



T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ORTAOKUL YÖNETİCİLERİNİN REKREASYON FARKINDALIK ALGI
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(BATMAN İL ÖRNEĞİ)

Umut Cem YILMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı

EYLÜL-2020

BATMAN

Her Hakkı Saklıdır

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all materials and results that are not original to this work.

Umut Cem YILMAZ

08.09.2020

ÖZET
ORTAOKUL YÖNETİCİLERİNİN REKREASYON FARKINDALIK ALGI
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(BATMAN İL ÖRNEĞİ)

Umut Cem YILMAZ

BATMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

REKREASYON ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: Dr. Öğr. Üyesi N. Muhammet ÇELİK

2020, 61

Jüri

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi N. Muhammet ÇELİK

Doç. Dr. Cengiz TAŞKIN

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf SÖZER

Bu çalışmanın amacı, ortaokullarda kurum yöneticilerinin kurum çalışanlarına ilişkin rekreatif farkındalık algı düzeylerini belirlemektir.

Araştırmada İşyeri Rekreasyonu Farkındalık Algı Ölçeği (İREFA) Anketi (15 madde) kullanılmıştır. Anket Batman ilindeki ortaokullarda yöneticilik yapan 197 Müdür ve Müdür yardımcılarına uygulandıktan sonra, örneklemden elde edilen verilerin yeterliliğinin belirlemek için KMO. (0,919) testi yapılmıştır. Güvenirlilik için Cronbach Alfa değerleri sırasıyla iki alt boyut için Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum 0,941, Kurumsal Bilinç ve Gelişim 0,862 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi için non parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır.

Batman ilinde görev yapan ortaokul yöneticilerinin farkındalık algıları incelendiğinde rekreasyon faaliyetlerine katılan öğretmenlerin okul yöneticilerince farkındalık düzeyleri iki boyutta da yüksek olduğu ($p > 0.05$) tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Farkındalık Algısı, Okul Yöneticileri, Rekreasyon,

ABSTRACT
INVESTIGATING RECREATIONAL AWARENESS PERCEPTION LEVELS
OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS
(CASE OF BATMAN PROVINCE)

Umut Cem YILMAZ

BATMAN UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF RECREATION

SUPERVISOR: Assistant Prof. N. Muhammet ÇELİK

2020, 61

Jury

Supervisor: Assistant Prof. N. Muhammet ÇELİK

Assoc. Prof. Cengiz TAŞKIN

Assistant Prof. Yusuf SÖZER

The aim of this study is to determine the perception levels of institutional managers' recreational awareness about institution employees in secondary schools.

Workplace Recreation Awareness Perception Scale (WRAPS) was used (15 items) in the study. After the questionnaire was applied to 197 School administrators and Vice principals in secondary schools in Batman province, KMO. (0.919) test was applied to identify the sufficiency of data obtained from the sample. Cronbach Alfa values for reliability for two subdimensions were calculated as 0.941 for Personal Flexibility and Social Cohesion and 0.862 for Corporate Awareness and Development, respectively. Kruskal Wallis and Mann Whitney U non-parametric tests were used to analyze the data obtained.

When awareness levels of secondary school administrators working in Batman province are examined, it has been found that awareness levels of secondary school administrators on teachers participating in recreational activities are high in both dimensions ($p > 0.05$).

Keywords: Awareness Perception, School Administrators, Recreation

ÖNSÖZ

“Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi” araştırmamda bana rehberlik eden Dr. Öğr. Üyesi N. Muhammet ÇELİK hocama verdiği destekten dolayı teşekkür ederim.

Desteğini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan aileme minnet ve saygıyla teşekkür ederim.

Bu süreçte beni yalnız bırakmayan gelişimimde öncülük ve feragat gösteren eşim Hayriye Hanıma yürekten sevgilerle teşekkür ederim.

Değerlerimi anlamlandıran oğullarım; Aybars Semih ve Ömür Alp’e sonsuz sevgilerle.

Umut Cem YILMAZ

BATMAN -2020

BEYAN

Bu tez araştırmasının şahsıma ait olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.
08.09.2020

Umut Cem YILMAZ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
BEYAN	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM DURUMU	2
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	2
1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	3
1.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	3
2. KAYNAK ARAŞTIRMASI	4
2.1. YÖNETİCİLİK	4
2.1.1. Liderlik	5
2.1.2. Yönetici ve Lider Arasındaki İlişki	6
2.2. Milli Eğitim Bakanlığı Okul Yöneticiliği	7
2.2.1 Milli Eğitim Bakanlığı Okul Yöneticilerinde Aranan Şartlar	8
2.2.2 Okul Müdürü Kavramı	9
2.2.3. Müdür Yardımcısı Kavramı	9
2.3.1 ÖĞRETMENLİK KAVRAMI	10
2.3.2 Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen İstihdamı	11
2.3.3 Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Kariyer Basamakları	12
2.3.4 Öğretmen Gelişimi ve Motivasyonu	12
2.4. OKUL KAVRAMI VE OKUL ETKİNLİKLERİ	13
2.4.1 Milli Eğitim Bakanlığı Genel Amaçlar ve Okul Türleri	14
2.4.2 Milli Eğitim Bakanlığı Okulların Çalışma Süreleri	18
2.4.3. Milli Eğitim Bakanlığının ve Rekreatyon	20
2.5. GÜDÜLENME	21
2.5.1 GÜDÜLENME Kavramı	21
2.5.2 GÜDÜLENME Çeşitleri	22
2.5.3 GÜDÜLENMENİN Okul Yöneticilerine Etkisi	24
2.5.4 GÜDÜLENMENİN Öğretmen Etkisi	24
2.6. ZAMAN	25
2.6.1 Serbest Zaman Kavramı Ve Temel Öğeleri	26
2.6.2. Serbest Zamanın Değerlendirilmesi	27
2.6.3. Okulda Serbest Zaman Kavramı	28
2.7. REKREASYON	29
2.7.1. Rekreatyon Tanımları Ve Anlamı	29
2.7.2 Rekreatyonun Sınıflandırılması	30
2.7.3 Rekreatyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri	31

2.7.4	Rekreasyonun Gelişimi	32
2.7.4.1	Rekreasyon ve Okul.....	34
3.	MATEYAL VE YÖNTEMİ.....	36
3.1.	ARAŞTIRMANIN MODELİ	36
3.2.	ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	36
3.3.	VERİ TOPLAMA YÖNTEM VE ARAÇLARI.....	36
3.3.2	İstatistiksel Analiz	37
4.	BULGULAR.....	38
5.	TARTIŞMA VE SONUÇ	45
7.	ÖNERİLER	50
8.	KAYNAKLAR	51
	ÖZGEÇMİŞ	59
	EKLER	60

TABLÖLAR

Tablo 1 Liderlik ve Yöneticilik Kavramlarının Mukayesesi.	6
Tablo 2 Çalışmanın evreni ve katılanlar.	36
Tablo 3 Ölçeğin alt boyutlarının güvenirlik değerleri.	37
Tablo 4 Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ortalama ile standart sapma değerleri	38
Tablo 5 Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi çalışmasına katılanların demografik bilileri.	38
Tablo 6 Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi çalışmasında kullanılan ölçeğin tanımlayıcı bilgiler.	39
Tablo 6 Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi çalışmasında kullanılan ölçeğin tanımlayıcı bilgiler.(devam).....	40
Tablo 7 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin cinsiyetiyle ilişkisi.	40
Tablo 7 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin cinsiyetiyle ilişkisi (devam).....	41
Tablo 8 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin yaşlarıyla ilişkisi.	41
Tablo 9 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin eğitim düzeyleriyle ilişkisi.....	42
Tablo 10 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin yöneticilik göreviyle ilişkisi....	42
Tablo 11 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin görev süresiyle ilişkisi.	43
Tablo 12 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin görev yaptıkları ortaokul türüyle ilişkisi.....	44

1. GİRİŞ

Geleceğin mimarları öğrencilerin şekillenmesinde okul ve öğretmen vardır. Öğretmenin tutum ve davranışları geleceği şekillendirecek öğrenciler ve onların şahsında ülkenin geleceğini etkileyecektir. Eğitimde vaz geçilmez bir kavram olan öğretmenin kendini geliştirmesi ve rahatlaması için boş zamanını etkili ve verimli geçirmesi önemlidir. “Boş zamanın nitelikli değerlendirilmesi kişinin toplum içinde ki yerini bilme ve bu yeri ifade etme imkânı vermektedir.” (Bammel, 1996: 201). Okul öğretmen için eğitim verilen bir yer olmasının yanı sıra bir iş ve yaşamı devam ettirme noktasında bir gelir kapısıdır. Buna bağlı olarak da işin yüklemiş olduğu bir takım sıkıntılar ve bunlarla baş etme çabası doğmaktadır. “Kişi zorunlu zaman dilimi bittikten sonra iş baskısından aranamıyorsa, iş serbest zamanına tesir ediyorsa kişinin serbest zamana sahip olduğunu söylenemez.” (Bammel ve Brown, 1995,43) Öğretmen de bu yorucu ve sıkıcı durumdan kurtulmak için serbest zamana ihtiyaç duymaktadır. Serbest zaman oluşturan öğretmen de bu noktadaki yoksunluğu geliştiren, eğlencilen faaliyetleriyle değerlendirmek istemektedir. “Bu noktada rekreasyon hedeflenerek yapılan faaliyetler, kişinin yaşamında ki problemlerden sıyrılıp gelişimini desteklerken bireyin öz benlik gelişimi, toplumsal ilişkilerini mevcut kültürle sosyal bağlarının da güçlenmesine neden olacaktır.” (Patry vd. 2007) Öğretmenin zamanını etkili geçmesi onun mesleğine olan tutum ve davranışlarına da etki etmektedir. “Sevilip, saygı görmeyi hedefleyen öğretmen öncelikle olumlu tutumlarını mesleğine yönelik geliştirmeli ve bunun sonuçlarını da hem meslektaş hem de öğrencilerinden olumlu olarak alır.” (Semerci ve Semerci, 2004)

Öğretmenlerde diğer meslek grupları gibi motivasyona ihtiyaç duyar. Bu ihtiyaç genellikle içten olsa da çoğu zaman dışsal kaynaklı olması da önemlidir. “Motivasyon kavramı, kişinin harekete geçmesini sağlayan, yönlendiren ve bireyin amacına ulaşmasına yardımcı olan, içsel ve dışsal kaynaklı, bir olgudur.” (Sternberg ve Williams, 2002: 345) Öğretmenin motivasyonu noktasında görev yaptığı meslektaşları ve özellikle de yöneticileri tarafından algılanmak ve faaliyetlerinin olumlu değerlendirilmesi önem arz etmektedir. “İş gören ve üreten kurumdaki hizmet kalitesi kavramı soyut bir kavram olarak ele alınmasından ötürü ölçülmesi oldukça zordur.” (Gümüsoğlu, 2007: 58) Ölçülmesi ve değerlendirilmesi zor olan bir hizmet alnıdır öğretmen başarısı. Her ne kadar zor olsa da bu durum, öğretmen yine de yaptığı

faaliyetlerin algılanmasını ve fark edilmesini arzulamaktadır. Özellikle de yöneticileri tarafından nasıl algılandığı ve onların beklentilerinin ne olduğunu bilmek öğretmen için önemlidir.

Yapılan bu çalışmayla öğretmenlerin yapmış oldukları rekreatif faaliyetlerinin onlar üzerinde ve okul üzerinde ne gibi etkilerini olduğunu, okul yöneticileri tarafından nasıl algılandığı araştırılmıştır. Okul yöneticilerinin rekreatif faaliyetlere katılan öğretmenlerin kendini geliştirdikleri, motive etme gücünün arttığını ve buna bağlı olarak kurumsal bağlılık ve performanslarının da olumlu etkilendiğini ifade etmektedirler.

1.1. Problem Durumu

Ortaokulların karar vericileri ve yönlendiricileri konumundaki yöneticilerin okul rekreasyonu farkındalık algılarının incelenmesi araştırmanın problemi oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bireylerin özgün ve sosyal isteklerini yerine getirebilmeleri, bedensel ve psikolojik sağlıklarını koruyabilmeleri büyük ölçüde boş zamanlarında yaptıkları faaliyetlerle yakından ilişkilidir. “Birey yoğun, yorucu, sıkıcı ve rotun olan iş faaliyetlerinin stresinden uzaklaştırmak için serbest zamanını dinlendirici, rahatlatıcı ve yeniden toparlayıcı özelliğe sahip, rekreatif nitelikli faaliyetlerle geçirmelidir.” (Karaküçük, 1995) “İnsanın, aile, okul veya iş hayatındaki sorunları sinir sistemini bozarak yorulmasına ve dayanma gücünün azalmasına neden olabilir.” (Cevahircioğlu, 2007) Rekreatif faaliyetler kişinin yaşam kalitesini daha iyi bir seviyeye yükseltmeyi hedeflemektedir. Yaşam kalitesi, kişiye göre tanımlanabilmesine karşın genel olarak kabul edilen tanıma göre uzun ve sağlıklı yaşamdır. “Kaliteli yaşam kendini iyi hissetmek ya da daha iyi bir bedensel ve psikolojik seviyeye yükseltmektir.” (Karaküçük, 1995) Alanyazın çerçevesinde, yöneticilerin okul rekreasyonuna ilişkin farkındalık algılarını belirlemeye dönük çalışmaların yeterli bulunmaması, yine okul rekreasyonu faaliyetlerinin öneminin gelecek dönemde daha fazla anlaşılabileceği düşüncesi ortaya çıkış amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, ortaokullarda kurum yöneticilerinin kurum çalışanlarına ilişkin rekreatif farkındalık algı düzeylerini belirlemektir..

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

- ❖ Araştırma kapsamı Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ortaokul ve İmam Hatip ortaokullarında görev yapan müdür ve müdür yardımcısıyla sınırlıdır.
- ❖ Araştırmaya katılım gösteren ve örnekleme dâhil edilen yöneticilerin çalışmada kullanılan ankete verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.
- ❖ Araştırma 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında toplanan verilerle sınırlanması.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın konusu altı hipotezle test edilmeye çalışılmıştır.

- ❖ H1: Ortaokul yöneticilerinin okul rekreasyon farkındalık algısında cinsiyetin etkisi vardır.
- ❖ H2: Ortaokul yöneticilerinin okul rekreasyon farkındalık algısında yaşın etkisi vardır.
- ❖ H3: Ortaokul yöneticilerinin okul rekreasyon farkındalık algısında eğitimin etkisi vardır.
- ❖ H4: Ortaokul yöneticilerinin okul rekreasyon farkındalık algısında yöneticilik görevinin etkisi vardır.
- ❖ H5: Ortaokul yöneticilerinin okul rekreasyon farkındalık algısında yöneticilikteki sürenin etkisi vardır.
- ❖ H6: Ortaokul yöneticilerinin okul rekreasyon farkındalık algısında bağlı bulunulan ortaokul türünün etkisi vardır.

2. KAYNAK ARAŞTIRMASI

2.1. Yöneticilik

Yöneticilik geçmişten günümüze çeşitli şekillerde kendini göstermiş ve toplumların vaz geçemeyeceği bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Yöneticiliğe duyulan ihtiyaç çağlar boyunca farklı amaçlarla olmuş ve olmaya da devam edeceği öngörülmektedir. Yöneticilikle ilgili tanımlara baktığımızda yöneticiliğin çok boyutlu olduğunu da söyleyebiliriz. Naumovic (1996), göre; “yönetici olmak, şekil verme kaygısı olmadan canlandırıcı ve heyecan verici” olarak ifade etmektedir. Yine Yönetici; “güncel yönetim temellerini ve yöntemlerini bilen, bunları, yeni ve değişken durumlara aktarabilen, örgütsel sorunlara hassas ve bu sorunlara bilimsel metotlarla çözüm arayan kişidir. Aynı zamanda yönetici çalışanlar için ödül ve ceza olanaklarını zamanında ve yerinde kullanan bilgi ve yeteneklere sahip olan, alan uzamanı, bireylerle iletişim kurma ve onları istenilen amaca yönlendirme becerisine sahip insanlardır.” (Peker, 1989: 39) Genel olarak ifade etmek gerekirse yönetici “kurum veya örgütte bölüm veya alanın sorumlusu pozisyonunda görev alan ve bu yetkiyle dayanarak izleyen ve denetleyip karar alan mevki” (Bozkurt-Ergun, 1998: 265) olarak ifade etmiştir.

Ülkemizde kamu yöneticisi kavramı kanun ve kararnamelerin ön ördüğü şartlar kapsamın da yer almaktadır. Kamu görevlileri yönetici pozisyonunda görev alabilmek için T.C. Resmi Gazete (10.07.2018-30474) kadro cetveline göre;

- ✓ “Bir numaralı cetvel düzenlemesi 657 sayılı Kanuna bağlı memur kadrolarını ifade eder.”
- ✓ “İki numaralı cetvel düzenlemesi yargı mensubu meslekler olan hâkimlik ve savcılığı ifade eder.”
- ✓ “İki numaralı cetvel düzenlemesi öğretim elemanlarını
- ✓ “Üç numaralı cetvel düzenlemesi pozisyonu sözleşmeli personel kapsar.”
- ✓ ”Beş numaralı cetvel düzenlemesi “İşçi kadrolarını kapsamaktadır.”

Belirtilen bu şartlara sahip olmanın yanı sıra kamuda yönetici olabilmek için hizmet sürelerinin de yeterli olması gerekmektedir. T.C. Resmî Gazete (23.7.1965-12056) Yöneticilik için 657 Devlet Memurları Kanunun 64.maddenin ön gördüğü süreler;

- ✓ “Yükseköğrenim şartıyla 5300 ek göstergeli I. dereceli kadrolar için asgari 12 yıl hizmetti bulunmak.”
- ✓ “Yükseköğrenim şartıyla 5300 ek göstergesi altındaki I. ve II. Derece kadrolar için asgari 10 yıl hizmeti bulunmak.”
- ✓ “Yükseköğrenim şartıyla III. ve IV. Derece kadrolar için asgari 8 yıl hizmeti bulunmak.”

Okullarda yönetici olarak görevlendiren yöneticiler bu derece ve sürelerin dışında görevlendirilirler. Okullarda yönetici konumunda bulunan müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapan öğretmenler bu görevi kadro olarak değil görev olarak yapmaktadırlar. Tabi yasal bir zemini olan bu görevin sorumlulukları ve etki gücü geleceğin teminatı olan çocukların gelişimi ve ülke menfaatleri açısından düşünüldüğünde önem arz etmektedir. Okullarda yönetici okul müdürü ve müdür yardımcısı olarak görev yaparlar. Taymaz’a göre okul müdürü; “okulu yöneten kişi, okuldaki insan kaynaklarını ve diğer maddi kaynakları en etkin şekilde kullanarak okulu hedeflerine uygun olarak yönelten ve ayakta tutan bireydir.” (Taymaz, 1986:123)

2.1.1. Liderlik

Liderlik kavramı yöneticilikle birlikte sıklıkla kullanılır. Bakıldığında birçok yönden benzerlik gösterse de yönetici olmak bir çaba ürünü iken liderlik bir fıtrat(yaratılış) gereğidir. Liderlik şu tanımlarla ifade edilir. “Liderlik, faaliyetlerin başarıya ulaşması için iş görenleri güdülemek ve iyi bir biçimde yönetmek; yöneten dürüst, güvenilir, şeffaf ve iş görenin saygısını kazanmaktır.” (Kıngır, Şahin,2005:409) Yine liderlik “Liderlik; ortak hedefleri olan insanları etrafında toplamaya ve bu hedefleri gerçekleştirmek amacıyla, onları faaliyetlere yönlendiren bilgili ve yetenekleri olan kişidir.” (Tekarslan,2000:121) “Liderliğin özünde yatan hoşgörü, cefakârlık ve fedakârlıktır.” (Sertoğlu,2010:22) Bu yönüyle bakıldığında liderliğin bir karakter işi olduğunu bize göstermektedir. Okullarda liderlik rolünü sınıflarda öğretmen yürütür. Ancak okulda değişen rollerle okul liderliğini okul müdürü olmadığı durumlarda müdür yardımcılıkları üslenir. Weber (1971) “güçlü liderlik, talebelerinden en üst düzeyde beklenti, uyumluluk ve talebe başarısının hassas değerlendirilmesi” gibi önemli noktaların elzemine vurgu yapmıştır.

Okullarda gücün akış yönü öğrenciyi motive etmekten geçmektedir. Bu da suya yön veren alan uzmanı okul yöneticileri ve onların denetiminde asıl şekillendirici öğretmen elinde hayat bulmaktadır.

2.1.2. Yönetici ve Lider Arasındaki İlişki

Yöneticilik ve liderlik iç içe geçmiş kavramlardır. Bakıldığında benzer şekillerde ve ortak yönlerinin olması aslında bu düşünceyi destekler niteliktedir. Her lider bir yöneticidir ancak her yönetici bir lider değildir.

Yakup, BAKAN, İsmail (2002), yöneticilik üzerine yaptıkları çalışmalarında yönetici ve lider arasındaki ilişkiyi şöyle yorumlamaktadır.

“Yöneticilik ve liderlik 1950’li yıllardan günümüze sıklıkla konuşulmuştur. (Thompson ve McHugh, 1995: 107) Özdeş özelliklere sahip olan yöneticilik ve liderlik; Öncelikle ilk dönem klasik bilginleri "yönetici" ve "lider" kavramlarını benzer manada kullanmışlar ve her yöneticinin bir lider olduğunu belirtmişlerdir. (Şimşek, 1998: 15) İki kavram arasında değişik olan yönler de vardır. (Torrington ve Chapman, 1983: 229; Dubrin, 1997: 174). Sonuçta, yönetici, bir grubun hedeflerini gerçekleştirmek için grubun yapısını ve işleyişini kullanarak yönetimi dayanıklı birey olarak tanımlanırken, lider, ilaveten etkileme yönüne sahip olan birey şeklinde tanımlanmaktadır. Bu nedenle bir yönetici, bu şekilde bir tesir gücüne sahip değilse, o yalnız bir yöneten ve gruptan gittiğinde o grubun gelişmesine dair bir tesir gücü olmadığı gözlenecektir. Ama lider, yönettiği grubun becerilerini harekete geçirdiğinden, onların yeteneklerini onlara gösteren kişidir. Gardner'a (1986: 24) göre bazı yöneticiler liderlik becerileri gösterir, bazı liderler de kendilerini yönetici olarak görürler.” (s. 65)

Yönetici ve liderlik yönetim gibi kavramları değerlendirdiğimizde benzer ve farklı yönleri olduğu gözlemlenmektedir. Başaran’a göre yönetici ve lider arasındaki fark;

Tablo 1 Liderlik ve Yöneticilik Kavramlarının Mukayesesi.

LİDER	YÖNETİCİ
“Liderlik, toplumun farklı gruplarında karşılaşılabilen geniş bir kavramdır.”	“Yönetici belli bir makamı temsil ettiği için daha dar bir kavramdır.”
“Liderlik, uyanların hayal sınırlarının ilerisinde, aitliğini sağlamaya yöneliktir.”	“Yönetici çalışanların hayal sınırları bilen ve ona uyum sağlayan kişidir.”

“Liderlik, uyanların lidere verdiği gücü, liderin onları ilgilerini çekmek için kullanmasıdır.”	“Yönetici atamayla görev yapar ve çizilen şartlar belirleyicidir.”
“Liderlik, ihtiyaçlarını karşılamak için uyanların becerilerini fiile dönüştürülmelidir.”	“Yöneticilik önceden belirlenmiş hedefle için çabalar.”
“Liderliğin özelliği, uyanların erdem düzeylerine ve değiştirdikleri kıymet ve düzene göre değişir”.	“Yönetici hiyerarşik olarak hareket eder ve yetki devri yapar. “
“Liderlik, uyanlara olağanın dışının göstermektir.	“Yönetici belli sınırları olan ve kalıpların sınırlarını koruyandır.”
“Liderliğin devamı için, liderin gücünün dirik olması gerekir.”	“Yönetimde kalmanın ön koşulu başarı olarak ifade edilmektedir.”
“Lider, yönetici olmak için ön şart değildir.”	“Yönetici, lider yapılı olamayabilir.”
“Lider, özgün erkini kullanmalıdır.”	“Yönetici hukuksal erkini kullanır.”
“Lider, uyanların mevcut eksiklerini gören ve bunlar için tedbirler alan kişidir.”	“Yönetici, seçilmiş yâda başarısı gereği görevlendirilmiş olabilir.”

Lider ve Yönetici Kavramlarının Karşılaştırılması (Başaran, 1998: 87).

Tabloda değerlendirildiğinde yöneticilik ve liderlik arasındaki farklar ve benzer yönler bir birini destekler niteliktedir. İdeal bir okul yöneticisi de belirtilen özelliklere sahip yer yer lider yer de yönetici olma vasfına sahip olmalıdır. Yönetici olmak için gerekli liyakate sahip olmalı gerektiğinde lider gibi üstünlük alıp okulun geleceğini olumlu yöne çevirmelidir.

2.2.Milli Eğitim Bakanlığı Okul Yöneticiliği

Milli Eğitim Bakanlığı okul yöneticisi atamada öğretmen olmayı zorunlu kılmaktadır. Öğretmenlik bir unvanı okul yöneticiliği bir görevdir. Görevlendirmesi ilk kez yapılanlar: “Daha önce okul yöneticili yapanlar ve öğretmenken ilk kez okul müdür ve müdür yardımcısı olarak yöneticiliğe görevlendirilirler.”(21/06//2018 30455 sayılı Resmi Gazete) denilmektedir. Yönetici: “657 sayılı kanunun 88. Maddesi ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37. Maddesi gereği okul müdür ve müdür yardımcılığı görevini Millî Eğitim Bakanlığı şartlarına uygun tüm okul türü ve derecelerinde ikinci görev olarak yürütürler.” (21/06//2018 30455 sayılı Resmi Gazete) Bu durumda sadece yöneticilik görevlerinin yanında derse girme zorunlulukları da bulunmaktadır. Maaş hakkı oluşması için müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları; “Görevlendirilen müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları örgün ve yaygın eğitim kurumları farkı aramaksızın haftada 6 saat derse kadar fiilen derse girer.” (16.12.2006/26378 Resmi Gazete) demektedir. Bunun artıları öğretmenlik mesleğinin yöneticilikten öncelikli olduğunu göstermektedir. Ancak bunun yanı sıra

zorunlu durumlarda okuldaki derslere girememesi olumsuz bir durum oluşturduğu da belirginleşen başka bir yöndür.

2.2.1 Milli Eğitim Bakanlığı Okul Yöneticilerinde Aranılan Şartlar

Milli Eğitim Bakanlığı okul yöneticilerini atama yönetmeliğini sürekli yenilemekte ve bu işlemlerde bazen yazılı bazen sözlü bazen de her ikisinin bir arada olduğu atama sınav uygulaması şeklinde yürütmektedir. Bunun gerekçeleri çeşitli dönemlerde değişse de değişmeyen yönetici yönetmeliğinin sürekli değiştiği gerçeğidir. Bunu yapılan yönetmelik arasındaki zaman farkından da görebiliriz. Son beş yapılan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği incelendiğinde;

1. “04 Ağustos 2013 Tarihli ve 28728 sayılı T.C. Resmi Gazete”
2. “10 Haziran 2014 Tarihli ve 29026 sayılı T.C. Resmi Gazete”
3. “06 Ekim 2015 Tarihli ve 29494 sayılı T.C. Resmi Gazete”
4. “22 Nisan 2017 Tarihli ve 30046 sayılı T.C. Resmi Gazete”
5. “21 Haziran 2018 Tarihli ve 30455 sayılı T.C. Resmi Gazete”

Milli Eğitim Bakanlığı eğitim kurumları yönetici görevlendirilme yönetmeliklerine bakıldığında 2013 ile 2018 yılları arasında yönetmelik kısa sürelerde değişikliklere uğramıştır.

Okul yöneticiliği için Resmi Gazete (21/06//2018 30455) çıkarılan yönetmeliğe göre;

Genel olarak okul yöneticisi aranacak şartlar

- ✓ “En az yükseköğretimden düzeyinde mezuniyet.”
- ✓ “Kadro pozisyonun öğretmen olması.”
- ✓ “Aynı türde ki eğitim kurumuna atana bilme şartına haiz olma ve okutacağı ders yükünün aylık karşılığını karşılar nitelikte olması.”
- ✓ “Yazılı sınav tarihinin son günü itibarıyla son dört yıl içerisinde adli ya da idari soruşturma nedeniyle yöneticilikten alınmamış olmak.”
- ✓ ”Zorunlu hizmetin gerekmediği yerlerde çalışabilmek için mevzuatın ön gördüğü zorunlu hizmet bitirme şartlarına vakıf olmak.”

Belirtilen şartları taşıyan öğretmenler “Ölçme Değerlendirme ve Yerleştirme Merkezi.” (ÖSYM)’nin yaptığı yazılı “Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı.”(MEB-EKYS)’ndan “100 puan üzerinden 60 almalı ve İl Milli

Eğitim Müdürlüğü tarafından oluşturulan sözlü sınavdan 100 puan üzerinden 60 alanlar başarılı sayılır.” 21/06//2018 tarihli ve 30455 sayılı Resmi Gazete hükmüne göre atamaları yapılmaktadır.

2.2.2 Okul Müdürü Kavramı

Her kurumda bir yöneticiye ihtiyaç olduğu gibi okullarda da bir yöneticiye ihtiyaç vardır. Resmi Gazete (26.7.2014-29072) göre Milli Eğitim Bakanlığı kurum yöneticiliği müdür tanımında;

“İlgili mevzuat bağlı kalmak şartıyla okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları, diğer personelle beraber müdür tarafından idare edilir.” “Müdür; öncelikle öğrenci, eğitim öğretim, idari, çalışan, mali, taşınır mal, resmi yazışma, taşınmalı eğitim, yatılılık, bursluluk, eğitici, güvenlik, sosyal etkinlik, beslenme, temizlik, bakım, düzen, koruma, halkla ilişkiler, nöbet iş işlemleri gibi görevleri ve yükümlü olduğu diğer görevlerin okulda yapılmasından sorumludur.”

İlgili mevzuat okul müdürüne belirtilen hak ve sorumlulukları yüklemektedir. Resmi Gazete (21/06//2018-30455) mevzuat doğrultusunda bir okul müdüründe aranan özel şartlar başlığında;

Görevlendirilecek okul müdürü belirtilen şartlardan en az birini taşımalıdır:

- ✓ “Önceden okul müdürlük görevini yerine getirmiş olmak.”
- ✓ “Ayrı ayrı ya da tüm hizmette kurucu okul müdürü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı veya müdür yetkili öğretmen olarak asgari 1 yıl görevde bulunmak.”
- ✓ “Bakanlığın şube müdürü kadrolarında ya da üst unvanda görev alarak çalışmış olmalıdır.”

Tüm bunlar okul müdürlüğün geleceğin teminatı öğrencilerimizin daha iyi şartlarda ve geleceği güvenle görmeleri için öncelikli şartlardır. Ancak işin öneminden dolayı sadece bu şartları yerine getirmek uygulamada ki okul müdürlüğü için tek başına yeterli olmadığını da göstermektedir.

2.2.3. Müdür Yardımcısı Kavramı

Okullarda müdür lider rolünü üstlenirken genel iş işlemlerden de müdür yardımcısı sorumludur. İlgili mevzuat tanımına göre “Okul müdürünün ve varsa müdür başyardımcısının okulda bulunmadığı durumlarda müdürlük halefine müdür yardımcısı

bakar. Mevzuat gereğince ve okul müdürünün kendine vereceği görevlerle mesuldür müdür yardımcısı.” (26.7.2014 tarihli 29072 sayılı Resmi Gazete) denilmektedir. Bakıldığında okuldaki işleyişi ve akışı müdür yardımcısı müdürün denetiminde yürütmektedir. Sorumluluk yetkisi okul müdürünün verdiği sınırlar içinde mevzuat hükümlerince bellidir. Resmi Gazete (21/06//2018-30455) göre müdür yardımcılığı olabilme şartları başlığında;

Görevlendirilecek müdür yardımcısında belirtilen şartlardan asgari birini taşmalıdır:

- ✓ “Hizmet süresi aramaksızın kurucu okul müdürlüğü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ya da müdür yetkili öğretmen olarak görevde bulunmak.”
- ✓ “Asgari süreye bakılmaksızın Bakanlığın şube müdürü kadrolarında veya üst unvanda görev almak.”
- ✓ “Öğretmenlikte geçirilen hizmet süresi adaylık öğretmenlik dâhil asgari iki sene görev yapmış olmak.”

Okul müdürünün vereceği görevlerin haricinde müdür yardımcıları okuldaki günlük akışı kontrol etmek için sayı uyarınca günlük nöbet tutar ve öğretmenlerin nöbet görevlerini yerine getirmekte zorunlu olarak yaptığı işlerdendir. Okul müdürüne göre daha fazla iş yüküne sahiptirler.

2.3.1 Öğretmenlik Kavramı

Öğretmenlik kavramı geçmişin tüm dönemlerinde var olmuş ve birçok tanımlamalar yapılmıştır. Ülkemizde de öğretmenlik kavramı 14.06.1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu 43. Maddesine göre:

“Devletin eğitim ve öğretim alakalı yönetim görevlerini üstlenen değerli bir uzmanlık isteyen bir meslektir. Türk Milli Eğitimin amaç ve temel ilkelerine bağlı kalarak bu görevi yapmakla sorumludur öğretmenler. İfade edilen bu yetkinlik alanları, branş bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür bilgisidir.”

Anlaşılabacağı üzere öğretmen sadece alan yetkini değil aynı zamanda pedagojik anlamda ve kültürel anlamda donanımlı olması gereken bilgili olması gereken kişidir. Bu kapsamda öğretmenin benimsediği rol; öğrencinin ihtiyaç duyulan bilgiyi edinmesini kolaylaştıran, mevcut durumu oluşturan olmak gayretinde olmalıdır.

“Öğretmenliği en iyi şekilde yapabilmenin ön şartı talebeleri gibi öğrenmeyi bilmesi gereklidir.” (Fındıkçı, 1997, 27) Öğretmen her ne kadar öğrenen konumunda olsa da öğrenmenin ve gelişimin önce kendinde başlaması gerektiğini bilen kişi olması da önemli çıkış noktasıdır.

Öğretmen gelişimin öncüsü ve geleceğin lokomotif konumunda olmalıdır. Öğretmenlik; “Devletin eğitim politikasının hayat bulduğu, sonuçlarıyla politikalara tesir eden, uzmanlık faaliyetleri ve çalışmalarından faydalanan, aynı anda bu çalışmalarla iç içe olup onlara eklemeler yapabilen ender bir şahsiyettir.” (Varış, 1973, 32) Önemi ve değeri bu kadar elzem olan bir yapıdır öğretmenlik.

2.3.2 Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen İstihdamı

Ülkemizde öğretmen istihdamı genel olarak kadrolu öğretmenlik sözleşmeli ve ihtiyacın karşılanamadığı durumlarda ders karşılığı öğretmen görevlendirilmesi şeklindedir. MEB. kadrolu öğretmen istihdamı 3 Ağustos 2016 Çarşamba tarihine kadar yapmış ve bu tarih itibarıyla günümüze kadar sözleşmeli öğretmen ataması ve ders karşılığı öğretmen görevlendirmesiyle istihdam şeklini öngörmüştür.

Sözleşmeli Öğretmenlik istihdamı; 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı “Devlet Memurları Kanununu” hükümleri gereği aynı kanunun 4. Maddesinin ilgili fıkraları gereği, sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. İlgili kanun dayanağıyla 3 Ağustos 2016 Çarşamba 29790 Resmi Gazete de yeniden istihdam şekli olarak günümüzde bakanlık tarafından ön görülmektedir. Ülkemizde öğretmen istihdamı artık sözleşmeli olarak yapılmakta ve kadrolu sözleşmeli öğretmenin yetmediği durumlarda ücret karşılığı öğretmen istihdamına ihtiyaç duymaktadır.

Kadrolu ya da sözleşmeli öğretmenin olmadığı durumlarda eğitim öğretim faaliyetlerinin aksamaması için ders karşılığı öğretmen görevlendirilmesine gidilir. Bu durumda 16.12.2006 tarihli ve 2638 sayılı Resmi Gazete hükümleri gereği “mezuniyet şartı en az yükseköğrenim” olmak kaydıyla ve diğer hükümler gereği istihdam edilmektedir.

Öğretmen istihdam şekilleri bugün ülkemiz durumu düşünüldüğünde 2016 yılına kadar kadrolu ders karşılığı sonrasında ise sözleşmeli istihdam ve ders karşılığı şeklinde olduğu görülmektedir.

2.3.3 Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Kariyer Basamakları

Kariyer olarak öğretmenlik, üç kariyer basamağına ayrılır: “adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen” (MEB. Kariyer Basamakları Yükselme Yönetmeliği 2005) Aday öğretmenlik süresi devlet memurluğunun ön gördüğü süreler zarfında değerlendirilir ve bitiminde öğretmen olarak ifade edilir. Bunun yanında öğretmenliğin uzman ve başöğretmenlik gibi diğer iki kariyer basamaklarına baktığımızda (MEB. Kariyer Basamakları Yükselme Yönetmeliği 2005) ilgili yönetmelik uyarınca şartları belirtilmiş ve bu şartları taşıyan belirtilen sınavlardan başarılı olarak görevlerini sürdürürler bu basamaklara baktığımızda şöyledir:

“Eğitim öğretim sınıfı kariyer basamakları yükselme sınavına başvuracaklardan başvuru vaktinin son günü itibarıyla:

- ✓ En az lisans mezunu olmak ve adaylık hariç asgari 7 yıl öğretmen olanlar uzman öğretmenlik için başvurabilir.
- ✓ Asgari 6 yıl uzman öğretmen olarak görev yapmak şartıyla başöğretmenlik başvurusunda bulunabilirler.”

Ancak yönetmelik hükmü gereği uygulama sadece 30 Nisan 2006 yılında sınav olarak yapılmış ve günümüze kadar başka hiç bir şekilde gerçekleşmemiştir.

2.3.4 Öğretmen Gelişimi ve Motivasyonu

Gelişim : “İlerleme, inkişaf, tekâmül” (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük 2005) olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlik ise belki de bu kavramın en pekiştik hale geldiği mesleklerden birisidir. Kendini devamlı olarak güncellemesini bilen öğretmen, iş birliğine ve dayanışmaya hazırdır. “Öğrenmenin bir zorunluluk olduğunu bilir ve devamlı olarak araştırmayı, geliştirmeyi, pratiği devamlı olarak iyi olmayı davranış haline getirir.” (MEB, 2002-33) Öğretmenin gelişimi eğitimin gelişmesi değişmesi demektir. “Tüm eğitim modelleri, pratiğini yapacak iş görenden daha kaliteli iş ortaya koyamaz.” (Gözütok, 1991) Gelişimde öğretmende “çalışan iş doyumu yükselmede faal olan etkenler başarı, beğeni görme, işin kalitesi, ilerleme, görev alma ve kişisel gelişim etkenliğinin farkındadır.” (Herzberg 1966) Bu durumu da öğretmenin yeteri oranda tatminin sağlanması ve onun şahsında ülkenin geleceğine tesir edeceği bir gerçektir.

Motivasyon: Motivasyon sözcüğü kavramsal olarak “kişinin davranış yönünü, gücünü ve önem derecesini belirleyen iç veya dış itici gücün etkisiyle harekete geçmesi.” (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük 2005) olarak ifade edilmektedir.

Üç temel özelliği vardır motivasyonun. (Altuğ, 1997):

1. Eylemi harekete geçirmek için farkındalık: “Kişinin ihtiyaç veya gayesiyle eş değer iç ve dış etkenleri belli bir ödül amacıyla başlayan içsel bir eylemdir.”
2. Davranışı istendik tarafa çekebilir. “Motivasyon kişinin istendik hareketini yönlendirebilen ve fiile dökülebilen bir eylemdir.”
3. Gayret ölçüsü: “Motivasyon bireyin davranışa devam ettirmede gösterdiği gayretin önemini artırır.”

Öğretmenlerin günün şartlarını takip etmesi geçmişe göre daha kolay ve pratik hale gelmiştir. “Bilginin başlangıcı olmaktansa değişime ayak uydurmak, bilgiye ulaşma yollarını kavramak ve bu alanda öğrencilere rehber olmak gibi öğretmenlik yetenekleri ön plana çıkmıştır.” (MEB. Strateji Geliştirme Belgesi 2017-2023)

Başaran (2000) kişinin yaptığı işi sevmesi iş tatminini etkileyen temel faktör olduğunu ve kişinin işini sevmesinin şu şartlara dayandığını ifade etmektedir:

- ✓ “Çalışanın becerilerini gösterebilir nitelikte olmalıdır.”
- ✓ “Becerilerinin bilmeye, değişmeye sevk etmelidir.”
- ✓ “Çalışanın üretkenliğine ve inisiyatif almaya yöneltmelidir.”
- ✓ “Çalışmanın çözüm odaklı olmasıdır.”

Şeklinde değerlendirmiştir. Bu kapsamda bakıldığında öğretmenlerin moral ve motivasyonlarının eğitim öğretim kalitesi adına önem teşkil eden öncelikli konular içinde yer almaktadır.

2.4. Okul Kavramı ve Okul Etkinlikleri

Okul: “Bütün eğitim ve öğretim faaliyetlerinin birebir veya toplu şekilde yapıldığı mekânlar.” (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük 2005) Okul öğrenci öğretmen yönetici ve diğer personelin ortak bir amaç uğrunda birlikte zaman geçirdikleri fiziksel alanlar olarak da tanımlanmaktadır. Okul bireylerse bilimsel kültürel ve sosyal anlamda birçok özellik katmaktadır. “Birçok çalışma, kişilerin okula gitmesi ve aldıkları eğitimin kaliteli olması, gelişimleri üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir.” (Fogelman, 1978)

M. Turhan, G. Şener, S. Gündüzalp (2017) okullarla ilgili yaptıkları çalışmaya göre;

Şişman (1996) nitelikli okulların mizaçlarını; “Temelde öğrenci, öğretmen ve okul müdürü yine öğretim süreci ve müfredatının yanı sıra okul

iklimi ve kültürü, okul çevre ve veli ilişkilerinden.” hareket etmiştir. Zigarelli (1996) göre nitelikli okul altı temele dayanır; “Vasıflı öğretmen, üretken ve sebat gösteren öğretmen, iletişim yönü güçlü ve lider nitelikli okul yöneticisi ve gücünü iletişimden alan okul kültürü, öğretmen ve okul yönetiminin etkili iletişimi, faal ve etkin aile.” şeklinde ifade etmiştir.”(s. 17)

Okul sadece binadan ibaret olmadığı gibi toplumsal bir yapı olduğunu da ifade edebiliriz. Nitelikli okul için öğrenci gibi öğretmenin de okul içi veya dışı nitelikli etkinliklere ihtiyacı vardır. Öğretmenler daha çok okul içi faaliyetlere katılım göstermektedirler.

Okul içi etkinliklere bakıldığında öğretmenler arası en sık rastlanan faaliyet okul imkânları dâhilinde futbol, masa tenisi, voleybol ve satranç olarak değerlendirilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Geliştirme Genel Müdürlüğü’nün 2016 yılından itibaren öğretmenlerin sene başı ve sene sonu zorunlu seminer dönemlerinde öğretmenlere sanatsal, sportif, gezi gibi etkinlikleri düzenlemesi de okul etkinliklerini arttırmıştır. 2019/2020 Eğitim Öğretim yılında ilki düzenlenen Türkiye Öğretmenler Kupası kapsamında yapılan;

Sportif etkinlikleri;

- “Futsal.”
- “Basketbol.”
- “Voleybol.”
- “Masa Tenisi.”

Alnında mahalli ve il şampiyonluğu, bölge şampiyonluğu ve Türkiye şampiyonluğu maçları şeklinde yapılmaktadır.

(<http://oygm.meb.gov.tr/turkiye-ogretmenler-kupasi-sartname.pdf>)

Etkinliklerde öğretmenler kendilerini ifade edebilme şansı yakalamış ve yapılan bu sportif rekreatif faaliyetlerle kurumsal kimliğe değerleri verilen hassasiyetleri moral motivasyonları artmıştır.

2.4.1 Milli Eğitim Bakanlığı Genel Amaçlar ve Okul Türleri

Mevcut eğitim sistemimiz, “1739 sayılı ve Millî Eğitim Temel Kanunu’na göre belirlenmiştir.” (Kalkınma Bakanlığı, 2009) 24 Haziran 1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî

Eğitim Temel Kanununa göre Türk Milli Eğitiminin genel ve özel amaçları ilgili kanun gereği şöyle hükmetmiştir.

Genel nitelikli amaçları:

T.C. Anayasası'nın Atatürk ilke ve inkılapları ile belirtilen milliyetçiliğe bağlı olarak:

- ✓ “Türkiye Cumhuriyeti devletinin yüklediği görev ve sorumluluklarının farkında olan ve Anayasanın belirttiği temel ilkeleri sosyal, laik ve demokratik bir hukuk devletine yakışan şekilde davranış sergileyen yurttaşlar yetiştirmek.”
- ✓ “Toplumuna karşı sorumluluk bilincinde olan ve üretken değiştiren geliştiren yapıcı bilimsel düşüncüyü benimseyen bireyler yetiştirmek.”
- ✓ “Bireyleri hayata katkı sunabilecek bireysel ve toplumsal fayda gözetken ilgi istek ve mesleki sahibi yapıp iş alışkanlıklarını davranış haline getirmelerine olanak sağlamak.”
- ✓ “Türk Milletinin çağdaş medeniyetler arasında yer alması için gücünü milli benliğinden alan toplumsal birlik sağlayan nitelikli bilimsel dayanaklı refah milletin refah düzeyini artırıcı bireyler yetiştirmek.”

Genel amaçlar ülkenin milletin ortak çıkarları doğrultusunda gelecek nesiller yetiştirmek olarak değerlendirilmektedir. Bu ülkü kapsamında kendi içerisinde ve diğer bakanlık, diğer kurum kuruluşlarla ortak bir çalışma içerisinde olmak zorunluluğu olan bir yapıya sahiptir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın özel amaçları Türk Eğitim sisteminin nasıl işleyiş ve kurul amaçlarını gösterir niteliktedir. Özel amaçlarına baktığımızda;

Özel nitelikli amaçları:

(24.6.1973-14574 Resmi Gazete) göre özel nitelikli amaçlar Türk eğitim sisteminin genel nitelikli amaçlarını ve en nihayetinde T.C. Anayasası'nın Türk Milletine yüklediği ülkeye ulaşmak hedeflenmiştir.

- ✓ Atatürk İnkılabı ve Türk milliyetçiliğine bağlı bireyler yetiştirmek.
- ✓ Milli değerlere bağlı ve bilimsellikten yana olmak.
- ✓ Demokratik bir eğitim öğretim sunmak.
- ✓ Türkiye Cumhuriyeti Devletinin her yurttaşı eğitim hakkına sahiptir.
- ✓ Toplumsal ihtiyaçlar göz önüne alarak ferdin ihtiyaçlarına da karşılamak.
- ✓ Her birey kendini yansıtacak fırsat ve buna bağlı imkân sunmak.
- ✓ Tüm eğitim görenle genel ve eşit şartlara sahip olmalıdır.

- ✓ Eğitim için sınırları olmaksızın her alan mekân ve zamanda sunabilmelidir.
- ✓ Eğitim sistemi karma eğitim olarak verilir ve özel nitelikler kanunla belirtilmiştir.
- ✓ Türk eğitim sistemi laik bir yapıdadır.
- ✓ Tolumun ve okulun menfaati için aile ilişkileri geliştirilmelidir.
- ✓ Tüm nitelikler gibi belli bir plana bağlı olarak ilerlemelidir.
- ✓ Eğitim hayatı sınırlar ölçüsünde sürekli ve daimidir.
- ✓ Bireyle kendilerini yetiştireceği kurumlara yöneltilmelidir.

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa göre iki bölümden oluşan Türk milli eğitim sistemi örgün ve yaygın eğitim şeklindedir. Örgün eğitim zorunlu olmayan okul öncesi eğitim ve zorunlu olan ilköğretim ve ortaöğretim ve mevcut sınavlardan başarılı olmak kaydıyla ilgi ve yeteneklerinin yer aldığı yükseköğretim kurumlarıdır. Yaygın eğitim ise örgün eğitimle birlikte ya da ayrı olarak verilen eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır. Resmi Gazete (24.6.1973-14574) göre örgün eğitim kapsamındaki okullar aşağıdaki şekilde kurulur ve faaliyetlerini gerçekleştirirler;

Temel eğitim kapsamındaki okullar:

“Temel eğitim kurumları ilkokul ortaokul imam hatip ortaokulları ve bağımsız okullar şeklinde kurulmuşlardır. Zorunlu olan bu okullara başlama yaşı o yılın son günün itibariyle 72 ayını dolduran öğrencilerle başlar ve 14 yaşını doldurana kadar geçen süreleri içine almaktadır. Tüm kademeler dört eğitim öğretim süresini kapsamaktadır.”

Genel olarak temel eğitim olarak adlandırılan bu okul kademeleri ilkokul ve ortaokullardan oluşmaktadır. Ancak ilkokul ve ortaokul Temel Eğitim Genel Müdürlüğü’ne bağlıyken İmam Hatip ortaokulları Din Öğretimi Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak iş işlemlerini yürütmektedirler.

Zorunlu eğitimin bir parçası olan orta öğretim kurumlarına baktığımızda okullar genel liseler ve sınavla alan liseler şeklinde değerlendirilmektedir. Genel amaçları ortak olan orta öğretim kurumları kapsam bakımından bakıldığında;

Genel ve mesleki orta öğretim okulları:

“Ortaöğretim kurumları temel eğitim kurumları gibi zorunlu bir eğitim kademesidir. Eğitim süreleri hazırlık sınıfları hariç dört eğitim öğretim dönemini kapsar. Genel ortaöğretim kurumları, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları şeklinde

kurulmuşlardır. Tamamlanan öğretim programları farklı statüde ki diplomaya ait hakları içerir.” (24.6.1973- 14574 Resmi Gazete)

Zorunlu eğitimin son basamağı olan bu eğitim kademesi öğrencileri öncelikle yüksek eğitime hazırlama kademesidir. Öğrencilerin bu kademedan mezun olurken elde edeceği diplomaları gireceği yükseköğretim bölümünü doğrudan etkilemektedir. “Yükseköğretim, tamamlanan orta öğretime dayalı asgari iki yıllık yükseköğrenim veren eğitim kurumlarının tamamını içine almaktadır.” (24.6.1973-14574 Resmi Gazete) Orta öğretimden mezun olunan okul türü ve alan öğrencinin mesleki seçimini doğrudan etkilemektedir. Bu eğitim kademelerinin yanı sıra yaygın eğitim kurumları da bulunmaktadır. Yaygın eğitim zorunlu bir eğitim kavramı olmamakla birlikte formal bir eğitim türüdür. Yaygın eğitimin kapsam ve görevlerine baktığımızda;

Yaygın Eğitim

“Yaygın eğitim, örgün eğitim birlikte ya da dışında düzenlenen tüm eğitim faaliyetlerinin içine almaktadır.” (24.6.1973-14574 Resmi Gazete) Yaygın eğitimim eğitimden çeşitli sebeplerle faydalanamayan bireylerin temel ve mesleki becerileri kapsar genel olarak Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak illerde Halk Eğitim bünyesinde faaliyet gösterirler. (24.6.1973-14574 Resmi Gazete) göre Yaygın eğitim milli eğitimin genel ve özel amaçlarından bağımsız hareket etmeksizin aşağıdaki faaliyetleri yürütmektedir.

- ✓ “Yurttaşların yararlanamadıkları eğitim faaliyetleri ve okuma - yazma öğretmek için imkânları sürekli hale getirmek.”
- ✓ “Günün gelişmelerinin kültürel bağlara bağlı olarak değiştirmek ve geliştirme imkânı sağlamak.”
- ✓ “Milli menfaatleri koruyucu geliştirici ve sürekli hale getirici faaliyetler düzenlemek.”
- ✓ “Ortak ülkü etrafında toplumsal uzlaşmayı sağlayıcı faaliyetleri hayata geçirmek.”
- ✓ “Sağlıklı yaşam sürdürebilmenin yanı sıra ekonomik faaliyetleri geliştirme ve koruma imkânlarını destekler faaliyetler düzenlemek.”
- ✓ “Boş zaman faaliyetlerini etkili ve verimli kullanmalarını sağlamak.”
- ✓ “Ekonomiyi destekler nitelikli iş gücü ve imkânı kısa sürede hayata geçirmek.”

- ✓ “Meslek gruplarına elaman yetiştirmek ve onların bilgi becerileni geliştirme yönünde faaliyetler düzenlemek.
- ✓ “Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır.”

Milli Eğitim Bakanlığı’nın genel ve özel amaçlarına baktığımızda örgün ve yaygın eğitim öğretim faaliyetinin temel amacı ülkemizi geleceğe taşımaktır. Bu yüklendiği görev bakımından oldukça önem arz eden bu kurum günümüzü ve geleceği şekillendirmek de en aktif rol alacağı yerler okullardır. Okullarda görev yapan öğretmenlerin de bu anlamda görev sorumlulukları ülkenin ve milli hedefleri düşünüldüğünde ciddi sorumluluk ve baskı oluşturmaktadır. Bu yüzden öğretmenlerin zaman değerlendirmeleri oldukça önemli ve değerlidir.

2.4.2 Milli Eğitim Bakanlığı Okulların Çalışma Süreleri

Milli Eğitim Bakanlığı temel olarak okul kavramı üzerine bütün faaliyetlerini yürütmektedir. Her kurum ve kuruluş gibi bir çalışma takvimi vardır. “Zorunlu olmayan okul öncesi eğitim ve zorunlu olan ilköğretim okullarında ders yılının süresinin asgari 180 iş günüdür.” (T.C. Resmi Gazete 10.7.2019-30827) Bu durum aynı yönetmelik olağan üstü başlığı gereğince; “Olağanüstü durumların oluşmasında bunlar, salgın hastalık, doğal afetler ve hava muhalefeti gibi durumlarda hıfzıssıhha kurumunun önerisi ve mülki amirin onayıyla eğitim ve öğretim faaliyetlerine okullarda ara verilir.” İfadesine istinaden zaruri durumlarda 180 iş günü tedbir uyarında devam eder ve eğitim öğretime ara verilir. Bu süre zarfında öğretmen temel olarak eğitim öğretim faaliyetlerini gerekli imkân ve sürelerde sürdürmekle mükelleftir. (10.7.2019-30827 Resmi Gazete) göre eğitim öğretim faaliyetlerini ilgili yönetmeliğin ders yılı süresi ve haftalık ders programı başlığında;

- ✓ “Tüm süreleri kapsayan eğitim takvimi her yıl bakanlıkça belirlenir. Belirlenen takvime binaen valilik onayıyla il milli eğitimin çalışma takvimi yürürlüğe girer.”
- ✓ “Resmi tatil günleri hesaplamaya dâhil edilerek öğrencinin okula başladığı günden eğitim öğretim faaliyetinin bittiği süre ders yılı olarak kabul edilir.”

- ✓ “Öğretmen ve yöneticilerin okutacağı ders yükünü ifade eden ve okul yöneticileri tarafından hazırlanan program haftalık ders program olarak ifade edilir.”

Belirtilen esas ve hükümlere göre sürdürmektedir. Yine (10.7.2019-30827 Resmi Gazete) aynı yönetmeliğin uygun gördüğü sürelerde etkinlik, etüt ve dinlenme süreleri başlığında durum şöyle ifade edilmektedir.

- ✓ “İlköğretim okullarında ders süresi 40 dakikadır. Tekli eğitim yapan okullarda teneffüs süresi 15 dakika ve ikili eğitim yapan okullarda bu süre asgari 10 dakika olarak değerlendirilir.”
- ✓ “Tekli eğitim yapan kurumlarda dinlenme ve beslenme süresi asgari 40 dakika ve 90 dakikayı geçemez. Bağlı olduğu milli eğitime haber vererek okul idaresinde düzenlenir. Sabahçı, öğlenci şeklinde öğrenim yapan okullarda iki öğrenci grubunun giriş çıkış süresi azami 30 dakika ile sınırlandırılmıştır.”
- ✓ “Her gün etüt faaliyetleri için yatılı böge okullarında süresi iki ders saati geçmeyen düzenleme yapılır.”

Yönetmeliğin uygun gördüğü aktif ders süresince öğretmenler; haftalık ders programına göre varsa boş günlerinde, ders günlerin de boş olan dersi varsa o süre zarfında yoksa teneffüs aralarının uygun gördüğü süre zarfında dinlenme ve diğer faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu faaliyetler döneminde daha çok okul içi aktif rekreatif veya pasif reaktif faaliyetler gösterme imkânı bulabilirler. Öğretmenler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun uygun gördüğü çalışma ve tatil günlerine uyun olarak hareket ederler. “Yaz tatili ve dinlenme tatillerinde öğretmenler izinli sayılırlar.” “Ayrıca öğretmenlere, hastalık ve diğer mazeret izinleri haricinde, yıllık izin verilmez.” (14.7.1965-657) Bu süre zarfında öğretmenler olağan üstü bir durum ön örmüyorsa okula gelmek zorunda değildirler. Resmi Gazete (10.7.2019-30827) göre resmi tatil günleriyse öğretmenlerin zorunlu katılmaları gereken bayram kutlama ve törenleri içerdiğinden bu sürelerde tören bitimine kadar faaliyet göstermek zorundadırlar.

“17 Mart 1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve 16 Nisan 2012 tarihli ve 2012/3073 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe giren Ulusal ve Resmî Bayramlar ve Mahalli Kurtuluş Günleri, Atatürk Günleri ve Tarihi Günlerde Yapılacak Tören ve Kutlamalar. Yönetmeliği gereğince okulların hafta sonu tatili, ara

tatil yarıyıl ve yaz tatili dışındaki resmî tatil günleri yıllık çalışma takvimde yer verilir.”

Bu çalışma ve tatil dönemlerinin yanı sıra değişen yönetmelikle birlikte öğretmenlerin sene başı iki hafta sene sonu iki hafta seminer dönemlerinin birer haftası dönem içine alınmıştır. Milli Eğitim Bakanlığının “2023 Eğitim Vizyon Hedefleri.” kapsamında 2019-2020 döneminde hayata sokulan bu uygulamayla öğretmenlere birçok rekreasyonel faaliyet önerisi getirmektedir.

2.4.3. Milli Eğitim Bakanlığının ve Rekreasyon

Milli Eğitim Bakanlığı önceki dönemlerde öğretmen yetiştirme ve geliştirme işlemlerinde yoğun mevzuat içerikli hizmet içi eğitim faaliyetleri sunmaktaydı. Gelişen dünya düzeni ve eğitimdeki yeni bulular sadece mevzuata dayalı eğitimlerin öğretmenlere yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Bu kapsamda Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin 2023 Vizyon hedefleri doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı’nın “2023 Eğitim Vizyonu” kapsamında gerçekleştirdiği öğretmen eğitimleri büyük değişikliklere uğramış ve rekreasyonel faaliyetlere büyük oranda yer vermiştir. Millî Eğitim Bakanlığı’nın “2023 Eğitim Vizyonu amaçları kapsamında öğretmenlerin kişisel, mesleki ve alan bilgisi gelişimlerinin ve becerilerinin desteklenmesine yönelik faaliyet esaslı uygulamaya dayalı yeni bir mesleki gelişim programı tasarlanmıştır.” (2023 Vizyon Belgesi) Bu program dâhilinde öğretmenlerin mesleki beceri gelişimi için sunduğu rekreasyonel faaliyetlerinin bazıları şu şekilde sıralanmıştır.

- ✓ “Akıl oyunları faaliyetleri eğitici eğitimi.”
- ✓ “Bir öğretmen bin ritim eğitici eğitimi.”
- ✓ “Doğa yürüyüşü eğitici eğitimi.”
- ✓ “Eğitimde inovasyon için tasarım odaklı düşünme.”
- ✓ “Halk oyunları eğitici eğitimi.”
- ✓ “Masal anlatıcılığı eğitici eğitimi.”
- ✓ “Müze eğitici eğitimi.”
- ✓ “Oryantiring eğitici eğitimi.”
- ✓ “STEM eğitici eğitimi.”
- ✓ “Zekâ oyunları eğitici eğitimi.”

(http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_10/18193654_Mesleki_CaIYYma.pdf)

Bu eğitimler Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan eğitici eğitimi hizmet içi eğitimlerle yoğun olarak desteklenmekte ve eğitimi tamamlayan öğretmenler bulundukları illerde bu görevlerini sürdürmektedirler. 2023 Eğitim Vizyonu öğretmenlere rekreasyonel faaliyet anlamında olumlu etkilediği görülmektedir.

2.5. GÜDÜLENME

2.5.1 GÜDÜLENME KAVRAMI

Tüm canlılar gibi biyolojik varlıklarını sürdürebilmek için temel tüketim malzemelerine ihtiyaç duyar. Bu dürtüleri onların hayatta kalmalarının en temel ögesidir. Ancak insan sadece beslenmeye ihtiyacı olan bir varlık değildir. Bedensel ihtiyaçlarının yanı sıra ruhsal doyuma da ihtiyaç duymaktadır. Bu yoksunluk doyurulmadığında bireyde yoksunluk başlar buna bağlı olarak bireyde isteksizlik ve iş doyumunu düşer. Tekrardan başlama, harekete geçmek içinse içsel ve dışsal bir dürtüye yani güdüye ihtiyaç vardır. “Güdü, arzuları, istekleri, beğenileri ve dürtüleri içine alan kavramların tamamıdır.” (Cüceloğlu,1996) Güdü, insan da olumlu gelişmeler gösterir. Bakıldığında “Güdülenme, belli bir amaca istendik hareket uyandıran ve bunu uzun soluklu olarak devam ettiren bir ektir.” (Dilts, i 998;Lumsden, 1994) (Shinn, 1998, 198) yaptığı çalışmasında güdünün kişilerde bazı olumlu etkiler yarattığını ifade eder;

“Güdülenmiş birey mevcut durumundan daha fazla olanak araştırır ve problemleri gelişim için etken görür. Bu zaman diliminde sebat örneği gösterir. Mevcut zamanla yetinmez ve onu anlamlandırır. Yapılan her faaliyetin yetenek ve becerilerine katkı sağladığının farkındadır. Çabalama amacını kendi içinde olduğunun farkındadır. Hata yapmaktan korkmaz. Ben olmanın gururunu yaşar.” (s.70)

Birey üzerinde ki bu faydalar onun toplumsallaşmasına iş doyumuna da olumlu katkı sağladığı için bireyin sosyal ilişkilerini de olumlu etkilemektedir. Bakıldığında “motivasyon sayesinde bireyler harekete geçer ve mevcut güçlerini dirik tutar.” (Eroğlu 1995) Bu motivasyon da bireylerin yaşam kalitesini olumlu etkilemekte ve beklendik yönde davranış göstermelerine neden olur.

2.5.2 Güdülenme eşitleri

Güdülenme diğer bir adıyla motivasyon bireyleri harekete geçiren doğal bir mekanizmadır. Başaran'ın (2008: 42) ifadesiyle "kişileri spontane davranışlarından doğan bir güçtür içgüdü." İçten gelen bu dürtü her ne kadar refleks olarak değerlendirilse de bireyde yaşantının olması ve haz duygusunu pekiştirmesi dışsal bir etkinin de varlığına işaret etmektedir. "Kişinin sosyal bir varlık olması sebebiyle sosyal etkenlerin de kendisi üzerinde etkisi olağandır. Bireylerde toplum tarafından benimsenen eylemlere ulaşma arzusu, davranış biçimleri bir anlamda güdü özelliğindedir." (Sabuncuoğlu ve Vergiliel-Tz, 2008: 44) İnsan etkileşimin en yoğun ve vaz geçilmez bir parçası olan okullar en güçlü sosyal etkileşim alanlarıdır. "Toplumsal güdülenmenin istendik yönde olması açısından okullar önemli bir etkindir." (Baygut, 2007: 22) Okul sosyal bir varlık olarak insanı bedensel ve ruhsal yönden geliştirmelidir. Gelişim ağı çocukları ve gençler bu gelişimlerinin hayata uyarlayabilmesi adına okullarda ğretmen ve okul yöneticilerine görevler düştüğünü de belirtmek gerekir. Öğrencileri geliştirebilmek için öğretmenler içsel ve dışsal motivasyona ihtiyaç duyulmaktadır.

İçsel Motivasyon

İçsel güdülenmiş bir insan hedefe amaca ulaşmak için harekete geçmiştir. "Bireylerin arzu, istek, beklenti ve inançlarını belli bir hedefe yönlendiren erk içsel motivasyondur." (Durmuş 2007) Bu hedeflere ulaşmak için yoğun bir performans gösterir. "İş görenlerin daha fazla işi benimsemesi ve inisiyatif alma becerilerini içsel güdülenme belirler ve çalışanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir." (Putra ve Ark. 2015) Sorunlulukla birlikte çalışanlar işe bağlanır ve sebat göstererek gelişirler. (Banger 2008): göre içsel motivasyon etkenlerini sıralamak gerekirse.

- ✓ "Kişinin sırtını sıvazlanması."
- ✓ "Teşvik edici görev yönlendirmesi."
- ✓ "Sınırları çizilmiş sorumluluk oluşturma."
- ✓ "Olumlu sosyal yaşam ve çalışma alnı."
- ✓ "Bireyin sebat göstermesi."
- ✓ "Eğitim ve iş yaşamından haz alma."
- ✓ "Yeteneklerine güvenme."
- ✓ "Karamsarlıktan uzaklaşma."
- ✓ "Fırsatları başarıya dönüştürme."

- ✓ “Her insanın özel olarak algılama.”
- ✓ “Sorumluluk almaktan kaçınmama.”
- ✓ “Etkin iletişim kurma.”
- ✓ “Özel olduğunun farkına varma.”
- ✓ “Farklı durumları kabullenme.”
- ✓ “Kâşif arzusunda olma.”

İçsel motivasyonda etkisi olan bu tutum ve davranışlar bireyi harekete geçirdiği gibi bireyin iş doyumuna da olumlu etki etmektedir. Bu davranışların gerçekleşmesi bireyin kendi kendini güdüleme başarıyla da doğru orantıda olduğunu da unutmamak gerekmektedir. Bireyin motivasyonunda diğer bir etken faktörü de dışsal güdülenmedir. Dışsal güdülenme daha çok maddi ve manevi kavramları içerisine almaktadır. (Banger 2008) göre dışsal motivasyona olumlu etkilerini sıralarsak;

Dışsal Motivasyon

- ✓ “Başarı değerlendirmesinde madalya alınması.”
- ✓ “Başarının kupayla değerlendirilmesi.”
- ✓ “Başarının ödüllendirilmesi.”
- ✓ “Başkalarınca beğenilmek ve örnek gösterilmek.”
- ✓ “Çalışmanın mükâfatını almak.”
- ✓ “Eğitimlerin sertifikalarla belgelendirilmesi.”
- ✓ “Kendini bulduğu ve ifade edebildiği grup üyeliğinin olması.”
- ✓ “Olumlu sosyal dost tutumları.”
- ✓ “Yüksek puan almak.”

Dışsal güdülenmenin etkisi dış nedenlere bağlı olarak gelişmekte ve bu bazen birey için vaz geçilemeyecek bir durum haline dönüşe bilmektedir. Hem içsel hem de dışsal güdülenme bireyin iş yaşamında da vaz geçemeyeceği bir durumdur. İş yaşamında daha çok performansın ön planda tutulduğu işletmelerde büyük bir etkidir.

(Northcraft ve Neale 1996) yaptıkları çalışmada içsel ve dışsal güdülemeyi şöyle değerlendirmektedirler;

“Daha çok dışsal güdülenme, amirlerin erkini kullanarak işe katkı sağlayan bir takım motive edici unsurları içerirken, içsel güdülenmiş birey, kendi gücünün farkındalığıyla işe ve kendine yetenekleri doğrultusunda katkı sağlar ve uzun soluklu sebat örneği gösterir bu yüzden çalışanın içsel güdülenmiş olması önemlidir.” (s.56)

Dışsal tatmin yaşayan birey içsel olarak da yeni adımlar atma çabası içine girecek ve performans da iyileşmeye katkı sağlayacaktır. İçsel ve dışsal motivasyon temel olarak ayrılrsa da çoğu zaman iç içe girmiş kavramlardır. Duruma göre biri diğerini bazen harekete geçirmede etken olabilmektedir.

2.5.3 GÜDÜLEMENİN OKUL YÖNETİCİLERİNE ETKİSİ

Okul yöneticileri okulda lider konumda görev yapmaktadırlar. Bu durumun onlar üzerinde birçok olumlu ya da olumsuz yansımaları olmaktadır. Gökçe (2009), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler.” adlı çalışmasında Konya şehrinde 2006/2007 eğitim döneminde 139’u resmi ilköğretim ve 22’si özel ilköğretim okul müdürlerinin seçildiği çalışmada okul müdürlerinin güdülenme oranlarına etki eden faktörleri saptamayı amaçlamıştır. Gökçe (2009) yapılan çalışmaya göre veriler şu şekildedir.

- ✓ Resmi ve özel ilköğretim kurumlarındaki okul müdürlerine göre; “Maddi ve Sosyal olanaklar.” güdülenmeye en az etkisi olduğu “Kariyer ve Ödül fırsatlarının”, “Fiziksel imkânlar”, “İşin Saygınlığı” ve “İşin Özelliği” şeklinde sıralanmıştır.
- ✓ “Etkenler incelendiğinde resmi ilköğretim okullarında görevli okul müdürlerine oranla etkenlerden daha çok özel okul müdürleri etkilendiği gözlenmektedir.” (s.26)

Yöneticiler bu çalışmaya göre sadece okul imkânlarından değil genel şartlardan ve diğer pek çok güdü faktöründen etkilenmektedirler. Güdülenmiş yönetici öğretmenlerle olumlu iletişim içinde olmakta ve bu da iş performansına olumlu katkı sağlamaktadır. “Kurum yöneticilerin öğretmenlere sergiledikleri tutum ve davranışlar öğretmene doğrudan tesir etmektedir.” (Bursalıoğlu, 2000:61) İş doyumun olumlu sonuçları da hem yönetici hem de öğretmen üzerinde etki etmektedir. “Çalışanın gücünü ortaya çıkarmanın yolunun motivasyonundan geçtiğini bilen yönetici, onları sebat gösteren ve gerektiğinde olmazı çabalarken görür.” (Başaran 1998) çalışan üzerinden bu denli etkiye sahip motivasyonun değerini bilen yöneticiler bu yönde adım atmaktadırlar.

2.5.4 GÜDÜLEMENİN ÖĞRETMEN ETKİSİ

Eğitim bir sistem işidir ve bu sistemin en temel ögesi öğretmendir. “Nedeni ise öğretmenin psikolojisi, edindiği fikir ve deneyimleri, öğretmenliğe olan tutkusu,

güdülenme düzeyi yapacağı faaliyetler eğitim öğretim üzerinde doğrudan etkili olacaktır.” (Cemaloğlu, 2002:180) Bakıldığında “ Bu denli elzem arz eden öğretmenin güdülenme düzeyinin olumsuz etkilenmesi doğrudan eğitim öğretim faaliyetlerine tesir edecektir.” (Töremen,2000:19) Eğitimin temel unsuru “öğretmenin motivasyonu, iş hazzı, uzlaşma durumu, stresi, grup iklimi, yönetenlerin sosyal ilişkiler yönünden mevcut tecrübe ve sergilediği davranıştan etkilenir.” Kayıkçı (2001:45) Bunların yanı sıra “iş görülen ortamların işi kolaylaştıracak fiziksel donanımına sahip olması ve iş görenler açısından olumlu bir iklime sahip olması çalışma performansına olumlu katkı sağlamakta ve onların işle ilgili daha fazla sebat göstermesine etki etmektedir.” (Eren 1997) Moral motivasyon üzerinde verilen ödülünde büyük bir önemi vardır. İş yaşamında “Taktim edilen ödülün en nihai hedefi iş görende kalıcı davranış göstermesidir.” (Barney ve Griffin 1992) Doğru ve etkili ödüllendirme eğitim öğretim “çalışanın ihtiyaçlarının belirlenmesi ve amaca yönelik ödüllendirmeden geçer.” (Balcı, 1992:7) Tabi bu ödüller öğretmenler açısından ne olarak algılandığı da önemli diğer bir kavramdır. “doğru ve yerinde yapılan başarı takdiri etik değerleri rehber alan ödül sistemi çalışan üzerinde olumlu itici güce sahiptir.” (Robertson 1996) Yapılan bu takdir moral motivasyonuna tesir ederek eğitim öğretim faaliyetlerinde de öğretmeni mesleğe bağlar. Öğretmenlerin girdi ve çıktı temel ögesi öğrenci olması ve eğitimin de uzun bir süreç olduğu da göz ardı edilemez bir gerçek olduğunu da ifade etmek gerekir.

2.6. Zaman

Soyut bir kavram olan ve Türk Dil Kurumu’nun tanımına göre zaman: “Bir eylemin, bir oluşun içine girdiği, ahiri veya evvelin olduğu süre, vakit.” (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük 2005). Yine bir başka tanıma göre; “Şimdiden önce olan ve gelecekte olacak olayların peşi sıra zihnimizde oluşturduğu, evveli ve ahiri meçhul soyut bir unsur.” (Büyük Larousse, 1987, c.24, s. 12703) Zaman sürekli akıp giden ve durdurulması mümkün olmayan bir olgudur ve bu durum kontrol altına alınmalı ve istendik yönde şekillendirilmesi gerektiği bir gerçektir. Cheek ve Burch, (1976) çalışmalarında zamanla ilgili zorunlu zaman ve serbest zaman kavramları ön plana çıkmaktadır.

“Zamanın ele alındığında mecburi zaman değişmez ötelenemez ve eveletilemez bundan arta kalan zaman ise; serbest zaman ve boş zamandır.

Bu zamanlar serbest zaman, kişinin mecburiyetleri ve ihtiyaçları dışında

kalan zaman vakittir. Boş zaman kavramı ise kişinin hayatının mecburiyetlerinin dışında kalan, ancak fiile geçemeyen zaman dilimidir.”
(s.71)

Zaman kavramı dönemsel olarak sürekli bir kontrol alınmaya ihtiyaç duyulmasına rağmen en fazla sanayi devrimiyle günümüzde ihtiyaç duyulmuştur. Bunun da iş yaşamına makinelerin girmesi ve insanın zorunlu çalışma süresinin azalması ve serbest zaman kavramının artması olmuştur. Bu da serbest zamanın doyurucu ve tatmini için insanları rekreasyon faaliyetlerine yönelmiştir.

2.6.1 Serbest Zaman Kavramı Ve Temel Öğeleri

Zaman kavramı zorunlu ve serbest olarak ifade edilmektedir. Zorunlu zaman Stebbins, 1992: 18), “kişinin zaman içerisinde kursa giderek veya hayattaki deneyimlerinden elde ettiği özel bilgi ve becerilerini doyum alma koşuluyla yükselmek için harcadığı zaman dilimi olarak söylemektedir”. Sadece bireyin kendini geliştirmeye ayırdığı bir zaman kavramı yoktur elbette zaman kavramı içinde serbest zaman da diğer bir yönünü temsil eder. Çalışma dışı zaman “mecburiyetlerden izole edilmiş serbest zamanı olarak değerlendirilmektedir.” (Başaran, 2014: 120) Serbest zaman dilimi de artık günümüzde değerlenmeye ve bireye bir şeyler katma potansiyeline ulaşmıştır. “Serbest zaman üzerine birçok araştırma yapan Neulinger 1974’e göre; serbest zamanın iki önemli yönün olduğunu söylemektedir. Özgürlüğe verilen değerin kıymeti ve içsel motivasyonun olduğunu belirtmiştir.” (BİRİNCİ. M.C.2018:1)

Özgür olma ihtiyacı bireyin gelişmesine ve değişmesine olumlu kattığı yapılan birçok çalışmada ön plana çıkmıştır. Bunun yanı sıra güdülenmiş bir birey hedefe ulaşmada motive olduğu için sebat gösterme oranı da o oranda artmaktadır. İş yaşamında performans vazgeçilmez bir kavram niteliğindedir. İş performansının da artırılmasında zorunlu çalışmanın dışındaki serbest zamandan da geçtiği bilinmektedir. İş yaşamının içinde olan Torkildsen (2012: 49) “boş zaman” iş yaşamında ki boyutlarını temel olarak yedi konuda ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Bunlar;

- ✓ “En kısa zaman olarak.”
- ✓ “Bir bütün olarak.”
- ✓ “Çalışma ilişkilerindeki yeri.”
- ✓ “Faaliyet olarak.”
- ✓ “Rekreasyon faaliyeti olarak.”

- ✓ “Yaşam felsefesi olarak.”
- ✓ “Zaman kavramıyla.”

İş yaşamında bu değerlendirmeye giren boş zaman kavramı genel olarak da yukarıda belirtilen temel boyutlarda faaliyet göstermektedir. Temel olan bu kavramlarda nitelikli şekilde değerlendirilmeli ve bireye bir şey katarsa anlamlı ve değerli olur.

2.6.2. Serbest Zamanın Değerlendirilmesi

İnsanlar gelişen dünya şartlarına göre daha fazla makina kullanımına yönelmiş ve bunun sonucu olarak da boş zaman kavramı değerli hale gelmiştir. Dumazedier’ in ifadesiyle boş zaman, “Bireyin kendisini çok boyutlu kültürel, entelektüel ve yeteneklerinin doğrultusunda harcadığı zamandır.” (Dumazedier, 1974) Çok boyutlu bir kavram olan serbest zaman doldurulması ve tatmin gücünün artırılmasına ihtiyaç duymaktadır. Zamanı kullanabilme kabiliyeti bireyi zamandan keyif hale getirmesin açısından önemlidir. Zamanını etkili değerlendiren “kişi tatmin olmak için boş zamanlarını arzu ve ilgi alanlarına yönelik” yeterli vakit vermelidir. (Karaküçük, 2008 : 16). Önemli hale gelen boş zaman kavramı istenilen oranda idrak edilmemiş ve değeri yakalayamamıştır. Akgül ve Karaküçük, (2015), yaptıkları çalışmaya göre;

“Aslında boş zaman kavramının işlenmesinin kıymetinin bu denli önemli olmasıyla birlikte hem okul hem iş hayatının içinde olan boş zamanın bilindik niteliklerinin farklı olmasından dolayı boş zaman kullanılmasının da farklılıklar göstermesini zorunlu kılmıştır.” (s. 1869)

Zaten tam bir kalıba sokmakta mümkün görünmemektedir. Yaş, cinsiyet, çalışma alanlarının farklılığı ve insanların ilgi isteklerinin birbirinden farklı olması gibi sıralanamayan birçok sebep bunun gösteresidir. Ancak artık bilinen bir durum var ki doyurulan boş zaman bireyde olumlu etkileri yaratmaktadır.

Dumazedier (1974). boş zaman etkinliklerini verimli ve etkin kullanmada üç boyuta dikkat çekmektedir.

1. “İş yaşamının yarattığı bedensel ve ruhsal aşınmanın rehabilite edilmesinde etkindir.”
2. “İş yaşamının oluşturduğu hırs ve arzulardan arındırarak daha katlanabilir hale getirmektir.”
3. “Yaşamın ihtiyaç duyduğu gereksinimleri öz benlik geliştirme sanatsal kültürel entelektüel beceriler edinmede kolaylık ve fayda sağlamsıdır.”

Bu durumda gösteriyor ki etkinlik olarak değerlendirilen boş zaman artık anlamsız bir an veya zaman dilimi değildir. Tam tersi olumlu duyuların pekiştiği bireyleri harekete geçiren ve sebat göster bir zaman dilimine dönüşmektedir. Boş zamana sahip olmak artık değerli ve önemlidir. “Kişinin boş zamanın olması onu farklı etkinlik alanları sanatsal, kültürel, sportif faaliyetler ve turizm gibi etkinlik alanlarına katılmasını sağlamaktadır.” (Soyer, 2016: 25) Bunun etkisi de bireye keyif veren biz zamandır.

2.6.3. Okulda Serbest Zaman Kavramı

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları ve öğretmenlerin haftada haftalık çalışma süreleri(16.12.2006/26378 Resmi Gazete) ilgili yönetmeliğe göre;

Yönetici ve öğretmenlerin maaş karşılığı ders görevi:

Tüm örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli personel;

- ✓ “Ders yükü olarak örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları haftada 6 saatle yükümlüdürler.”
- ✓ “Der yükü olarak okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saatle yükümlüdürler.”
- ✓ “Ders yükü olarak genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenleri haftada 15 saatle yükümlüdürler.”
- ✓ “Ders yükü olarak atölye ve laboratuvar öğretmenleri haftada 20 saatle yükümlüdürler.”
- ✓ “Bu yükümlülük öncelikle okul yöneticisi ve öğretmenlerin alanlarında, alanlarında ders bulunmayanlara ise ihtiyaç hâlinde ve istekleri üzerine alanları dışında ders görevi verilmek suretiyle yerine getirilir.”

Olarak ifade edilmektedir. Bir öğretmenin maaş hakkının doğabilmesi için azami yukarıdaki belirtilen saatler kadar derse girmesi zorunlu bir durumdur. Bunun dışında bölgesel farklılık ve okulun norm durumuna göre ihtiyaç durumunda bu durum ek ders göreviyle de zorunlu çalışma süresini değiştirebilmektedir. (16.12.2006/26378 Resmi Gazete) yönetici ve öğretmenlerin ek ders yönetmeliğine göre öğretmenlerin ilgili yönetmelik gereği;

Yönetici ve öğretmenlerin ek ders görevi:

- ✓ “Müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının haftada 6 saate kadar.”

- ✓ “Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenlerine 6 saati zorunlu olmak üzere haftada 15 saate kadar.”
- ✓ “Atölye ve laboratuvar öğretmenlerine 20 saati zorunlu olmak üzere haftada 24 saate kadar.”
- ✓ “Öncelikle okul yönetici ve öğretmenlerine alanlarında ek ders görevi verilemeyen veya kısmen verilebilenlere, ihtiyaç halinde ve istekleri üzerine alanları dışında da ek ders görevi verilebilir.”

Öğretmen ve yöneticiler çalışmak zorundadırlar. Tüm bunlardan kalan zaman okulda ki serbest zamanı temsil etmektedir. Okullarda öğretmenler haftalık ders programına göre derse girer ve program içinde ders boşluklarının olması ve şartlara göre hafta içi boş günün olma ihtimali de öğretmenlik mesleğinde olan hukuksal bir durumdur. Serbest zaman dilimini öğretmen de değerlendirmek ister. İş yaşamında çatışma ve beklenmedik durumlarda time out arayan “iş yaşamının haricinde farklı mekân kisve ve sosyal kabul imkânları, özel gelişme fırsatları ve kişiler arası itibar edinebilmek ve öz saygı geliştirici aktivitelere yönelmek arayışında olma mecburiyetindedir.” (Gorz, 1995:127) Bu durum öğretmen için de vaz geçilmez bir olgudur.

2.7. Rekreasyon

2.7.1. Rekreasyon Tanımları Ve Anlamı

Sanayi devrimiyle birlikte insana dayalı güç makinelere kaymış ve bu durum sonucu olarak da iş süresinde azalma ortaya çıkmıştır. Azalan iş süresinin aksine serbest zaman kavramı artmıştır. Serbest zamanın artmasına paralel onu değerlendirme verimli hale getirmek için arayışlar başlamış ve bu noktada rekreasyon kavramı ortaya çıkmıştır. “Rekreasyon bilindik anlamıyla kişilerin boş zamanlarını keyifli ve makul istekleriyle istedik olarak katıldıkları faaliyetlerdir.” (Sağcan, 1986) Rekreasyonla ilgili diğer tanımlara baktığımızda;

“Rekreasyon, kişilerin hayati işlevlerini dirik tutmak maksadıyla onları keyiflendiren, dinlendiren ve farklı alanlarda tatmin olmalarına imkân veren aktivitelere katılarak bedensel ve ruhsal tazelenmelerine fırsatlar sunmaktır.” (Bayer, 1992: 205)

“Rekreasyon, bireyin mecburi iş ve faaliyetlerinden sonra tazelenmek, rahatlamak ve sebat göstererek yapılan iş işlemlerdir.” (Mirzeoğlu, 2003)

Lundberg (1980: 4)'in ifadeleriyle “Rekreasyon faaliyetlere etkin ya da etkin olmadan katılarak kişilerin yalnız ya da birlik şeklinde turizm, kültürel, sportif, geçmiş yaşantılar veya doğayla bağlantılı faaliyetlere kişinin gönüllü olarak veya zorlanma ihtiyacı duymadan bedensel ve ruhsal doyum yaşamak amacıyla yaptığı faaliyetlerdir.”

Tüm bun tanımlara bakıldığında rekreasyon çok farklı alan ve etkinlikleri içine alan kompleks bir yapıdır. “Rekreasyon ruhsal, bedensel, bireysel, toplumsal, ekonomik ya da entelektüel boyutları olan bir kavramdır.” (Orel ve Yavuz, 2003: 63) “Toplumumuzda bilhassa toplumsal yaşamda gelişmişlik ölçütüyle birlikte sürekli kıymetlenen rekreasyon birçok toplumda farklı ya da benzer adlarla kültür sanat eğlence sportif etkinlik hobi faaliyetleri ve birçok sayamadığımız serbest zaman etkenleri olarak dillendirilmektedir.” (Zorba, 2008) Tanımlardan bakıldığı üzere rekreasyon daha çok sporla iç içe geçmiş ve sporunda insana kattığı bir takım olumlu özellikleri pekiştirdiği görülmektedir. Sporun da olumlu etkisiyle;

“Rekreasyon ve spor kişiye farklı avantajları da birlikte getirmektedir. Rekreasyon ve sporun birleşmesi ile bireye sağladığı faydalar kişinin karar sistemi için önem arz etmektedir.” (Daily, 2000: 2);

- ✓ “Ekonomik Avantajları”
- ✓ “Planlık ve Çevresel Avantajlar”
- ✓ “Bireysel Avantajlar”
- ✓ “Sosyal Avantajlar”

Çok boyutlu bir yapıda olan insanın spor ve rekreasyonla kendisini bir düzen şeklinde hareket ettirmesi bireyde bir rahatlama ve gelecek ön görüşünü arttırmaktadır. Sosyal yaşam içinde kendini bulan değişen insan gelişiminde lokomotif yolunda adım atmaktadır. Sebat gösterilerek yapılan aktivitelerde bireye olumlu katkı sağlar ve iş gücü performansını artırır.

2.7.2 Rekreasyonun Sınıflandırılması

“Birçok kavram gibi rekreasyon faaliyetleri de serbest zamana, katılımına, vaktine, ekonomik imkânlarla, sosyal, kültürel veya doğal sebeplere göre farklı alanlarda ifade edilir.” (Kraus, 1977) Bunun sonucu olarak da rekreasyon kavramı ilk çıktığı dönemlerden günümüze gelişerek mevcut kalıbının dışına çıkıp amaçlarına ve ihtiyacın gereği şartlara göre sınıflanmıştır.

Karaküçük (1999). yaptığı çalışmada maksadına göre ve farklı ölçütler ismiyle şu şekilde gruplamıştır.

Maksadına göre;

- ✓ “Dinlenme maksatlı”
- ✓ “Kültürel maksatlı”
- ✓ “Rehabilitasyon maksatlı”
- ✓ “Sanatsal maksatlı”
- ✓ “Sosyal maksatlı”
- ✓ “Sportif maksatlı”
- ✓ “Turizm maksatlı”

Farklı ölçütlere göre;

- ✓ “Yaş ölçütüne göre”
- ✓ “Faaliyete katılanların sayısı ölçütüne göre”
- ✓ “Vakit ölçütüne göre
- ✓ “Faaliyet mekânı ölçütüne göre”
- ✓ “Toplumsal içerik ölçütüne göre”

Her ne kadar sınıflandırma yapıp bir kalıba sığdırılmaya çalışılsa da rekreasyon tüm bu sınıflamaların dışında birçok alan ve amaca hizmet etmektedir. Bireylerin beklenti ve ihtiyaçları diğer alanlarda olduğu gibi rekreasyonda da kendini hissettirmektedir. “Kişinin rekreasyon aktivitelerine katılıma sebebi çok farklı, her bir kişinin değişik amaçlarla çeşitli rekreasyon faaliyetlerine katıldığı değerlendirildiğinde sınıflandırma zorlaştırmaktadır.” (Karaküçük, 2008: 76-77).

2.7.3 Rekreasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri

İnsanın gelişiminin en temel çıkış noktalarından birisi de ihtiyaçtır. İhtiyaçların üzerine birçok çalışma yürütülmüş ve öncelik sırası olarak değişik araştırmalar yapılmıştır. Maslow (1968); ihtiyaçların önceliğini şu şekilde sıralamıştır;

1. “Fizyolojik Temel İhtiyaçlar”
2. “Güvende olma İhtiyacı”
3. “Aitlik ve Sevmeye sevilme İhtiyacı”
4. “Beğenilme ve Saygı Görme İhtiyacı”
5. “Kendisini Gerçekleştirme İhtiyacı”

Maslow’un ihtiyaçlar sıralamaları üzerine Koçel, (1982) yaptığı çalışmada şu ifadelerle yer vermektedir;

Bu sıralamayla Maslow iki ana unsuru hipotez olarak sunmaktadır. İlki; "Canlı bir varlık olan bireyin davranışlarının kaynağında içten gelen dürtü ve refleksler vardır." Bir diğeri ise; " bir takım ihtiyaçların doyurulması teki ihtiyaçlara oranla daha fazla değerlidir." Kişiler öncelikle kendisi için önemli ve karşı konulamaz ihtiyaçlarını doyurduktan sonra farklı ihtiyaçlarını doyururlar." (s.304)

Bu öncelik bireyin doyurulması gereken ihtiyaçlarının durumlara göre değişiklik göstermesi ve öncelik sırasının değişmesi de mümkündür. Sportif müsabakadan başarılı olan bir sporcunun öncelikli beklentisi takdir edilme ihtiyacıdır. Bu bağlamda bakıldığında öncelik sırası tarım toplumlarında daha çok birinci öncelikleri fizyolojik ve güvenlidir. Teknolojinin geliştirdiği sanayi toplumlarında boşa çıkan serbest zaman bireyi temel ihtiyaçlardan farklı arayışlara yöneltmiştir. Çünkü boşta ve aktivitesiz geçirilen serbest zaman bireyde zamanla olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı araştırmalarda görülmektedir. Özellikle psikolojik ve fiziksel hastalıklar makineleşmiş ülkelerin en belirgin sorunlarından. Tanımlanamayan birçok psikolojik hastalık etkin geçirilemeyen serbest zaman faaliyet azlığıyla örtüştürmek yanlış olmaz. "Buna bağlı olarak psikiyatrlar, rekreasyonun ruhsal ve duygusal hastalıkların önüne geçtiğine inanırlar nedeni bilinmeyen farklı hastalıkların yeterince aktif faaliyet göstermedikleri rekreasyon faaliyetleriyle bağlantı kurmaktadır." (Kraus, 1977) Sporlar iç içe geçmiş olan rekreasyon bireye fiziksel bir rahatlamada kattığı bilinmektedir. "Sağlıklı olmanın yolu fiziksel spordan geçmektedir." (Birol ve Karaküçük, 2014: 80) Serbest zamanın etkin geçirilmesi noktasında rekreasyon faaliyetleri ihtiyaç duyulmuş ve bu anlamda çeşitli çalışmalar yürütülmüştür.

2.7.4 Rekreasyonun Gelişimi

Rekreasyonu belli bir döneme sığdırmak ve çıkış noktasını belirlemek güçtür. İlk insanlıktan bu zamana çalışma zamanı ve arta kalan serbest zaman kavramı olmuştur. Serbest zaman en fazla sanayi faaliyetlerinin artması ve teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. "Sanayi devrimi ile birlikte birçok keşif ve icat ortaya çıkması" (Meyer, vd. 1969:11) Ancak sanayi devrimiyle şehirlere göç eden insanlarda serbest zaman ve buna bağlı olarak rekreasyon ihtiyaç haline gelmiştir. Rekreasyon hemen her toplumda belirginlik gösterse de daha çok gelişmiş ülkelerde zorunluluk doğurmuştur.

Önceleri sadece genel geçer bir çalışma süreci olan rekreasyon bugün üniversitelerde ders ve bölüm olarak faaliyet göstermektedir. Temalı ve önemli görülen rahatlatıcı, geliştirici rekreatif faaliyetler profesyonel şekilde “özellikle gelişmiş ülkelerde bu organizasyonlar rekreasyon bölümleri tarafından yürütülmektedir” (Zorba, 2008: 1). Bu organizasyonların olumlu katkıları çeşitli araştırmalarla da desteklenmiştir. Rekreasyon farklı hizmet kollarında faaliyet gösterir hale gelmiştir. “Rekreasyon sektörlerinin etkinlik ve faaliyetleri; Kamu, Gönüllü Kuruluş, Özel Üyeli, Yerleşke/Okul, Ticari, Sağlık (Terapi), Silahlı Kuvvetler, Turizm ve İşyeri Rekreasyonu olmak üzere farklı başlıklarda incelemek mümkündür” (Kraus, 1985; Tilmann ve ark. 1996; Ardahan ve ark. 2016) Bu hizmet kollarına bakıldığında hemen her alanda faaliyet gösterdiği gerçeği belirlenmiştir. Okullarda ders olarak okutulmasının yanında ayrıca bir bölüm ve dal olarak faaliyetleri göstermesi özellikle 20. yy. başlarında başlamıştır. Kızanıklı, (2014) çalışmasına göre;

“Rekreasyon alanları 1920’li yılların ikinci yarısına doğru ABD’de ilk kez faaliyet göstermiştir. Bununla birlikte Amerikan Ulusal Rekreasyon Kurumu (NRPA) programlarıyla ihtiyaç duyulan park ve serbest zaman liderleri yetiştirmek maksadıyla profesyonel eğitim programı tasarlanmış ve geliştirilerek uygulamaya koymuştur.” (s. 50)

Gelişmelerin ışığında rekreasyon da günümüze ve geleceğe köprü olarak devam edeceği bir gerçektir. Karaküçük, (2008) yaptığı çalışmaya göre;

“Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde serbest zaman sanayinin de etkisiyle çağdaşlığın ortaya çıkardığı bir kavramdır. Çalışma sürelerindeki azalma ve buna bağlı tatil gün sayısındaki artışın sonucu olarak serbest zamanın önemini sosyal hayat içinde önemli hale getirmiş ve katlanarak etkisini her geçen gün arttırmıştır.” (s.25)

Bu durumun sonuçları bilimsel çalışmalarında etkisiyle bireylere ve toplumlara katkı sağlayacağı ön görülmektedir. Teknolojinin bugün her alanda faaliyet gösterir olması akıllı cihazlarla birçok faaliyetin çevrimiçi yapılması iş gücünden tasarrufu sağlarken serbest zamanda artış göstermesine neden olmaktadır. Bu da rekreasyona duyulan ihtiyacı ve çeşitlenmesini arttıracak gerçeğine işaret etmektedir. Böylece rekreasyon da gelişimine devam edecektir.

2.7.4.1 Rekreasyon ve Okul

Her alanda kendisine yer bulan rekreasyon kavramı en belirgin olduğu alanlardan biri okullardır. “Değişen dünya şartlarıyla çocukların ve gençlerin de arkadaşlık seçimleri ve onlardan edindikleri olumsuz alışkanlıklar madde, alkol kullanımı, çatışma durumlarını yasal olmayan yollarla çözümleri yapılan çalışmalarla katlanarak attığı gözlenmektedir.” (Büküşoğlu, 2005) Mevcut durumun iyileşmesi de “eğitimle desteklenen rekreasyon faaliyetlerinin, maddi ve manevi büyümeye ortam oluşturduğu ve iş görende performansı yükselttiği için kıymetli, psikolojik ve fiziki şifanın iyileştirilmesi, topluma olumsuz faaliyetlerin azaltması bakımından önemli bir kavramdır.” (Özdağ, 1996) Daha da iyileşmenin sağlanabilmesi için “gelecekte üretime katkı sağlanması istenen öğrencilerin çalışma zamanının dışındaki zamanın pozitif yönde kullanılmasını ve davranış haline getirilmesi ortaöğretimde başlanmalı yükseköğrenimle devam ettirilerek özel ya da kamu çalışmaları desteklenerek ülkelerin şekillenmesi adına gerekli adımların atılması yerinde bir karar olacaktır.” (Yaşartürk, 2013) Rekreasyonun bireye faydalı bu yönlerinin gelişmesi ve akademik bir program şeklinde yürütülmesinin bir zorunluluk olduğunu da göstermektedir. Eğitim programlarında “rekreasyon bölümlerine yer veren yükseköğrenim okullarının amacı okul yaşam alanlarında ders gören, ders veren ve genel hizmet görenlerin rekreasyon ihtiyaçlarının giderilmesi için çalışmalı ve bu kasamda mevcudu sürekli güncellemelidir.” (Kesim, 2003) Dünyada bilinen ilk rekreasyon bölümleri Amerika Birleşik Devleti’nde olduğu bilinmektedir. Ülkemizde ise Zorba, (2008) yaptığı çalışmaya göre;

“Ülkemize bakıldığında rekreasyon faaliyetleri mevcut durum düşünüldüğünde henüz başlangıç aşaması olarak değerlendirilebilir. 96 sayılı ve 3 Temmuz 1998 tarihli Üniversiteler Arası Kurulun gündem maddelerinden yirmi sayılı kararına Muğla Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu içerisinde Rekreasyon Alanı açılışına ve görüş bildirilmek üzere Yüksek Eğitim Kurulu Başkanlığına sunulmuştur. Yapılan bu girişimlerin karşılığı 12. Nisan 2000 toplanan Yükseköğretim Kurumu’nun gündem maddeleri arasında kabul edilmiş 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunun Rekreasyon Bölümlerinin 2880 sayılı kanunun değiştirilen 7. Madde d bendinin 2. Ve 4. Fıkrası gereği Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulları içerisinde açılması kararlaştırılmıştır. Yapılan bu

değişiklikle Muğla, Hacettepe ve Anadolu üniversitelerinde Rekreasyon Bölümleri açılmıştır.” (s. 16)

İlk kurulan programlarla günümüze kadar sürekli gelişme göstermiş ve sadece lisans eğitimiyle kalmamıştır. Birçok üniversitede lisansüstü eğitim programları açılmış ve her yıl öğrenci mezun etmektedir. Eğitim alanında ki gelişmiş bireylerde farkındalıkları arttırmış ve rekreasyona olan ilgiyi arttırmıştır. “Rekreasyon faaliyetlerine daha çok eğitilmiş bireylerin katıldığı gözlenmektedir.” (Tezcan, 1982) Toplumsal gelişmenin öncüsü eğitim her alandaki olumlu katkısını bireyler üzerinde de göstermektedir. Ekonomik ve sosyal hayattaki kıdemin artmasıyla çalışma hayatından arta kalan zamanı rekreasyon faaliyetlerinde değerlendirmektedir. “Rekreasyonun gelişimi üzerine yapılan çalışmalarda serbest zamanı okullarına taşıyan Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri ders olarak da okutmalarının olumlu katkı sağladığını göstermektedir.” (Erkal, 2011)

Çalışma örnekleri gösteriyor ki rekreasyon ve eğitim birbirinden etkilenen ve iç içe olan kavramlardır. Her ne kadar ülkemizde sadece yükseköğrenim kademesinde program olarak yer alsada rekreasyon diğer okul kademelerinde Beden Eğitimi ve Spor gibi dersler egzersiz faaliyetleri ve Halk Eğitim bünyesinde açılan sanatsal sportif ve kültürel rekreasyon faaliyetleriyle hayat bulmaktadır.

3. MATEYAL VE YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan betimsel araştırma modeli uygulanmıştır.

3.2.Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Batman ilin de görev yapan ortaokul ve İmam Hatip ortaokullarında sınavla göreve gelen okul müdür ve müdür yardımcıları teşkil etmektedir.

Tablo 2 Çalışmanın evreni ve katılanlar.

BATMAN'DA KATILAN İLÇELER	EVREN SAYISI	ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	
BEŞİRİ	302	SAYISI	%
GERCÜŞ			
HASANKEYF			
KOZLUK			
MERKEZ		197	%65
SASON			

Çalışmanın evrenini Batman iline bağlı Beşiri, Gercüş, Hasankeyf, Kozluk, Merkez ve Sason ilçelerinde çalışan ortaokul ve İmam Hatip ortaokullarında görev yapmakta olan okul müdürü ve müdür yardımcıları random seçilmiştir. Belirlenen 302 ortaokul ve imam hatip ortaokulu okul müdürü ve müdür yardımcısından evreni temsil edecek 225 kişiye form ulaştırılmıştır ve dönüş olarak 197 kişi tespit edilmiştir. (Tablo 2)

3.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Çalışma anketi, yazılı materyal ve online olarak Batman ilinde ortaokul ve imam hatip okullarında görev yapan okul müdürü ve müdür yardımcılarında oluşan 197 kişiye uygulanmıştır. Uygulanan anketle ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreatyon Farkındalık Algı Düzeylerini’ ölçülmek hedeflenmiştir. Yapılan çalışmada KMO. 919

olarak çıkmış ve Alpar, (2010) yaptığı çalışmaya göre değerin bire yakın olmasının önemli olduğu ve KMO.(,919) değerinin çok iyi olduğunu ifade edebiliriz. Ölçeğin diğer verileri aşağıdaki gibi;

Tablo 3 Ölçeğin alt boyutlarının güvenirlik değerleri.

Alt Boyutlar	Kişi Sayısı	Madde	Crombach'a Alpha
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	197	15	,941
Kurumsal Bilinç ve Gelişim			,862

Farklı iki bölümü bulunan veri toplama aracı çalışmada kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde araştırma katılımcılarının demografik bilgilerini belirlemeye yönelik ifadelere yer verilmiştir. İkinci bölümde Batman'da görev yapan ortaokul kurum yöneticilerinin okul rekreasyon faaliyetlerinin öğretmenleri güdüleme algısına yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla 15 maddelik sorular sorulmuştur. Kesim, Karaküçük (2016)'ün araştırmalarında ve ÖZKAN' ın (2018) yüksek lisans tezinden alınan İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Anketi (İREFA) uygulanmıştır. Bu anket dörtlü likert sorulardan oluşmaktadır.(Tablo 6) Anketin iki alt boyutu güvenirlik değerleri sırasıyla Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum ,941 ve Kurumsal Bilinç ve Gelişim ,862 olarak elde edilmiştir.(Tablo 3)

3.3.2 İstatistiksel Analiz

Elde edilen bilgilerin incelenip değerlendirilmesi noktasında bilgiler Microsoft Office 2010 programında düzenlenmiş ve SPSS 22 paket çalışma programı kullanılarak analizler yapılmıştır.

Çalışmanın normal dağılımı analizi yapılmıştır. Daha sonra saptanan sonuçlara göre; normallik sağlanamadığı için parametrik olmayan iki ve üzeri veri analizine Kruskal Wallis ve ikili verilerin analizi içinse Mann Whitney U testleri kullanılarak bulgular analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ kapsamında çalışmaya katılan okul yöneticilerinden alınan veriler şu şekilde değerlendirilmiştir.

Tablo 4 Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ortalama ile standart sapma değerleri

Alt Boyutlar	N	X	SS
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	197	1.64	5,054
Kurumsal Bilinç ve Gelişimi		1,68	5,030

‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ çalışmasında kullanılan ölçeğin varsayılan faktörlere ilişkin istatistiksel bulgulara göre, “kişisel esenlik ve sosyal uyum” faktörünün 1,64; “kurumsal bilinç ve gelişim” faktörünün 1,68 olarak tespit edilmiştir. (Tablo 4)

Tablo 5 Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi çalışmasına katılanların demografik bilileri.

	Değişken	N	%
Cinsiyet	Erkek	180	91,4
	Kadın	17	8,6
Yaş	20-30	1	0,5
	31-40	178	90,4
	41 ve Üstü	19	9,6
Eğitim	Lisans	178	90,4
	Yüksek Lisans	19	9,6
Yöneticilik görevi	Okul Müdürü	88	44,7
	Müdür Yardımcısı	109	53,3
Yöneticilikte Geçirilen Süre	1-4 yıl	121	61,4
	5-8 yıl	51	25,9
	9 yıl ve üstü	25	12,7
Ortaokul Türü	Ortaokul	181	91,9
	İmam Hatip Ortaokulu	16	8,1

Çalışmaya toplam 197 gönüllü yönetici katılmıştır. Katılımcıların büyük bir bölümü erkelerden(% 91,4) oluşmaktadır. Yöneticilerin yaş dağılımının en yoğun olduğu grup 31-40 yaş (%90,4) bu da gösteriyor ki okul yöneticilerinin büyük bir

bölümü gençlerden oluşmaktadır. Aynı çalışmanın eğitim düzeyine bakıldığında lisans (%90,4) düzeyinin daha yoğun olduğu gözlenmektedir. Yapılan çalışmada okul müdür yardımcılarının oranı (% 53,3) müdürlere oranla daha yüksek görünmekte ve bunun nedeni her okulda tek müdürün olmasından kaynaklıdır. Yöneticilikte geçirilen süreye bakıldığında 1-4 (% 61,4) aralığın da yoğunluğun olduğunu bu da yöneticilerin görev sürelerinin yeni olduğunu göstermektedir. Yürütülen çalışmada ortaokulların (% 91,9) oranının imam hatip ortaokullarına oranlar daha yüksek olduğunu göstermektedir(Tablo 5).

Tablo 6 Ortaokul Yöneticilerinin Rekreatyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi çalışmasında kullanılan ölçeğin tanımlayıcı bilgileri.

Yöneltilen		Ort.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
			%	%	%	%
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	“Moral düzeyini güçlendirir.”	1,68	35,5	60,9	3,6	0,00
	“İşyeri ile bütünleşmesini sağlar.”	1,64	36,0	62,9	1,0	0,00
	“İşyerini daha cazip görmesine neden olur.”	1,64	38,6	57,9	3,6	0,00
	“İş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmelerine yardımcı olur.”	1,6	40,1	58,9	1,0	0,00
	“Beceri, karar verme ve problem çözme yeteneklerini geliştirir.”	1,67	36,0	60,9	3,0	0,00
	“Daha sağlıklı yaşam sürdürme isteğine sebep olur.”	1,67	35,0	62,4	2,5	0,00
	“Yeni hobi alışkanlıklarına sahip olmasına katkı sağlar.”	1,68	32,5	66,5	1,0	0,00
	“Diğer çalışanlarla olan benzer noktalarının keşfine yardımcı olur.”	1,69	32,5	65,5	2,0	0,00
	“Daha iyi koşullarda görev yapmasına neden olur.”	1,7	33,5	60,9	5,6	0,00

Tablo 6 Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi
çalışmasında kullanılan ölçeğin tanımlayıcı bilgileri.(devam)

	“Monotonluktan kurtulmasına yardımcı olur.”	1,5	43,1	55,3	1,0	0,5
Kurumsal Bilinç ve Gelişim	“Üretimin kalitesine olumlu katkı sağlamasına sebep olur.”	1,6	40,6	57,9	1,5	0,00
	“Kendi sine veya çevresine zarar veren alışkanlıklarından vazgeçebilmelerine yardımcı olur.”	1,69	34,0	62,9	2,5	0,5
	“İş yaşamlarında serbest zaman etkinlikleri planlaması yapabilmelerine neden olur.”	1,69	32,5	65,5	2,0	0,00
	“Üst kademe ile sağlıklı iletişimin kurulmasına veya artmasına yardımcı olur.”	1,78	28,4	65,0	6,6	0,0
	“Meslek hastalıklarına karşı bilinçlendirilmesine katkı sağlar.”	1,72	31,0	65,5	3,6	0,0

1=Kesinlikle, 2=Katılıyorum, 3=Katılıyorum, Katılmıyorum, 4=Kesinlikle Katılmıyorum

Çalışmada kullanılan ölçek 1=Kesinlikle, 2=Katılıyorum, 3=Katılıyorum,

Katılmıyorum, 4=Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde dördümlük likert ölçekten oluşmaktadır. 15 maddeden oluşan ölçeğin ilk 10 sorusu “Kişisel Esneklik ve Sosyal” son 5 maddesi “Kurumsal Bilinç ve Gelişim” yönünden değerlendirilmiştir. Kişisel Esneklik ve Sosyal uyum maddeleri genel anlamda katılıyorum yönünde yoğunlaşmış ve en yüksek % 1,7 ile “Daha iyi koşullarda görev yapmasına neden olur.” maddesi olduğu gözlenmiştir. “Kurumsal Bilinç ve Gelişim” yine yoğunluk Katılıyorum yönünde olmuş ve % 1,78 ile “Üst kademe ile sağlıklı iletişimin kurulmasına veya artmasına yardımcı olur.” Maddesinde olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların genel değerlendirilmesine baktığımızda rekreasyon faaliyetlerinin öğretmenleri olumlu yönde güdülediği ve okul yöneticilerinin de bu yönde görüş bildirdiği yönündedir. (Tablo 6)

Tablo 7 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin cinsiyetiyle ilişkisi.

Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	Erkek	180	96,76	1309,500	0,288
	Bayan	17	113,29		
	Toplam:	197			

Tablo 7 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin cinsiyetiyle ilişkisi (devam)

Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kurumsal Bilinç ve Gelişim	Erkek	180	97,78	1440,500	0,236
	Bayan	17	117,65		
	Toplam:	197			

1.Hipotezi değerlendirdiğimizde, Mann-Whitney Test sonuçlarında ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ çalışmasında kullanılan ölçeğin “kişisel esenlik ve sosyal uyum” alt boyutu ile yöneticilerin cinsiyeti arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$), yine “kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu ve cinsiyet arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır. ($p>0,05$) (Tablo 7)

Tablo 8 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin yaşlarıyla ilişkisi.

Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	Df	χ^2	P
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	20-30	1	131,50	2	3,315	0,533
	31-40	132	101,81			
	41 ve üstü	64	92,70			
	Toplam:	197				
Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	Df	χ^2	P
Kurumsal Bilinç ve Gelişim	20-30	1	129,50	2	1,498	0,425
	31-40	132	101,27			
	41 ve üstü	64	93,85			
	Toplam:	197				

2.Hipotezi değerlendirdiğimizde, ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ çalışmasında kullanılan ölçeğin alt boyutlarıyla yöneticilerin yaşı arasında Kruskal Wallis Test sonuçlarında belirgin farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 8).

Tablo 9 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin eğitim düzeyleriyle ilişkisi.

Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	Lisans	178	97,95	1553,000	0,493
	Yüksek Lisans	19	102,37		
	Toplam:	197			
Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kurumsal Bilinç ve Gelişim	Lisans	178	91,51	1638,50	0,469
	Yüksek Lisans	19	95,69		
	Toplam:	197			

3.Hipotezi değerlendirdiğimizde, Mann-Whitney Test sonuçlarında ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ çalışmasında kullanılan ölçeğin kişisel esenlik ve sosyal uyum alt boyutu ile yöneticilerin eğitimi arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$), yine kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutu ve eğitimi arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır. ($p>0,05$) (Tablo 9)

Tablo 10 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin yöneticilik göreviyle ilişkisi.

Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	Okul Müdürü	88	102,27	4138,000	0,451
	Müdür Yardımcısı	109	96,36		
	Toplam:	197			
Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kurumsal Bilinç ve Gelişim	Okul Müdürü	88	99,85	4496,000	0,549
	Müdür Yardımcısı	109	98,67		
	Toplam:	197			

4.Hipotezi değerlendirdiğimizde, Mann-Whitney Test sonuçlarında ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ çalışmasında kullanılan ölçeğin “kişisel esenlik ve sosyal uyum” alt boyutu ile yöneticilerin yöneticilik görevi arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$), yine “kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu ve eğitimi arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır. ($p>0,05$) (Tablo 10)

Tablo 11 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin görev süresiyle ilişkisi.

Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	Df	x²	P
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	1-4 Yıl	121	99,10	2	2,028	0,545
	5-8 Yıl	51	97,43			
	9 Yıl ve üstü	25	101,72			
	Toplam:	197				
Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	Df	x²	P
Kurumsal Bilinç ve Gelişim	1-4 Yıl	121	103,6	2	3,405	0,240
	5-8 Yıl	51	95,42			
	9 Yıl ve üstü	25	86,52			
	Toplam:	197				

5.Hipotezi değerlendirdiğimizde, ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ çalışmasında kullanılan ölçeğin alt boyutlarıyla yöneticilerin yöneticilikte geçirilen süre arasında Kruskal Wallis Test sonuçlarında belirgin farklılıklar bulunmamıştır. ($p>0,05$) (Tablo 11)

Tablo 12 Ölçeğin alt boyutlarının okul yöneticilerinin görev yaptıkları ortaokul türüyle ilişkisi.

Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum	Ortaokulu	181	9,21	1124,50	0,488
	İmam Hatip Ortaokulu	16	111,25		
	Toplam:	197			
Alt boyut	Değişken	N	Sıra Ortalaması	U	P
Kurumsal Bilinç ve Gelişim	Ortaokul	181	96,61	1026,000	0,357
	İmam Hatip Ortaokulu	16	117,56		
	Toplam:	197			

6.Hipotezi değerlendirdiğimizde, Mann-Whitney Test sonuçlarında ‘Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi’ çalışmasında kullanılan ölçeğin “kişisel esenlik ve sosyal” uyum alt boyutu ile yöneticilerin bağlı bulunulan ortaokul türü arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır. ($p>0.05$), yine “kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu ve bağlı bulunulan ortaokul türü arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır. ($p>0,05$) (Tablo 12)

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma da kullanılan Yöneticilerin İşyeri Rekreatyonu Farkındalık Algısı (İREFA) ölçeği 15 maddeden oluşmaktadır. Katılım gösteren okul yöneticilerinin ölçeğin ilk 10 maddesi “Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum” verdikleri yanıtların toplamı 14,97 ve ortalama değer 1,497 olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin “Kişisel Esneklik ve Sosyal Uyum” yönünden bakıldığında rekreatif faaliyetleri farkındalık algılarının yüksek olduğu yönündedir. Okul yöneticilerinin anketin son 5 maddesine “Kurumsal Bilinç ve Gelişim” verdikleri yanıtlara bakıldığında ise toplam 9,98 ve ortalama 1,96 olarak belirlenmiştir. Yine değerlendirildiğinde kurum yöneticilerinin “Kurumsal Bilinç ve Gelişim” boyutunda da rekreatif faaliyetleri farkındalık algılarının yüksek olduğunu yönünde değerlendirilmektedir. Bu durumda okul yöneticilerinin bakış açısı; okul rekreatif faaliyetleri sonuçlarının faaliyet katılımcılarına kurumsal faydalarındansa, kişisel faydalarının çok daha fazla olumlu geri dönüşü olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Rekreatif nitelikli fiziksel aktiviteler üzerine çalışma yapan N.Tezcan (2007) iş stresinden kurtulmak amacıyla gerçekleştirilen fiziksel aktivitelerin bireylerde rahatlamaya ve iş performanslarına olumlu katkı sağladığı yönünde sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmaya bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

MacVicar ve Ogden (2001)İskoçya’da yaptıkları çalışmalarında, kurumsal kimliğin ve bilincin kazanılmasında ya da gelişip değişmesinde işyeri rekreatif faaliyetlerin gerekliliğini hatta yoğun şekilde desteklenmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Rekreatyon konusunda farklı çalışmalar yürüten Davis, rekreatyon farkındalığını şöyle ifade etmektedir; rekreatif faaliyetlerin kişiye sağladığı imkânlar olarak değerlendirmektedir. Yaptığı bu çalışmayla Davis, rekreatif faaliyetlerde aktif olan iş görenlerin edindikleri faydaları bedensel, ruhsal, toplumsal, sosyal ve maddi gibi 21 başlık altında ele alırken, paralel çalışmalar yürüten Driver da rekreatif faaliyetlere katılımın ruhsal, bedensel ve toplumsal kazanımlarına vurgu yapmıştır (Ekinci 2017). Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışmamızla paralel sonuçlar ortaya koymuşlardır.

Güven’in (2018) Eskişehir’de 412 iş gören üzerine yaptığı çalışmada rekreatif faaliyetlere iştirak yoğunluğuna göre kişilerin memnuniyet ve yaşam kalitesi üzerinde olumlu yönde tesiri olduğu gözlemlenmiştir. Yine yaptığımız çalışmayı destekler niteliktedir.

Benzer çalışmalar yürüten Öztöpe(2006) bir kurumda kimlik oluşturmada rekreasyonel faaliyetlerin önemine vurgu yaparak şu ifadelerle yer vermiştir. İşbirliği, sosyal uyum gibi kavramların kurum içinde nitelikli hale gelmesi kurumsal bağlılığın gelişmesi ve kurumda kültürün oluşmasına önemli yer tutmaktadır. Buna bağlı olarak da kuruma ve çalışana olumlu yansımaları olacağını ifade etmiş ve destekleyen bulgulara yer vermiştir.

Kavuran (1993) yaptığı çalışmada yöneticilerin rekreasyonel faaliyetlerin ne anlama geldiğini bilmediklerini ve bu noktada da farkındalık algı düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu yönüyle çalışmamızdan farklı bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin 180 (% 91,4) okul yöneticisi erkek ve 17 (% 8,6) okul yöneticisi kadınlardan oluşmaktadır. Ölçeğin “kişisel esenlik ve sosyal uyum” alt boyutu ile yöneticilerin cinsiyeti arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$), yine “kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu ve cinsiyet arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 7). Hem erkek hem de kadın yöneticilerinin cinsiyeti rekreasyon farkındalık algılarını değiştirmedikleri gözlemlenmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Kalkınma Göstergeleri 2010-2018 Raporu’na göre Türkiye genelinde kadın yönetici oranı %14,4 olarak erkek yönetici sayısından az olduğu yönündedir. Bakıldığında çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır.

Akbulut, B.A.(2020) yaptığı benzer çalışmada kadın ve erkek yöneticilerin rekreatif faaliyetler yapan personeli fark etme ve algılama düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığını ortaya koymuştur. Çalışmamızı bu yönüyle destekler niteliktedir.

Ancak özel sektör yöneticileri üzerine benzer çalışma yapan Özkan(2018) rekreatif farkındalık algıları noktasında erkek yöneticilere nazaran kadın yöneticilerin daha fazla farkındalık algısına sahi olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma yapılan çalışmamızdan farklı bir sonuç ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin yaşları 1 (% 0,5) okul yöneticisi 20-30, 178 (% 90,4) okul yöneticisi 31-40 ve 19 (% 9,1) okul yöneticisi 41 yaş ve üstü olduğu yönündedir. Ölçeğin alt boyutlarıyla yöneticilerin yaşı arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 8). Çalışmaya katılan yöneticilerin yaşlarının rekreasyon faaliyetlerinde öğretmenleri algılama yönünde farklılık olmadığı yönündedir.

Milli Eğitim Bakanlığı(2018) ’nın 2023 Vizyon Belgesi’ne göre ilk öğretmen atamaların da öncelikli kalkınma bölgelerinin öğretmen ihtiyacı dikkate alınmaktadır.

Araştırmalara göre ilk atamalarda daha ağırlıklı okuldan yeni mezun ve ilk üç yılda öğretmenlik mesleğine atandıkları yönündedir. Bu durum çalışmamızda çıkan sonuçlarla örtüşmektedir

Benzer bir çalışma örneğinde Özkan(2018) çalışmasında yöneticilerin yaşlarının rekreatif farkındalık algıları üzerinde belirin fark olmadığını ortaya koymuştur. Bu noktada benzer farklı örnek çalışma sayısı sınırlı olduğundan çalışmamızı destekler niteliktedir.

Rekreatif çalışmalar üzerine araştırma yapan Akbulut ve ark. (2016) belirledikleri değerler ışığında yaşın farkındalık algıları üzerinde anlamlı bir fark olmadığını gözlemlemişlerdir. Çalışmamızı destekler nitelikte veriler ortaya koymaktadır.

Rekreatif faaliyetler üzerine çalışma yapan Siyahtaş (2008) yaş ile farkındalık algıları arasında anlamlı fark tespit etmişlerdir. Bu yönüyle çalışmamızdan uzak bir sonuç ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 178 (% 90,4) okul yöneticisi lisans ve 17 (% 9,6) okul yöneticisi yüksek lisans olduğu gözlemlenmiştir. Demografik bilgilerde eğitim düzeyi doktora ifadesi de yer almasına rağmen ankete katılan okul yöneticilerinden doktora seviyesinde eğitim almış okul yöneticisi tespit edilememiştir. Ölçeğin kişisel “esneklik ve sosyal uyum” alt boyutu ile yöneticilerin eğitimi arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$), yine “kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu ve eğitimi arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 9). Yöneticilerin eğitim durumlarının öğretmenlerin rekreasyon faaliyetlerine katılımlarını fark etme ve algılarında bir ayrışma olmadığı yönündedir.

Yönetici ve öğretmenler üzerine çalışma yapan Eroler(2015) rekreatif faaliyetlerle boş zamanı geçiren yönetici ve öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında farklılıklar olduğu yönündedir. Lisansüstü eğitim alan öğretmen ve yöneticilerin rekreatif faaliyetlere katılım oranlarının lisans düzeyindekilerden daha fazla olduğu ve farkındalıklarının da yüksek olduğu yönündedir. Bu yönüyle yaptığımız çalışmadan farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerin 88 (% 44,7) okul müdürü ve 109 (% 53,3) müdür yardımcısı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin “kişisel esneklik ve sosyal uyum” alt boyutu ile yöneticilerin yöneticilik görevi arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$), yine “kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu ve eğitimi arasında b farklılıklar

bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 10). Yöneticilerin eğitim durumlarının öğretmenlerin rekreasyon faaliyetlerine katılımlarını fark etme ve algılarında bir ayrışma olmadığı yönündedir.

Okul yöneticilerinin ağırlıklı olarak okul müdür yardımcılarında oluşması okullarda yasal olarak bir müdür olmasıdır. 6191 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğine şu şekildedir. Öğrenci sayısının 500'e kadar 1, 501 ve üstü öğrenci için iki müdür yardımcısı ve yönetmelik gereği öğrenci sayısı her 500 arttıkça müdür yardımcısı sayısı arttığından müdür yardımcısı yönetici kademesinde alınan demografik bilgilerde fazla olmasının nedeni olarak değerlendirilmektedir. Bakıldığında 6191 sayılı Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliği çalışmamızı destekler niteliktedir.

İstanbul ilinde farklı pozisyonda çalışan özel sektör yöneticileri üzerine çalışma yapan Özkan(2018) çalışmasında yöneticilerin unvanının rekratif farkındalık algıları üzerinde anlamlı bir fark olmadığını sonuçlara göre değerlendirmiştir. Ortaya koyulan bu araştırma sonuçları da çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan 121 (% 61,4) okul yöneticisi 51 (1-4, % 25,9) okul yöneticisi ve 25 (% 12,7) 9 yıl ve üstü okul yöneticisi olduğu gözlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarıyla yöneticilerin yöneticilikte geçirilen süre arasında test sonuçlarında belirgin farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 11). Yöneticilikte geçirilen sürenin okul yöneticilerinin rekreatif faaliyet algılarında farklılık olmadığı yönündedir.

Görev süresi üzerinde çalışma yapan Kara, İzci ve Murathan (2011) öğretmen ve yöneticilerin rekreatif faaliyetlere ayırdıkları zaman ve fark etme düzeyleri arasında farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Görev süresi 6 ila 10 yıl arasında olanların rekreatif faaliyetlere katılım ve farkındalıklarının 11 yıl ve üstü olanlara oranla daha yüksek olduğu yönündedir. Bu yönüyle mevcut çalışmamızı destekler nitelikte değildir.

Araştırmaya katılan 181 (% 91,9) okul yöneticisi ortaokul ve 16 (% 8,1) okul yöneticisi imam hatip ortaokulunda görev yaptığı gözlemlenmiştir. Ölçeğin “kişisel esenlik ve sosyal uyum” alt boyutu ile yöneticilerin bağlı bulunulan ortaokul türü arasında belirgin farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$), yine “kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu ve bağlı bulunulan ortaokul türü arasında belirgin farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 12). Yöneticilerin farklı ortaokul türünde görev yapması rekreatif

faaliyetlere katılan öğretmenleri fark etme ve algılamalarının da bir değişiklik olmadığı yönündedir.

Yılmaz(2004) okul türleri üzerine yaptığı çalışmada rekreatif faaliyetlere katılım ve farkındalık açısın yönetim ve okul türleri yönünden anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma sonuçları bizim çalışmamızda ki sonuçlarla örtüşmemektedir.

Okul türleri ile rekreasyon faaliyetlerine katılım ve farkındalık üzerine çalışma yapan Eroler (2015) çalışmasına göre yönetici ve öğretmenlerin bağlı bulundukları okul türünün katılım ve farkındalık algıları üzerinde etki ettiğini ifade etmiştir. Bu noktada değerlendirildiğinde çalışmamızı destekler nitelikte bir çalışma değildir.

7. ÖNERİLER

Yapılan çalışmayla, okul yöneticilerinin rekreatif farkındalık algılarına ve bundan sonraki gelişimlerine yönelik önerilerimiz şu yöndedir.

1. Rekreasyon faaliyetlerine katılan öğretmenlerin sosyal uyum düzeyinin artmasının kendisine olumlu katkı sağladığını ve buna bağlı olarak kurumsal bilinç oluşturmaktadır. Bu yüzden okul yöneticilerinin okul rekreasyon faaliyetlerinin arttırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.
1. Gelişim faaliyetlerine katılan öğretmenlerinin okul yöneticileri açısından algılanması ve rekreasyon faaliyetleri konusunda liderlik yapması yine okul iklimine ve öğretmenlere katkı sağlayacaktır.
2. Okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, eğitim türü, yöneticilikte geçirilen süre, yöneticilik türü(okul müdürü, müdür yardımcısı) ve ortaokul türünün farklı olması rekreasyon faaliyetlerine bakış açılarında farklılık yaratmaması en temelde Milli Eğitim Bakanlığı'nın rekreasyon faaliyetlerine ekonomik, zaman, imkân oluşturma gibi yönlerden desteklemesi önerilmektedir.
3. Öğretmenlerin güdülenmesi açısından Milli Eğitim Bakanlığı'nın yanı sıra diğer paydaşlarında rekreasyon faaliyetlerini destekleyen adımları atması önerilmektedir.
4. Öncelikle okul lideri konumunda olan okul müdürlerinin rekreasyon faaliyetlerinde öncü olması ve etkinlikler yönünden öğretmenleri güdülemeli ve rekreasyon yönünde atılan adımlarını algılamalı ve dönüt sağlaması önerilmektedir.
5. Okulda rekreasyon faaliyetleri algısının okul müdürünün yanı sıra okul müdür yardımcılarının koordinasyonunda sıklık sayılarının arttırılması önerilmektedir
6. Farklı türdeki ortaokullarda uygulanan rekreasyon faaliyetlerinin ortak ve farklı yönlerine yönelik araç gereç ve diğer olumlu etki yaratan unsurların belirlenmesi önerilmektedir.
7. Okul yöneticilerinin rekreasyon faaliyetlerinde okul içi rekreasyon faaliyetlerinin yanı sıra okul dışı gezi, sportif ve sanatsal faaliyet rekreasyonu gibi alanlarda inisiyatif alma becerilerinin geliştirilmesi önerilmektedir.

8. KAYNAKLAR

- Akbulut, B.A.(2020). *Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Rekreatif Etkinliklere Katılımını Kolaylaştıran Faktörlerin Ve İş Yeri Rekreasyon Farkındalıklarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Giresun.
- Akbulut, V. Küçük Kılıç, S., Öncü, E. ve Gürbüz, B. (2016).Serbest zaman etkinliklerine katılımı neler kolaylaştırır? Sınıf öğretmeni adayları örneği 14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. Antalya, TÜRKİYE.
- Akgül, B. Merve ve Suat Karaküçük (2015). *Boş zaman yönetimi ölçeği: Geçerlik-güvenirlik çalışması*. International Journal of Human Sciences, C. 12, S. 2. s. 1867-1880.
- Alpar R. *Spor, Sağlık Ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlik, Güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık; 2010.
- Altuğ D (1997).*Örgütsel Davranış*, Haberal Eğitim Vakfı Yayınları, No.15, 72s, Ankara
- Balcı, E. (1992). *Ödüller, Güdüleme Kuramları Ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri*, Adım Yayıncılık. Ankara
- Bammel, G. (1996). *Leisure and Human Behavior*. (Third ed.). USA: Brown&Benchmark. Bammel, G. and Burrus-Bammel, L.L. (1995). *Leisure & Human Behavior*. Brown & Benchmark: Madison.
- Banger G (2008). “Motivasyon” ilgiekonomisi.googlepages.com/motivasyon.ppt
- Başaran İ. E (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri – Yönetimsel Davranış*, Seçkin Yayıncılık. No. 87, 93s,Ankara. Barney ve Griffin 1992).
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başarangil, İlke (2014). *Rekreasyon ve animasyon yönetimi ders notu*. personel.klu.edu.tr, (ET: 31.12.18), s. 1-130.
- Bayer M. Zekai (1992), *Turizme Giriş*, İstanbul.
- Baygut, T. (2007). *İzmir ili Gaziemir İlçesi İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenleri Güdüleme Rollerini Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Birinci, M.İ.(2006). *Türkiye’de Yüksek Öğretim Düzeyinde Yürütülen Rekreasyon Programları ve Program amacına Yönelik Öğrenci Beklentileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Birol, S. Şahan ve Suat Karaküçük (2014). *Sportif rekreasyon uygulama politikaları üzerine bir araştırma*. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S. 16 (27), s. 80-86.
- Bozkurt, Ömer, ERGUN, Turgay (1998), *Kamu Yönetimi Sözlüğü, (Fransızca ve İngilizce Karşılıklarıyla)* (Ed: Seriy Sezen), TODAİE Yay. Ankara
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, PEGEM Yayıncılık, Ankara.
- Butler GD. (1968). *Introduction To Community Recreation*. 4nd edition, Mc Graw-Hill Book Company, New York
- Büküşoğlu, N. Bayturan A.F.(2005). *Serbest Zaman Etkinliklerini Gençlerin Psikososyal Durumlarına İlişkin Algısı Üzerindeki Rolü*. Ege tıp dergisi, 44 (3),173-177.
- Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi. (1994) ‘Zaman’ maddesi, 24: 12703-12705.
- Cemaloğlu, N. (2002). *Öğretmen Performansının Arttırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü*, Milli Eğitim Dergisi, ss:152–163.
- Cevahircioğlu, Burak (2007),*Efes İle İlk Adım Basketbol Okulları’* Projesine Katılan9-15 Yaş Grubu Çocukların Rekreasyon Aktivitelerine Katılımlarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Cheek NH, Burch WR. *The Social Organization of Leisure in Human Society*. Harper and Row Publishers, NY. 1976; s.219-235,
- Cüceloğlu, D. (1996).*İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Daily, J.W. 2000, *Recreation and Sport Planning and Design*, Human Kinetics, USA.
- Dilts,R. (1998).*Motivation* <http://www.nlpu.com/ArticlesArticle17.htm>
- Dumazedier J. (1974). *Sociology of Leisure*. Elsevier, New York.
- Durmuş H (2007). “Eğitim Yönetiminde Motivasyon ve Ödüllendirme” www.hayatidurmus.com/GGO/subat_pdf/08.pdf, No.8s, (28.02.2008).
- Ekinci NE. Üniversite Öğrencilerinin Rekreatif Etkinlikler Hakkındaki Farkındalıklarının Araştırılması. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2017, Kütahya (Danışman: Doç. Dr. Ç Özdilek).
- Eren H, (1997). *Toplam Kalite Ve İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, Alfa Yayınları, No.119s, İstanbul.

- Erkal, M . "Atatürk ve Gençlik" . Istanbul Journal of Sociological Studies 0 (2011)
- Eroğlu F (1995). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları, No. 247s, İstanbul.
- Eroler, M. (2015). Resmi Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Boş Zamanlarını Değerlendirmelerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Fındıkçı, İ. (1997). “*Yine Öğretmenler Yeni Öğretmenler*”. Yaşadıkça Eğitim Dergisi, s.
- Fogelman, K. (1978). *The effectiveness of schooling. in Armytage, W.H.G. and Peel, J.* (eds) Perimeters of Social Repair. London: Academic Press.
- Gardner, John W. (1986), “*Liderlik Görevi: Nesneleri Harekete Geçirmek, Yetki Devri*” (Ronald G Wells), (çev. Vedat Üner), *Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi*, İstanbul.
- Gedik N. (1985). *Gençliğin Boş Zamanları Değerlendirmesi Sorunları*. Tüm Hemşireler Dergisi, 35
- Gorz, Andre, *İktisadi Aklın Eleştirisi*, çev. I.Ergüden, İst: Ayrıntı Yay. 1995
- Gökçe, A. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Gözütok, D. (1991). *Öğretmen ve Öğrencilerin Algılarına Göre Mesleki Davranışlarının Değerlendirilmesi*. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 24 (2), 405-415.
- Gümüsoğlu, Ş. Pınar, İ. Akan, P. ve Akbaba, A. (2007). *Hizmet kalitesi, kavramlar, yaklaşımlar ve uygulamalar*. Ankara: Detay Yayınları.
- Güven, Y., (2018) *Çalışanların Rekreasyon Etkinliklerine Katılım Sıklıklarının Mutluluk Ve Yaşam Kalitesi Üzerine Olan Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Herzberg F (1966), *Work And The Nature of Man*, The World Publishing Company, 1st printing, Cleveland, Ohio, Usa
- Kalkınma Bakanlığı. (2009). *Kalkınma Planı, Eğitim: Okul Öncesi, İlk ve Ortaöğretim, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.
- Kara, A., İzci, E. ve Murathan F. (2011). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıkları ve Öğrenmeye Yönelik Tutumları”. eJournal of New World Sciences Academy Education Sciences, 6(1), 958-987.

- Karaküçük, S. (1999). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Karaküçük, Suat (2008). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*, Ankara: Gazi Kitabevi, s.423
- Karaus GR. (1977). *Recreation Today: Program Planning and Leadership*. Second Edition, Goodyear Publishing Company, California, USA.
- Kavuran, Y.(1993). *Yönetici Kesimde Rekreasyon Kavramının Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kayıkçı, K. (2001). *Yönetici Yetiştirme Sorunu*, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:150. ss:96–108.
- Kesim Ü. *Türkiye’de İşyerlerinde Rekreasyon Uygulamaları*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2003, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. B Aykurt).
- Kıngır, Said ve Mustafa Şahin, *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler içinde: Yönetici ve Liderlik*, (Editör: Mehmet Tikici), Ankara: Nobel Yayın, 2005.
- Kızanıklı, M. Murat. (2014). *Türkiye’deki Yükseköğretim Kurumlarında Rekreasyon Eğitiminin Yapısı*. *International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue on the Proceedings of the 3rd ISCS Conference*, 1, 46-60.
- Koçel, T. (1982). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları No:132, İstanbul.
- Kraus, R. G. (1977). *Recreation Today, Program, Planing and Leadership*, Goodyear Publishing Company, Inc. Santa Monica, California
- Lundberg, D. E. (1980). *The Tourist Business*. Boston: CBI Publishing Inc.
- Mac Vicar A, Ogden SM. “Flexible working in sport and recreation: current practices in Scottish public, not-for-profit and private leisure facilities.” Routledge, 2001; Volume 6, Number 3.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton, N.J. Van Nostrand.
- Meyer W (1969) Bilder, Zeichnung. Ausstellung 19.1. - 23.2.1969
- MEB. (2001) *Tebliğler Dergisi* MART 2522 Sayı
- MEB. (2005) *Kariyer Basamakları Yükselme Yönetmeliği*
- MEB. (2015–2019) *Stratejik Planı*
- MEB. (2017-2023) *Strateji Geliştirme Belgesi*
- MEB. (2018) *Performans Geliştirme Programı*

- MEB.(2018) 2023 Vizyon Belgesi <http://2023vizyonu.meb.gov.tr/> (02.03.2020)
- MEB. (2019) *Türkiye Öğretmenler Kupası Şartnamesi* <http://oygm.meb.gov.tr/turkiye-ogretmenler-kupasi-sartname.pdf> (02.03.2020)
- MEB.(2020) *Milli Eğitim Bakanlığı Kısa Tarihçesi* <https://www.meb.gov.tr/milli-egitim-bakanliginin-kisa-tarihcesi/duyuru/8852> (02.03.2020)
- Mirzeoğlu N. (2003). *Spor Bilimlerine Giriş*. Bağırhan Yayınevi, Ankara
- M. Turhan, G. Şener, S Gündüzalp (2017) - *Turkish Journal of Educational* 2017 - dergipark.org.tr
- Naumovic, V.. (1996), *Diriger une Ecole*, Education & Management. Septembre.
- Neumeyer M. H. and Neumeyer E. S. (1958). *Leisure and Recreation*, Newyork: Ronald Press
- Neulinger, J. (1974). *The psychology of leisure*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Orel, Fatma D. ve Yavuz, M. Cihan (2003). *Rekreasyonel turizmde müşteri potansiyelinin belirlenmesine yönelik bir pilot çalışma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 11, s. 61-76.
- Özdağ, M . (1996). Millî Güvenlik ve Millî Birlik Sorunumuz . Erdem , 8 (22) , 53-65 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erdem/issue/44413/549906>
- Özgan, H. Külekçi, A. G. E. (2012). Öğretim Elemanlarının Sessizlik Nedenleri ve Üniversitelerine Etkileri/The Reasons of Academic Staff Silence and Its Effect on Their University. e-International Journal of Educational Research, 3(4).
- Öztop E. Kurumsal kimliği güçlendirmede rekreasyonel etkinliklerin önemi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, Ankara (Danışman: Doç Dr. N Bulgu).
- Özkan R.T.(2018) *Yöneticilerin İşyeri Rekreasyon Farkındalık Algılarının ve Etkinliklere Katılımlarının İncelenmesi* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Patry D. A. Blanchard C. M. and Mask L. (2007). *Measuring University Students Regulatory Leisure Coping Styles: Planned Breathes or Avoidance*. Leisure Sciences,29, 247-265
- Peker, Ömer (1989), *Yönetici Eğitimi*, TODAİE Yayını, Ankara.
- Pollard, A. (2002). *Reflective Teaching*. London: Continuum.

- Putra E. D. Cho S. & Liu J (2015). *Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory*. Tourism and Hospitality Research.
- Resmi Gazete(1965) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 23.7.1965 Tarihli ve 12056 Sayılı Kararı
- Resmi Gazete(1997) 4306 Sayılı İlköğretim Ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıraklık Ve Meslek Eğitimi Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun 16.8.1965 Tarihli ve 23084 Sayılı Kararı
- Resmi Gazete(2012) 6287 Sayılı İlköğretim Ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 23.7.1965 Tarihli Kararı
- Resmi Gazete(2016) 29690 Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun 30.3.2012 Tarihli Kararı
- Robertson R. F(1996). “*Develop A Performance-Focused Organization*”, Northcraft Gregory B, Neale Margaret A (1996), *Organizational Behavior, A Management Challenge*, No. 148,149s, (The Dryden Press)
- Sabuncuoğlu, Z. ve Vergilel-Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. (4. Baskı). Bursa: Alfa Basım Yayın
- Sağcan M. (1986). *Rekreasyon ve Turizm*. İzmir: Cumhuriyet Basımevi.
- Semerci N. ve Semerci Ç. (2004). *Türkiye’de öğretmenlik tutumları*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14, 1, 137-146.
- Sertoğlu, Recep, *Stratejik Liderlik*. İstanbul: Etap Yayınevi, 2010.
- Shinn, G. (1998). *Motivasyon mucizesi*. (Çeviren: Ulaş Kaptan) : Sistem Yayıncılık ve Matbaacılık. İstanbul.
- Siyahtaş, A., Tükenmez, A. G. A., Hocoğlu, A. G. M. ve Donuk, B. (2018). Üniversitede öğrenim gören bireylerin serbest zaman engelleri ile kolaylaştırıcıları arasındaki ilişki. 5(24), 1795-1805.
- Soyer, Fikret (2016). Serbest zaman sosyolojisi. [Ttps://slideplayer.biz.tr/slide/103800896](https://slideplayer.biz.tr/slide/103800896)
- Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, professionals, and serious leisure*. McGill-Queen's Press-MQUP.
- Sternberg, R.J. and Williams, W.M. (2002). *Educational Psychology*. Allyn and Bacon, USA.

- Selen. U.(2016) *Çalışanların İç ve Dış Motivasyon Tekniklerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü
- Şengül, M.(2017) , *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017 - dergipark.org.tr
- Şimşek, M. Şerif (1998), *Yönetim ve Organizasyon*, 4. Baskı Damla Yayınevi, Konya.
- Şişman, M. (1996). *Etkili Okul Yönetimi Araştırma Raporu*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi
- T.C. *Resmî Gazete* (03 08 2016-29790)
- T.C. *Resmî Gazete* (10.7.2018-30474)
- T.C. *Resmî Gazete* (16.12.2006-26378)
- T.C. *Resmî Gazete* (24.6.1973-14574)
- Taymaz, H. (1986). *Okul Yönetimi ve Yönetici Yetiştirme*, Eğitim MEB. (2002). *Öğretmen Yeterlilikleri*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- Tekarslan, Erdal, Tanıl Kılınç, Hüner, Şencan ve Can A. Baysal, *Davranışın Sosyal Psikolojisi*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları, 2000.
- Tekin, A. (2003). *Bir Rekreasyonel Aktivite Olan Doğa Yürüyüşü Programına Katılımın İş Görenlerin Uyumu Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tezcan, N. (2007). *Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi: (Kocaeli Trakya Birlik)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Thompson, Paul ve McHUGH, David, (1995), *Work Organisations: A Critical Introduction*, (Second Edition), Macmillan Press, London.
- Torkildsen, G. (2012). *Leisure and recreation management*. Routledge.
- Torrington, Derek ve CHAPMAN, John, (1983), *Personel Management*, (Second Edition), Prentice-Hall, London.
- Töremen, F. (2000). *Yönetimsel Motivasyon: Okul Yöneticisinin Kritik Rolü*. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, Cilt:25. Sayı:116.
- Türk Dil Kurumu (2005). *Türkçe Sözlük*. Ankara: 4. Akşam Sanat Okulu Matbaası.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) *Kalkınma Göstergeleri 2010-2018 Raporu*.
- Varış, F. (1973). *Cumhuriyet'in 50. Yılında Türkiye'de Öğretmen Yetiştirmede Karşılaşılan Birkaç Sorun*, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi

- Weber, G. (1971) *Inner City Children Can Be Taught to Read: Four Successful Schools*, Washington, DC: Council for Basic Education.
- Yalman. Y.(2019) *Güneydoğu Anadolu Bölgesi Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Rekreasyona Bakış Açısı İle Rekreasyonel spora katılım ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü*
- Yaşartürk, F. (2013). Lise ve üniversite öğrencilerinin Rekreatif eğilimlerinin belirlenmesi Bartın ili Örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yakup, BAKAN, İsmail (2002),Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma Selçuk Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi S. 65
- Yılmaz, H.(2004), “Kamu Ve Özel Okul Türlerinin Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zigarelli, M.A. (1996). *An Empirical test of Conculisions From Effective Schools Research*. The Journal of Educational Research, 90 (2), 103– 110
- Zorba, E. (2008).*Türkiye’de Rekreasyona Bakış Açısı ve Gelişimi*. Gazi Haber Dergisi, 52-55.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Uyruğu	T.C.
Adı	Umut Cem
Soyadı	YILMAZ
Doğum Yeri ve Yılı	Erzurum/Merkez 1985

EĞİTİM BİLGİLERİ				
Lisans	Üniversite	Fakülte	Bölüm	Mezuniyet Yılı
	Atatürk Üniversitesi	Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi	Beden Eğitimi Öğretmenliği	2009
Yüksek Lisans	Üniversite	Enstitü	Anabilim Dalı	Mezuniyet Yılı
	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi	2018

İLETİŞİM BİLGİLERİ	
Telefon	057 479 63 85
e mail	besyo.umut.cem.yilmaz@gmail.com

İŞ DENEYİMİ				
Sıra	Yıl	Kurum	Görev	Şehir
1	2009	Kamu MEB.	Öğretmen	Erzurum
2	2012	Kamu MEB.	Öğretmen	Diyarbakır
3	2013	Kamu MEB.	Öğretmen	Batman

EKLER

ORTAOKUL YÖNETİCİLERİNİN REKREASYON FARKINDALIK ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (BATMAN İL ÖRNEĞİ)

Değerli Katılımcılar;

Bu anket çalışması “Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi” konulu Yüksek Lisans araştırması amacıyla gerçekleştirilmektedir. Aşağıda verilen ifadelere cevap verirken, okulunuzun ve yönetici olarak sizin okul rekreasyonu ile ilgili güdüleme ve katılımınıza odaklanın. Derecelendirmeyi lütfen her sorunun özelliğini göz önüne alarak yapınız. Soruların cevapları bilimsel araştırma için veri olarak kullanılacak olup; hiçbir kişi veya kuruma verilmeyecek, gizli tutulacaktır. Sorulara sebatla cevap verdiğiniz için şimdiden çok teşekkür ederim.

KİŞİSEL VE OKUL BİLGİ FORMU

Bölüm 1

Bu bölüm kişisel ve okul yöneticilik bilgilerinize yönelik sorular içermektedir.

- | | | |
|--|--------------|-------------------------------|
| 1) Cinsiyetiniz? | Erkek () | Bayan () |
| 2) Yaşınız? | 20-30 () | 31-40 () 41 ve üstü () |
| 3) Eğitim Durumunuz? | Lisans () | Yüksek Lisans () Doktora () |
| 4) Okul yöneticilik göreviniz? | Müdür () | Müdür Yardımcısı () |
| 5) Okul yöneticiliğinde geçirdiğiniz süre? | 1-4 Yıl () | 5-8 Yıl () 9 Yıl ve üstü () |
| 6) Bağlı olduğunuz ortaokul türü? | Ortaokul () | İmam Hatip Ortaokulu () |

Bilgilendirme notu:

*Serbest zaman; kişinin zorunlulukları dışında kendine ayırabildiği zamandır.

*Rekreasyon; kişilerin serbest zamanlarında, zorunluluklar dışında tamamen özgür iradesiyle yaptığı, katıldığı, düzenlediği sportif, sanatsal, kültürel, kişisel gelişime açık, gönüllü, eğitimsel etkinlik veya aktivitelerdir.

*İşyeri Rekreasyonu; kişilerin işyerinde sağlıklı, mutlu, verimli olabilmeleri, işyerine aidiyet duygularının gelişebilmeleri, işyerinin tercih nedeni olması ve bu olumlu durumun müşterilere yansımaları için iş yeri tarafından veya yönlendirmesiyle düzenlenen ergonomik, sportif, sanatsal, kültürel, kişisel gelişime açık, gönüllü, eğitimsel; faaliyet, etkinlik veya aktivitelerdir.

İŞYERİ REKREASYONU FARKINDALIK ALGISI (İREFA) ANKETİ				
Yönerge: Aşağıda işyeri rekreasyonu etkinliklerinin sonucunda çalışanlar açısından önemli görülen faktörlerine ilişkin cümleler yer almaktadır. Görüşlerinize göre bu maddeleri lütfen derecelendiriniz.				
İşyeri rekreasyonu etkinlikler çalışanların.....	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1.Moral düzeyini güçlendirir.	☐	☐	☐	☐
2.İş ile bütünleşmesini sağlar.	☐	☐	☐	☐
3.İşi daha cazip görmesine neden olur.	☐	☐	☐	☐
4.İş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmelerine yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐
5.Beceri, karar verme ve problem çözme yeteneklerini geliştirir.	☐	☐	☐	☐
6.Daha sağlıklı yaşam sürdürme isteğine sebep olur.	☐	☐	☐	☐
7.Yeni hobi alışkanlıklarına sahip olmasına katkı sağlar.	☐	☐	☐	☐
8.Diğer çalışanlarla olan benzer noktalarının keşfine yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐
9.Daha iyi koşullarda görev yapmasına neden olur.	☐	☐	☐	☐
10.Monotonluktan kurtulmasına yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐
11.Üretimin kalitesine olumlu katkı sağlamasına sebep olur.	☐	☐	☐	☐
12.Kendisine veya çevresine zarar veren alışkanlıklarından vazgeçebilmelerine yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐
13.İş yaşamlarında serbest zaman etkinlikleri planlaması yapabilmelerine neden olur.	☐	☐	☐	☐
14.Üst kademe ile sağlıklı iletişimin kurulmasına veya artmasına yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐
15.Meslek hastalıklarına karşı bilinçlendirilmesine katkı sağlar.	☐	☐	☐	☐