desteğinin eğitim durumuna bağlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan okul sporları faaliyetlerine katılan BES öğretmenlerinin çalıştığı bölge durumu değişkenine göre iş doyumlarının, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden alınan destek durumlarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda çalıştığı bölge durumu değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları,

meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz reddedilmiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin iş doyumu algı durumlarına bakıldığında il merkezinde çalışan katılımcıların ilçede çalışan katılımcılara göre daha fazla puan ortalaması ile algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Ancak meslektaş ilişkisi ve idareci desteği ölçeğinde alınan verilere bakıldığında ise ilçede çalışan katılımcıların il merkezinde çalışan katılımcılara göre daha fazla puan ortalaması ile algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan hem merkez hem de ilçede çalışan öğretmenlerin genel anlamda çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştığı bölge (il merkezi, ilçe) değişkeni göz önünde bulundurularak iş doyumu, meslektaş ilişkisi ve okul yöneticileri desteği konularına yönelik araştırmaların yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir. Öter, Atlı ve Güllü'nün (2018) çalışmalarında farklı illerden ve bölgelerden beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri alınarak okul sporlarına katılımı etkileyen durumlar araştırılmıştır. Betimsel analiz yönteminden yararlanılan çalışma sonucunda; “beden eğitimi öğretmenlerinden kaynaklı nedenlerin” ve “okul yönetimi kaynaklı nedenlerin” okul sporlarına katılım hususunda önem arz ettiği tespit edilmiştir. Yine benzer araştırma modeli ile çalışan Aslan ve Sağın (2021) bu değişkenlere öğretmenlerin perspektifinden yaklaşmış ve ilçe okullarından öğrencilerin il merkezindeki öğrencilere kıyasla okul sporlarına katılımlarını okul yöneticilerinin desteklerinin ve öğretmen-okul idaresi iletişim düzeyine bağlı daha çok güçlüğü sebep olduğu sonucuna ulaştıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan okul sporları faaliyetlerinde görevli BES öğretmenlerinin yaş durum değişkenine göre iş doyumları ile okul yöneticilerinden alınan destek durumlarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın meslektaş ilişkileri açısından anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu durumda yaş durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz meslektaş ilişkileri lehine kabul edilmiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin algıladıkları iş doyumu ölçeğinde alınan verilere bakıldığında en yüksek ortalama puana “24-28 yaş” aralığındaki katılımcıların algı durumlarının olduğu belirlenmiştir. Ancak meslektaş ilişkisi ve idareci desteği ölçeğinde alınan verilere bakıldığında ise en fazla ortalama puana “49 yaş ve üzeri” olan katılımcılarda algı durumlarının olduğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan her yaştan öğretmenlerin genel anlamda çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Karataş’ın (2022) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu algılarını araştırdığı çalışmadır ve bu çalışmanın sonucunda katılımcıların yaş değişkenine bağlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Aksoy (2019)’da araştırmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum algıları arasında yaş değişkenine bağlı farklılık olmadığı yönünde sonuçlar elde etmiştir. Bahsi geçen bu araştırmaların sonucundaki genel görüş, iş doyumunun yaş değişkenine göre farklılık göstermediği yönünde olmasına karşın, iş doyumunun mesleki tükenmişlik gibi değişkenlerle ilişkili olabileceği ifade edilmektedir (Bilgili, 2019). Yaş değişkenine ilişkin elde edilen bir diğer sonuç ise algılanan okul yöneticisi desteğine bağlı farklılığın olmadığıdır. Karabeke’nin (2022) araştırmasının sonucunda, öğretmenlerin okul yönetimine ilişkin algıladıkları destek durumunun, yaş değişkenine bağlı olarak farklılık göstermediği yönündedir. Yaş değişkenine ilişkin algılanan yönetici desteğinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşan Ulucan (2018) da beden eğitimi öğretmenleri ile çalışarak bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslektaş ilişkileri, yaş değişkenine bağlı farklılık göstermektedir ve bu farklılık 49 yaş ve üzeri katılımcıların 34-38 yaş aralığında olan katılımcılardan daha yüksek puan elde etmesinden kaynaklanmıştır. Hacıcaferoğlu (2018)’nin yapmış olduğu araştırmanın sonucunda yaş değişkenine ilişkin en büyük yaş grubunun (41 yaş ve üzeri) en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Karakuzu (2019) ise bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlar elde ederek beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine bağlı meslektaş ilişkilerinin farklılık gösterdiği neticesine ulaştığını ve en yüksek ortalamaya ulaşan grubun “41 yaş ve üzeri” olduğunu ifade ettiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan okul sporları faaliyetlerinde görevli BES öğretmenlerinin görev süresi değişkenine göre iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden alınan destek durumlarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda görev süresi değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz reddedilmiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin tüm ölçeklerden alınan verilerine bakıldığında en yüksek ortalama puana “1-5 yıl” aralığındaki katılımcıların algı durumlarının olduğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan her görev süresinden öğretmenin genel anlamda çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Karakuzu (2019) beden eğitimi öğretmenlerinin görev süresi 1 yıl ve daha az olanlarının diğerlerine kıyasla daha yüksek iş doyumunu ortalama puanının istatistiki açıdan farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Çetinkaya ve Kırtepe (2018) 16-19 yıl arasında görev süresine sahip beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının diğer gruplara göre istatistiki açıdan farklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özçete (2018) ise bu hususta 11-20 yıl aralığında mesleki görev süresine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğunu ve bu farklılığın istatistiki açıdan anlamlı olduğu bulgusunu vurgulamıştır. Bircan (2021) ve Çivik (2019) ise beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının görev sürelerine bağlı farklılık göstermediği sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Bu araştırmaların aksine beden eğitimi öğretmenlerinin meslektaş ilişkilerini ve okul idaresi desteğini görev süresi bazında araştıran çalışmalara konu ile ilgili literatürde oldukça az rastlanmıştır. Fidan Toprakçı'nın (2019) okul yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirme düzeylerini incelediği araştırmada, okul yöneticisi desteğinin öğretmenler tarafından algılanmasına ilişkin ortalama puanlar, görev süresine bağlı olarak farklılık göstermediği sonucuna ulaştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul sporları faaliyetlerinde görevli BES öğretmenlerinin antrenörlük belgesi durum değişkenine göre meslektaş ilişkileri ile okul

yöneticilerinden alınan destek durumlarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği, iş doyum algı durumlarına göre ise anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu durumda antrenörlük belgesi durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz iş doyum algı durumu lehine kabul edilmiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin algıladıkları iş doyum algı durumlarına bakıldığında en yüksek ortalama puana “3. kademe” grubundaki katılımcıların olduğu belirlenmiştir. BES öğretmenlerinin algıladıkları meslektaş ilişkisi ölçeğinde alınan verilerine bakıldığında ise en yüksek ortalama puanla “Milli Takım Antrenörü” grubundaki katılımcıların algı durumlarının olduğu belirlenmiştir. Ancak idareci desteği ölçeğinde alınan verilerine bakıldığında en fazla ortalama puana “4. kademe” grubunda olan katılımcıların algı durumlarının olduğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan her antrenörlük kademesinden öğretmenlerin genel anlamda çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmaların olduğu görülmektedir. Güneş (2016) araştırmasında katılımcıların iş doyumları ile ilgili bulguların bulgularımıza benzerlik gösteren sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Bu araştırma sonuçları da 4. kademe antrenörlük belgesine sahip olan kişilerin 1. kademe olan kişilere kıyasla daha yüksek iş doyum algısına sahip olduklarını ifade etmiştir. Aynı zamanda Başaran (2021) antrenörlerin iş doyumlarını araştırmış ve antrenörlük belgesi kademesine ilişkin ortalamalarında antrenörlük belgesi kademesi yüksek olan kişilerin iş doyumlarının da daha yüksek olduğu sonucuna eriştiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan okul sporları faaliyetlerinde görevli BES öğretmenlerinin okul sporlarına katılım durum değişkenine göre iş doyumları, meslektaş ilişkileri durumlarının istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği, okul yöneticilerinden alınan destek durumunda ise anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu durumda okul sporlarına katılım durum değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul

yöneticilerinden gördükleri destek durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır, hipotezimiz okul yöneticilerinden gördükleri destek durumları lehine kabul edilmiştir.

Okul sporlarına katılım sağlayan BES öğretmenlerinin algıladıkları iş doyumu ölçeğinde alınan verilere bakıldığında en yüksek ortalama puana “1 takım” ve “3 takım” ile okul sporlarına katılan grubun algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. BES öğretmenlerinin algıladıkları meslektaş ilişkisi ölçeğinde alınan verilere bakıldığında ise en yüksek ortalama puana “1 takım” ve “3 takım” ile okul sporlarına katılan grubun algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Ancak idareci desteği ölçeğinde alınan verilere bakıldığında en fazla ortalama puana “4 ve üzeri takım” ile katılan grupta olan katılımcıların algı durumlarının oluştuğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan öğretmenlerin genel anlamda çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Aslan ve Sağın'ın (2021) nitel araştırmaları sonucunda okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en fazla zor duruma düştükleri konulardan birisinin okul idaresinden gördükleri destek olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre; bazı öğretmenler, fazla öğrenci ile turnuvalara katılmanın sorumluluğu ile idareci desteğinin azaldığını, bazıları ise okul sporlarına katılan öğrenci sayısının artışı ile idare desteğinin de arttığını ifade etmişlerdir. Navdar (2017) ise bu tür durumların okul idaresinin sorumluluğunda olduğunu ve okul idaresi desteği olmadan okullarda uygulamalı beden eğitimi derslerinin yetersiz kalmasıyla birlikte okul sporlarına katılımın da olumsuz etkilendiğini ifade ettiği görülmektedir.

3.2. Sonuç

Bu araştırmada; Rize ilinde okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri desteğini ortaya koymaya ve bu destekler arasındaki farklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri destek algı durumları katılımcıların çeşitli kişilik özellikleri arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak araştırmamızda okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri desteğinin incelenmesi sonucunda, örneklemdeki katılımcıların ölçekte yer alan

maddelere verdikleri yanıtlar göz önünde bulundurulduğunda; okul sporlarına katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel anlamda orta düzeyde çalışma ortamlarında iş doyum düzeyleri, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri desteğinin olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile algılanan okul yöneticileri desteğine bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına bağlı olarak meslektaş ilişkileri ve algılanan okul yöneticileri desteğinde, anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, medeni durum değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık göstermektedir ve bu farklılığın bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla algı durumlarının olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile algılanan okul yöneticileri desteğinde, eğitim durumu değişkenine bağlı anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çalıştığı bölge değişkenine göre okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile algılanan okul yöneticileri desteğine bağlı anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma grubunun yaş değişkenine ilişkin iş doyumları ve algılanan okul yöneticileri desteğine bağlı anlamlı bir farklılığın olmadığı, meslektaş ilişkilerinde ise yaş değişkenine bağlı anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığın 49 yaş ve üzeri katılımcıların 34-38 yaş aralığında olan katılımcılardan daha yüksek algı durumlarının olma durumundan dolayı olduğu söylenebilir. Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile algılanan okul yöneticileri desteğinde katılımcıların görev sürelerine bağlı anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların antrenörlük belgesi kademelerine bağlı olarak meslektaş ilişkileri ve algılanan okul yöneticileri desteğinde farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumları düzeyinde ise antrenörlük belgesi kademelerine bağlı anlamlı bir farklılık göstermektedir ve bu farklılık 4. kademe antrenörlük belgesine sahip olan katılımcıların 1. kademe antrenörlük belgesine sahip olan katılımcılara oranla, daha yüksek puan algı durumlarının olmasından kaynaklı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul sporlarına katılım durumlarına bağlı olarak, iş doyumları ve meslektaş ilişkilerinde anlamlı farklılık

olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumları katılım durumlarına bağlı olarak ise anlamlı bir farklılığın olduğu ve bu farklılığın sportif faaliyetlere 3 takım ile katılım sağlayanların 1 takım ile katılanlara kıyasla daha yüksek düzeyde algı puanlarının olduğu saptanmıştır.

3.3. Öneriler

Okul sporları faaliyetlerine katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, meslektaş ilişkileri ile okul yöneticileri desteğini ortaya koymaya çalışılan ve katılımcıların kişilik özellikleri açısından karşılaştırılan bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler verilebilir;

- ✓ Okul bünyesinde belirli periyotlarla düzenlenecek olan oryantasyon eğitimleri ile hem öğretmenler arasında hem de okul idaresi arasındaki iletişimin ve ilişkinin güçlenebileceği görüşü ile her yaştan ve kıdemden kişinin bu eğitimlere katılması önerilmektedir.

- ✓ Kurum içi etkinlikler planlanırken kişilerin demografik farklılıkları tolere edilerek düzenlenmeli.

- ✓ Okul sporlarında görevlendirilen öğretmenlerin yetkinlikleri gözetilerek sorumluluklar verilmeli ve bu hususta yetkinlik belgesine sahip olmayan katılımcılar ilgili sertifika programlarına yönlendirilmelidir.

- ✓ Konu ile ilgili literatürde bu husustaki çalışmalar artırılmalı, il-ilçe ve benzeri yerleşkeler arasındaki avantaj ve dezavantajlar saptanmalıdır.

- ✓ Beden eğitimi öğretmenlerini örneklem alan bu araştırmanın verilerini takiben gelecek araştırmalarda farklı branşlardan öğretmenler arasındaki farklılıklar incelenmelidir.

- ✓ Araştırmamız kapsamındaki değişkenler (iş doyum, meslektaş ilişkisi ve algılanan okul idaresi desteği) çeşitli değişkenler ile ilişkilendirilerek alana yeni veriler sunulmalıdır.

- ✓ Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer zümre öğretmenleri arasında iş birliği yapılarak beden eğitimi ve spor dersi ile ilişkilendirilebilecek konu ve üniteler tespit edilip söz konusu ünitelerin öğrenciler açısından daha ilgi çekici hale getirilmesi, diğer öğretmenlerin de farklı ders ortamları ve yöntemler geliştirmesi açısından ayrı bir planlama yapılmalıdır.

✓ Kurum personelinin spora bakışını geliştirmek ve bütün öğretmenlerin bir arada aynı heyecanı paylaşabileceği ortamları oluşturmak amacıyla, okul yönetiminin koordinasyonu ve beden eğitimi ve spor öğretmenleri veya sertifikalı diğer öğretmenlerin yönetiminde seminer dönemlerinde ve yıl içinde kurum içi sportif faaliyetler planlanmalı ve sonuçlandırılmalıdır.

✓ Okul sporlarına katılımı artırmak ve daha fazla etkinlikte temsil edilmek açısından, katılım harcamalarını karşılamak amacıyla veli ve sivil toplum kuruluşlarının katkısıyla okul aile birliği bütçeleri desteklenmelidir.

✓ Okul yönetimleri tarafından dernekler kanunu kapsamında, okullarda spor kulüplerinin kurulması sağlanmalı ve bu konuda talebi olan öğretmenler desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, M. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Aksoy, N. (2001). Sınıf yönetimi ve disiplin modellerinin dayandığı temel yaklaşımlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(1), 9-20.
- Altan, İ. (2015). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde işgören eğitim personeline iş doyumunun genel ruh sağlığı düzeyine etkisinin branş çerçevesinde karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Altun, S. A. (2003). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderliğe verdikleri önem ve uygulama düzeyleri. *Elementary Education Online*, 2(1), 15-26.
- Anayasa. (1982). *Türkiye Cumhuriyeti anayasa kitapçığı*. Anayasa.pdf (icisleri.gov.tr) Erişim Tarihi: 1.03.2022.
- Argan, M., ve Katırcı, H. (2008). *Spor pazarlaması*. (2. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arlı, M., ve Nazik, H. (2001). *Bilimsel araştırmaya giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arseven, A. (2001). *Alan araştırma yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Arslan, V. (2019). Çalışanların yönetici desteği, duygu düzenleme, iş memnuniyeti ve örgütsel performans algıları arasındaki ilişkilerin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 1-25.
- Aslan, M., ve Sağın, A. E. (2021). Türkiye'deki okul sporları organizasyonlarının bu organizasyonlara katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi. *Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 26-50.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aydemir, İ. (2014). *Spor Genel Müdürlüğünün yürüttüğü okul sporları faaliyetlerinin değerlendirilmesi Bolu örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Bakioğlu, A., Özcan, K., ve Hacıfazlıoğlu, Ö. (2002). *Okul yöneticilerinin mentor yoluyla yetiştirilme ihtiyacı*. 21. yy. Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu, s. 109-130.
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel gelişme*. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayın No,18.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul; Kariyer Yayıncılık.

- Basım, N., ve Argan, M. (2009). *Spor yönetimi*. Ankara: Detay Kitabevi.
- Başar, H. (2001). *Sınıfyönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Başaran, İ. E., ve Çinkır, Ş. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (4. Basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Başaran, Ü. (2021). *Badminton antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Başıyigit, İ. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarına bakış açısı ve karşılaştığı sorunlar*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Battal, N. (2003). *Cumhuriyet üniversitesinin açılışında yaptığı konuşma, eğitimde yansımalar*. Sivas: VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, s.13-14.
- Bilgili, C. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Van ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Bucher, A., ve Deborah, A. (1987). *Foundation of physical education and sport times*. New York; Mirror/Mosby College Publishing.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (20. Basım). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çankaya, C. Ç. (2009). *Öğretmen adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve iyi olma*. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691-711.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). *Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma*. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Çavdar, E., Balçıklan, G. S., ve Kaya, M. (2019). *Okul sporlarında alınan disiplin cezaları ve nedenlerinin fair play çerçevesinde incelenmesi*. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 24(3), 143-154.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). *Öğretmenlik mesleği ve özellikleri*. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Çetinkaya, T., ve Kırtpe, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. *Tarih Okulu Dergisi*, 11(36), 29-42.
- Çivik, A. (2019). *Van ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri ve antrenörlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*.

Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik (mobbing), iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çolakoğlu, T. (2004). *Sporun topluma yaygınlaştırılması açısından okul sporları*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çolakoğlu, T., ve Karaküçük, S. (2006). Beden eğitimi öğretmenlerinin okullarda uygulamada karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (Gazi BESBD)*, 6(3), 35-48.
- Doğan, Ü. (2022). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Asya Studies*, 6(19), 11-20.
- Doğu, G. (2014). *Spor yönetimi ve organizasyon temelleri*. (Mirzaoğlu, n. ed.). *Spor bilimlerine giriş*. Ankara: Spor Yayınevi ve Kitabevi.
- Durna, Ş. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eğinli, A. T. (2009). İş görenlerde iş doyumunu: Kamu ve özel sektör iş görenlerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi, İktisadi ve İdari bilimler Dergisi*, 23(3), 3-52.
- Eğriboyun, D. (2015). *Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumunu*. İstanbul: Etki Yayınları.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 51-57.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Eser, Ş., ve Bedel, E. F. (2017). İş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *MJER/AEAD*, (21), 72-79.
- Eskiyörük, D. (2015). *Örgütsel iletişim*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Feldman, D. C., ve Arnold, H. J. (1986). *Managing individual and group behavior in organizations*. Auckland: Mcgraw International Book Company.

- Fidan, Toprakcı, D. (2019). *Okul yöneticilerinin öğretmenleri güçlendirme düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- François, T., ve Roy, J. S. (2008). *Physical education, school physical activity, school sports and academic performance. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 25, 5-10.
- Friday, S., ve Friday, E. (2003). Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5), 426-442.
- Göçer, Ö. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü ve yönetici desteği algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya.
- Güler, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kocaeli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumunu* (6. Basım). İstanbul: Litera-Türk Yayıncılık.
- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerine etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Hacıcaferoğlu, S. (2018). Meslektaş ilişkileri ile okul idaresi desteğinin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine olan etkisi. *Journal of International Social Research*, 11(61), 681-685.
- Hacıcaferoğlu S., Kulaber, E. (2019). Spor etkinliklerinin sporcu öğrencilerin özgüvenlerine yönelik olan katkısını bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)* 6(43), 3020-3027.
- Hacıcaferoğlu, S. (2020). Farklı illerde öğrenim gören spor lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(64), 3999-4004.
- Harrison, P. A., ve Narayan, G. (2003). Differences in behavior, psychological factors, and environmental factors associated with participation in school sports and other activities in adolescence. *Journal of School Health*, 73, 113-120.
- Hatipoğlu, Z. (1993). *Temel yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Helvacı, M. A. (2007). *Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve atanmaları*. K. Kesinkılıç (Ed.). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi içinde*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- İlhan, E., Gencer, E., ve Ulucan, H. (2011). Okul sporlarına katılan ve katılmayan ilköğretim öğrencilerinin ruhsal uyum düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(4): 265-276.
- İmamoğlu, F. A., ve Ekenci, G. (2014). *Spor örgütleri için işletme yönetimi*. Ankara: Berikan Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalebaşı, E. S. (2014). *Anaokulu öğretmenlerinde örgütsel çatışma ve iş doyumu ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaaslan, İ., Uslu, T., ve Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7-18.
- Karabeke, A. (2022). *Öğretmenlerin etkili okul algıları ile okul iklimi arasındaki ilişki*. Tezsiz Yüksek Lisans, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Karagözoğlu, G. (2003). *Eğitim sistemimizde öğretmen yetiştirme politikamıza genel bir bakış, eğitimde yansımalar*. VII Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, s.10-12.
- Karahüseyinoğlu, M. F., Ramazanoğlu, F., Nacar, E., Ramazanoğlu, O., ve Altungül, O. (2005). Türkiye'nin spordaki konumunun bazı avrupa ülkeleriyle karşılaştırılması. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 75-82.
- Karakaya, Y. E. (2017). *Sporda yeni yaklaşımlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karakuzu, M. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aksaray.
- Karaküçük, S. (1991). *Beden eğitimi öğretmenlerinin faaliyet alanları*. Ankara: Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Yayını.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kardaş, K. (2016). *Hemşerilerde iş doyumu ve etkileyen faktörlerin kentsel ve kırsal kesimdeki faktörlerin kentsel ve kırsal kesimdeki özel ve kamu hastaneleri ile karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, H. (2019). *Beden eğitimi öğretmenleri ile antrenörlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Keten, M. (1993). *Türkiye’de spor*. Ankara: Polat Ofset.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kul, M., Güçlü, M., ve Yaman, M. (2011). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. 7. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Kongresi, Van, Türkiye, 21 Mayıs-25 Kasım 2011.
- Kurt, M. F. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel sessizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uşak.
- Küçükbiş, H. F., ve Alpay, C. B. (2016). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3871-3884.
- Laminack, L. L., ve Long, B. M. (1985). *What Makes a Teacher Effective: Inside from Preservice Teachers*. Clearing House.
- MEB (2013). Milli Eğitim Bakanlığı teşkilat ve görevleri hakkında kanun. 25.11.2010/6082.
- Meral, Ü. (2016). *Demografik faktörlerin iş tatmini üzerine etkisi: ortaokul öğretmenleri üzerine bir alan araştırması (Gaziantep ili Nizip ilçesi)*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- National Federation of State High School Associations. (1991). *The case for high school activities*, Kansas City, NF Resource Paper.
- Navdar, Ö. A. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin oyun ve fiziki etkinlikler dersinin öğretim süreciyle ilgili görüşleri (Rize ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rize.
- Okul Sporları Portalı. (2018). <http://okulsporportal.gsb.gov.tr/Detail.aspx?Ctg=MenuvePgs=C0jRyXDflG69J+NZ105aSKlUoiuysfCSPQSi8KY/gGl6QSxcPRMTpOWIADZQ1Xd7mpUoMUukWarSguuUr5PfNmtA==>. Erişim Tarihi: 14.11.2021.
- Orhun, A. (1999). *Spor Bilimlerinde Temel Kavramlar*. Bolu: Seminer.
- Öcal, K., ve Koçak, M.S. (2010). *Okul sporlarının orta öğretim öğrencilerinin akademik başarı ve davranış gelişimine etkisi*. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (7), 89-94.
- Öter, F., Atlı, M., ve Güllü, M. (2018). *Okul sporu personelinin okul sporları ile ilgili görüşlerinin incelenmesi*. Uluslararası Beden Eğitimi, Spor, Rekreasyon ve Dans Kongresi Kongre Kitapçığı, s. 216.

- Özçelik, E. (2007). *Öğrencilerin sosyalleşmesinde beden eğitimi dersinin rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, İstanbul.
- Özçete, G. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin iş doyum analizi (Niğde ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Özgün, Ö. (2005). *The relationship of novice Turkish early childhood education teachers? Professional needs, experiences, efficacy beliefs, school climate for promoting early childhood learning, and job satisfaction*. Doktora tezi, Syracuse University, Syracuse, A.B.D.
- Karataş, E. Ö. (2022). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *ROL Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 82-90.
- Özyürek, M. (2008). Nitelikli öğretmen yetiştirmede sorunlar ve çözümler: Özel eğitim örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 189-226.
- Polat, Ş., ve Özdemir, M. (2018). Öğretmenlik mesleği iş özellikleri ölçeğinin (ÖMİÖÖ) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (46), 428-446.
- Resmi Gazete. (2013). *Okul spor faaliyetleri yönetmeliği*. 5 Kasım, Sayı: 28812.
- Resmi Gazete. (2007). *Türkiye okul sporları federasyonu*. Ana Statüsü, 10 Temmuz, Sayı: 3516.
- Rize MEB. (2021). <http://rize.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi: 01.01.2021.
- Robbins, S. (1994). *Manamegent* (4th ed.) Prentice Hall International: New Jersey.
- Sabancı, A. (2008). *Eğitimin temel kavramları içinde: Eğitim bilime giriş*. Toprakçı E. (Ed), Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Sağın, A. E., Güllü, M., ve Uğras, S. (2020). Beden eğitimi zümre öğretmenlerinin iş birliği düzeyinin belirlenmesi: Bir karma yöntem araştırması. *Mediterranean Journal of Educational Research*, 14(32), 369- 388.
- School Sports Foundation. (2018). <http://www.schoolsportfoundation.org/>. Erişim Tarihi: 03.12.2021.
- Seçme, T. (2008). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Afyonkarahisar örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, Afyon.
- Seker, A. E. (2014). Yönetim bilişim sistemleri. *Bilişim Ansiklopedisi*, 1(2), 17-19.
- Smith, J. (1998). *Zaman yönetimi*. (Çimen, Çev.) İstanbul: Timaş Yayınları.

- Steptoe, A., ve Butler, N. (1996). Sports participation and emotional well-being in adolescents. *Lancet*, 347, 1789–1792.
- Şencan, H. (2008). Personel motivasyonunda süreç kuramları. <http://hunersencan.com> Erişim Tarihi:19.05.2022.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (1998). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Şişman, M. (2015). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (9. Basım). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tabachnick B.G., ve Fidell L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.) Boston: Pearson.
- Tammelin, T., Näyhä, S., Hills, A. P., ve Järvelin, M. R. (2003). Adolescent participation in sports and adult physical activity. *American Journal of Preventive Medicine*, 24(1), 22-28.
- Tan, E. M. (2019). Okulsuz toplum. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 16(2), 45-59.
- Taymaz, H. (2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi* (11. Basım). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Temiz, C. N., ve Sivrikaya, A. H. (2021). Beden eğitimi ve spor dersinde karşılaşılan sorunların incelenmesi (Yurt içi ve yurt dışı değerlendirmesi). *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 3(1), 12-39.
- Terzi, A. R., ve Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 87-98.
- Toprakçı, E. (2002). *Sınıf örgütünün yönetimi*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- TOSF (2005). <https://tosf.gov.tr/> Erişim Tarihi: 05.01.2022.
- Töremen, F., ve Kolay, Y. (2003). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler*. Milli Eğitim Dergisi. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Turan, S. (Ed.) (2014). Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Türkiye Okul Sporları Federasyonu. <http://tosf.gov.tr/tarihce> Erişim Tarihi: 17.10.2021.

- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Ulucan, B. (2018). *Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uslusoy, E. Ç., ve Gürdoğan, E. P. (2019). Hemşirelerde empatik eğilim meslektaş dayanışmasını etkiliyor mu? *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(1), 19-29.
- Usuflu, O. (2020). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yavaş, M., ve Atilla, İ. (1997). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Bursa: Melisa Matbaa.
- Yelboğa, A. (2012). Değerlendirme merkezi uygulamalarının türkiye'deki organizasyonlarda kullanımına ilişkin bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 23(72), 8-24.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Rehber öğretmenlerin iş doyumunun yordanması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 3(4),139-143.
- Yeşilyurt, E. (2011). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin genel yeterliklerine yönelik yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 71-100.
- Yıldırım, B., ve Bayraktar, O. (2021). Öğretmenlerde meslektaş ilişkilerinin tükenmişlik duygusuna etkisi. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 295-308.
- Yılman, M., ve Bayrak, C. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Öncü Basımevi.
- Yılmaz, K. (2012). Etik dışı davranış olarak haksız yazarlık. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1),45-58.
- Yılmaz, A., Esentürk, O., ve İlhan, E. (2018). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumları ve öğretim sürecinde bu duruma yol açan nedenler: karma araştırma yaklaşımı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(6), 2091-2103.

EKLER

Ek-1. Rize Milli Eğitim Müdürlüğü izin yazısı

**T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU**

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Reşat OKUTAN
Kurumu / Üniversitesi	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller	Rize
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Rize ilindeki ortaokul veya liselerde görev yapan tüm öğretmenler
Araştırmanın konusu	Okul Sporları Faaliyetlerine Katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları, Meslektaş İlişkileri ile Okul Yöneticileri Desteğinin İncelenmesi(Rize İli Örneği)
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Tez önerisi
Veri toplama araçları	Ölçek
Görüş istenilecek Birim/Birimler	-
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Sunulan ölçeklerin öğretmenlere uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.	
Komisyon kararı	Oybirliği / Oyçokluğu ile alınmıştır.
Muhalif üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi:

Ahmet GURBUZ

Onur KASAP

Özge BEYAZ

Ek-2. Kişisel bilgi formu

Saygıdeğer Öğretmenler;

Elinizdeki anket formu siz öğretmenlerin demografik özelliklerini öğrenmek, çalışma ortamlarınızdaki iş doyum meslektaş ilişkileri ve yönetici desteğini öğrenebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevapların samimi olması anketin güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Bu nedenle sizin için uygun olan cevabın yanındaki (X) kutucuğa işareti koyarak anketi cevaplayınız. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Şimdiden teşekkür ederiz.

Reşat OKUTAN

1. Bulunduğunuz okulun bölgesi: 1- () Merkez İlçe 2- () İlçe
2. Cinsiyetiniz: 1- () Kadın 2- () Erkek
3. Medeni durumunuz: 1- () Evli 2- () Bekar
4. Yaşınız: 1- () 23 yaş ve altı 2- () 24-28 yaş 3- () 29-33 yaş 4- () 34-38 yaş
5- () 39-43 yaş 6- () 44-48 yaş 7- () 49 yaş ve üzeri
5. Eğitim durumunuz: 1- () Lisans 2- () Yüksek Lisans 3- () Doktora
6. Mesleki hizmet yılınız: 1- () 1 yıldan az 2- () 1-5 yıl arası 3- () 6-10 yıl arası
4- () 11-15 yıl arası 5- () 16-20 yıl arası 6- () 21 yıl ve üzeri
7. Antrenörlük kademesi belgesi: 1- () 1 Kademe 2- () 2. Kademe
3- () 3. Kademe 4- () 4. Kademe 5- () 5. Kademe 6- () Belgem yok
8. Okul sporları yıl içerisinde katılım sayısı: 1- () 1 Takım 2- () 2 Takım
3- () 3 Takım 4- () 4 Takım ve Üzeri

Ek-3. İş Doyumu Ölçeği

İş Doyum Ölçeği	Tamamen Yanlış	Yanlış	Doğru	Tamamen Doğru
1. Genel olarak üniversitede aldığım öğretmenlik eğitiminin beni bu meslek için yeterince hazırladığını düşünüyorum.	1	2	3	4
2. Benim için öğretmenlikten daha uygun bir meslek yoktur.	1	2	3	4
3. Keşke öğretmen olmasaydım.	1	2	3	4
4. Öğretmen olmak benim için mesleki açıdan doyurucu değil.	1	2	3	4
5. Öğretmen olmanın avantajları, dezavantajlarına oranla daha fazladır.	1	2	3	4
6. Bazen başka bir meslek seçmiş olsaydım daha iyi bir durumda olup olmayacağımı düşünüyorum.	1	2	3	4
7. Eğer fırsatım olsaydı başka bir meslek seçerdim.	1	2	3	4
8. Bazen öğretmen olduğum için pişmanlık duyuyorum.	1	2	3	4
9. Eğer her şeye yeniden başlıyorsa olsaydım ve hayatımın mesleğini yeniden seçebilseydim, yine öğretmenliği seçerdim.	1	2	3	4
10. Diğer mesleklerin çoğuna oranla öğretmenlik çok daha fazla haz veren bir meslektir.	1	2	3	4
11. Kendi mesleğimden oldukça memnunum.	1	2	3	4
12. Hiçbir meslek öğretmenlik kadar olumlu yönlerle sahip değildir.	1	2	3	4

Ek-4. Meslektaş İlişkileri Ölçeği

Meslektaş İlişkileri Ölçeği	Tamamen Yanlış	Yanlış	Doğru	Tamamen Doğru
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var.	1	2	3	4
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum.	1	2	3	4
3. Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar.	1	2	3	4
4. Meslektaşlarımdan çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var.	1	2	3	4
5. Benim okulumdaki öğretmenler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir.	1	2	3	4
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim.	1	2	3	4

Ek-5. İdareci Desteği Algısı Ölçeği

İdareci Desteği Algısı Ölçeği	Tamamen Yanlış	Yanlış	Doğru	Tamamen Doğru
1. Okul müdürü sınıfım için verdiği kararları destekler.	1	2	3	4
2. Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir.	1	2	3	4
3. Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim.	1	2	3	4
4. Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir.	1	2	3	4
5. Yaptığım işler okul müdür tarafından övülür ve takdir edilir.	1	2	3	4
6. Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder.	1	2	3	4
7. Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar.	1	2	3	4

Ek-6. Ölçeklerin puanlama cetveli

$$SA = \frac{EYD - EDD}{SS} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Formül Açılımı

SA: Seçenek Aralığı	1) Tamamen Yanlış: 1.00-1.74/Düşük düzey
EYD: En Yüksek Değer	2) Yanlış: 1.75-2.49/Alt Orta düzey
EDD: En Düşük Değer	3) Doğru: 2.50-3.24/Üst Orta düzey
SS: Seçenek Sayısı	4) Tamamen Doğru: 3.25-4.00/Yüksek düzey

ETİK KURUL KARARI



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU**

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 13/07/2021
Toplantı K. Sayısı : 2021/187

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Reşat OKUTAN “Okul Sporları faaliyetlerine Katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları, Meslektaş İlişkileri İle Okul Yöneticileri Desteğinin İncelenmesi (Rize İli Örneği)” isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR
Başkan

