

Geliş Tarihi (Received): 06.09.2019  
Kabul Tarihi (Accepted): 01.12.2019  
SPORMETRE, 2019,17(4),250-264  
DOI: 10.33689/spormetre.629890

## BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİLİĞE YÖNELİM NEDENLERİ

Oğuz Kaan ESENTÜRK<sup>1</sup>, Nuri Berk GÜNGÖR<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ezincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Erzincan

<sup>2</sup>Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara

**Öz:** Bu çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme sebeplerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Mevcut çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından temel nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, Ankara ve Trabzon illerinde farklı okul türlerinde yöneticilik görevinde bulunan 10 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Çalışmada çalışma grubundan elde edilen verilerin analizinde tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın geçerliği, beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen verilerin ayrıntılı şekilde sunulması ve çalışma grubunun görüşlerine yönelik doğrudan alıntılar yapılması ile sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği kapsamında, ham verilerin kodlanması ve oluşturulan kodların kategorilere yerleştirilmesi gerçekleştirilmiş olup; bu süreçte 2 uzmanın görüşlerinden faydalanılmıştır. Çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenleri 9 kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler sırasıyla “Maddi beklentiler”, “Mesleki ayrıcalık”, “Sosyal kazanım”, “Saygınlık”, “Kendini gösterme”, “Mesleki doyum”, “Alana katkı sağlama”, “Kişilik özellikleri” ve “Mesleki tükenmişlik” olmak üzere 9 boyuttan oluşmaktadır. Bu 9 kategoride toplam 27 kod elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Beden eğitimi ve spor öğretmeni, Yöneticilik özellikleri, Yönelme sebepleri

## THE REASONS FOR THE TENDENCY OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS TO BECOME ADMINISTRATORS

**Abstract:** In this study, it was aimed to examine the reasons for the tendency of physical education and sports teachers to become administrators. In the research, the basic qualitative research model was used. The study group of the research consisted of 10 physical education teachers who worked as administrators in different school types in Ankara and Trabzon. A semi-structured interview form was used as data collection tool in the research. In the analysis of the data obtained from the study group, thematic analysis method was employed. The validity of the study was tried to be ensured by presenting the data obtained from the interviews with physical education teachers in detail and by directly quoting the opinions of the study group. Within the scope of the reliability of the research, the raw data were coded and the generated codes were classified in different categories; in this process, the opinions of 2 experts were benefited from. In the study, the reasons for the tendency of physical education and sports teachers to become administrators were classified under 9 categories. These categories consisted of 9 dimensions such as “Financial expectations”, “Professional privilege”, “Social gain”, “Respectability”, “Manifesting oneself”, “Professional satisfaction”, “Contribution to the field”, “Personality characteristics” and “Professional burnout”, respectively. A total of 27 codes were obtained in these 9 categories.

**Keywords:** Physical education and sports teacher, Administrators' characteristics, Reasons for the tendency

## GİRİŞ

Tarihçi Daniel A.Wren örgüt ve yönetim düşüncesinin başlangıcını MÖ. 5000’li yıllara kadar götürmesine rağmen (Aktan, 2003), yönetimin ayrı bir bilim dalı olarak incelenmesi son yüzyılın ürünüdür (Başaran, 1991; Can, 1999). Yönetim kavramına en büyük önemin atfedildiği kurumların başında ise okullar geldiği düşünülmektedir.

Etkili okulun boyutları arasında okul müdürü, öğretmen, öğrenci, okul programı, öğretim süreci, okul kültürü ve iklimi, okulun çevresi ve veliler sayılmaktadır. Ancak bu boyutlar içerisinde etkili bir okul profiline sahip olabilmekte en önemli rol okul müdürüne düşmektedir (Şişman, 1996).

Okul müdürleri, okul başarısı için zorunlu kişiler olarak kabul edilmektedir (Leithwood ve Seashore-Louis, 2011). Çünkü okul müdürleri, okul ile ilgili planlamadan birinci derecede sorumlu kişilerdir. Buna ek olarak, zaman planlaması da üzerinde durulması gereken önemli bir noktadır (Çelik, İlhan ve Esentürk, 2015). Okul müdürünün liderliği sayesinde, okullar, olumlu sosyal etkileşimi ve entelektüel gelişmeyi teşvik ederek öğrenciler için en uygun eğitsel koşulları yaratabilir (Dimmock, 2013; Robinson, Lloyd ve Rowe, 2008). Yapılan araştırmalar (Davis, Darling Hammond, LaPointe ve Meyerson, 2005; Dhuey ve Smith, 2018; Orr, King ve La Pointe, 2010), okul müdürlerinin okullarının işleyişine ve performanslarına önemli katkılar yaptığını ortaya koymaktadır. Öğretmenler ve personel için olumlu bir çalışma ortamı oluşturma, topluluk üyeleriyle yapıcı ilişkileri sürdürme ve öğrenci davranışları ile ilgili hassas sorunları ele alma gibi faktörler doğrudan okul müdürünün eylemlerine bağlıdır (Clifford, 2012; Robinson, Lloyd ve Rowe, 2008; Seashore Louis, Leithwood, Wahlstrom ve Anderson, 2010). Ancak etkili müdürlere duyulan ihtiyaca rağmen, dünyanın pek çok bölgesinde bu mesleki pozisyon için aday yetersizliği bulunmaktadır (Goldring ve Taie, 2014; Nieder-Entgelmeier, 2017).

Son yıllarda okullarda yönetici olarak görev alan beden eğitimi ve spor öğretmenleri sayısında artış olduğu gözlenmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarda yönetici olarak görev almalarının en önemli sebepleri arasında, bransa özgü geliştirilen mesleki ve kişisel özelliklerin olduğu düşünülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel niteliklerinin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmaların öğrencilerin değerlendirmeleri üzerinden gerçekleştirildiği görülmektedir (Saçlı, Bulca, Demirhan ve Kangalgil, 2009). Bu araştırmalarda, “iyi bir beden eğitimi öğretmeninde bulunması gereken nitelikler”; sınıf yönetimi, kişilik, strateji-teknik ve görünüş olarak dört temel başlık altında ifade edilmişken, kişisel nitelikler incelendiğinde beden eğitimi öğrenenlerinin sevimli, koruyucu, yardımsever, istekli, teşvik eden, algılayan, sıcak, canlı, olumlu, sabırlı, neşeli, anlayışlı, duygulu, dürüst, nazik, samimi, dikkatli, açık fikirli olmaları gerektiği belirtilmiştir (Laminack ve Long, 1985). Bununla beraber, lider pozisyonunda görev alan yöneticilerin zaman zaman liderlik modellerini geliştirmeye yönelik adımlar atmaları personel veriminin artmasına katkıda bulunan etkenlerden biri olarak görülmektedir (Mızrak, Katkat ve Yenel, 2006).

Yapılan araştırmalarda (Easley ve Elmeski, 2016; Hancock, Müller ve Wang, 2016; Tyre, 2015), insanları müdür olma fikrinden uzak tutan en az üç faktörden söz edilmektedir: (1) stres; (2) maaşların mesleki sorumluluğun büyüklüğü ile orantılı olmaması ve (3) müdürlük pozisyonunun zaman alıcı ve karmaşık olması. Bu yaygın mesleki engellerin bilinmesine rağmen, insanları okulda yönetici olmaya yönelten sebepler hakkında çok az bilgi bulunmaktadır (Hancock, Müller, & Wang, 2016). Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilecek bulguların, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin neden okul yöneticisi olmayı seçtikleri konusunda alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme sebeplerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya yön veren soru aşağıdaki gibidir:

1- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilik görevine yönelme sebepleri nelerdir?

## **MATERYAL VE METOT**

Bu bölüm, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizi ve geçerlik-güvenirlilik başlıklarından oluşmaktadır.

## Araştırmanın Modeli

Mevcut araştırmada nitel araştırma yaklaşımlarından temel nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Merriam (2015) temel nitel araştırma modelini, araştırmacıların bireylerin yaşamdaki deneyimlerini nasıl yorumladıklarını, ne tür duygulara sahip olduklarını, dünyayı nasıl algıladıklarını ve şekillendirdiklerini araştıran bir yöntem olarak tanımlamıştır. Temel nitel araştırma modelinin en önemli faydalarından biri, veriler tarafından sağlananlardan daha bütüncül, betimleyici ve zengin açıklamalar ile daha derinlemesine bir anlayışı mümkün kılmasıdır (Merriam, 2015; Miles, Huberman ve Saldana, 2014; Yin, 2014). Temel nitel araştırma modeli bu araştırmada, yöneticilik görevinde bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenlerinin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır.

## Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Ankara ve Trabzon illerinde farklı okul türlerinde yöneticilik görevinde bulunan 10 beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmanın katılımcı sayısının belirlenmesinde elde edilen görüşme kayıtlarında tekrarlayan ifadelerin sıklığına (Ekiz, 2009) göre 10 katılımcı ile araştırma sınırlanmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesi sürecinde, seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi ile araştırmacı, belirli bir amaç doğrultusunda veya odaklanılan konuyla ilgili ihtiyacı olan çalışma grubunu seçme imkânına sahiptir (Cohen, Monion ve Morrison, 2007; Neuman, 2014). Araştırmada amaçlı örnekleme modellerinden ölçüt örnekleme modeli (Creswell, 2007; Merriam, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2016) kullanılarak; araştırmanın amacı doğrultusunda önceden belirlenmiş ölçütlere göre katılımcı seçimi gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubuna dâhil edilen beden eğitimi öğretmenlerinin okullarda yönetici (müdür veya müdür yardımcısı) olarak görev yapmaları veya yapmış olmaları ölçüt olarak belirlenmiştir. Araştırmanın tasarlanması sürecinde \*deneyimli bir beden eğitimi öğretmeni ile yapılan görüşmede, beden eğitimi öğretmeni sayısının fazla olduğu illerde yöneticiliğe yönelme nedenlerinin farklılaşabileceği şeklinde bir öneri ortaya çıkmıştır. Bu önerinin dikkate alınmasıyla bir büyükşehirde (Ankara) görev yapan beden eğitimi öğretmenleri de araştırmaya dahil edilmiş ve ölçüt olarak değerlendirilmiştir. Bu ölçütü karşılayan 9 beden eğitimi öğretmeni araştırmaya dahil edilmiştir. Tablo 1’de çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcılar	Yöneticilik Türü	Cinsiyet	Görev yeri	Hizmet Yılı (Beden Eğitimi Öğretmenliği)	Hizmet Yılı (Yöneticilik)
1. Katılımcı	MY	Erkek	Trabzon	15	5
2. Katılımcı	MY	Kadın	Ankara	21	3
3. Katılımcı	M	Erkek	Trabzon	19	20
4. Katılımcı	MY	Erkek	Ankara	13	4
5. Katılımcı	M	Kadın	Ankara	23	7
6. Katılımcı	MY	Erkek	Ankara	6	2
7. Katılımcı	M	Erkek	Trabzon	9	3
8. Katılımcı	M	Erkek	Trabzon	16	5
9. Katılımcı	MY	Erkek	Trabzon	25	3
10. Katılımcı	MY	Erkek	Ankara	7	4

M: Müdür, MY: Müdür Yardımcısı

\*Deneyimli kelimesi 25 yılın üzerinde yöneticilik hizmet yılına sahip beden eğitimi ve spor öğretmenini ifade etmektedir.

Tablo 1, çalışma grubunda 4 müdür ve 6 müdür yardımcısı olduğunu göstermektedir. Ayrıca müdür ve müdür yardımcılarının çalıştıkları il dağılımının Trabzon (n:5) ve Ankara (n:5) olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin beden eğitim öğretmenliği hizmet yılı

incelendiğinde; en az 9, en fazla 23 yıl olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin yöneticilik hizmet yılı incelendiğinde ise; en az 3, en fazla 20 yıl olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde müdür yardımcılarının beden eğitim öğretmenliği hizmet yılı incelendiğinde; en az 7, en fazla 25 yıl olduğu görülmüştür. Müdür yardımcılarının yöneticilik hizmet yılı incelendiğinde ise; en az 2, en fazla 5 yıl olduğu belirlenmiştir.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada yöneticilik görevinde bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenlerini belirleyebilmek amacıyla, Bogdan ve Biklen'in (2003) önerdiği ve katılımcıların belirli konu ile ilgili düşüncelerini özgürce ifade etmelerine fırsat sunan yarı yapılandırılmış görüşmeler kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde önceden belirlenmiş sorular vardır, ancak soruların sırası değişebilir veya katılımcıların cevaplarına bağlı olarak görüşme sırasında ek sorular sorulabilir (Berg ve Lune, 2012; Büyüköztürk ve arkadaşları, 2012). Yarı yapılandırılmış görüşme formlarının içeriğinin hazırlanmasında, Yıldırım ve Şimşek (2016)'in önerileri dikkate alınmıştır.

1. Katılımcılar tarafından açıkça anlaşılabilir bir şekilde ifade edilen soruları sormak,
2. Her soruyu farklı bir şekilde ifade etmek için alternatif sorular oluşturmak,
3. Hazırlanan sorularla ilgili ipuçları hazırlamak,
4. Açık uçlu sorular sormak,
5. Genel ve soyut sorulardan kaçınmak,
6. Düşüncelerin açıklama ve ayrıntılı ifadesini teşvik eden sorular hazırlamak,
7. Çok boyutlu sorular sormaktan kaçınmak (bir seferde birkaç soru),
8. Genelden özele doğru soruların sırasını düzenlemek,
9. Çeşitli türlerden sorular yazmak.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme sebeplerinin belirlenmesine yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanması sürecinde, Köse (2008), Cerit ve Özdemir (2006) ve Ergün (1998) tarafından kullanılan anket sorularından yararlanılmıştır. Ayrıca görüşme sorularının belirlenmesinde beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine yönelik alan yazın (Demirhan, Coşkun ve Altay, 2002; Saçlı, Bulca, Demirhan ve Kangalgil, 2009; Temel ve Güllü, 2016; Yılmaz ve Güven, 2015; Yılmaz, Esentürk, Tekkurşun Demir ve İlhan, 2017) incelenerek; beden eğitimi öğretmenlerinin yönetim becerilerine ilişkin mesleki ve kişisel özelliklerinin formda yer alması sağlanmıştır. İlaveten deneyimli bir beden eğitimi öğretmeni ile ön görüşme gerçekleştirilmiş ve taslak görüşme sorularının hazırlık aşaması tamamlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda ilgili alan yazın incelemesi ve beden eğitimi öğretmeniyle gerçekleştirilen görüşme neticesinde, görüşme formundan “güvenlik” boyutu çıkarılmış, “kişisel özellikler”, “mesleki doyum” ve “mesleki ayrıcalık” boyutları ilave edilmiştir. Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenleri, “**Maddi beklentiler**”, “**Mesleki ayrıcalık**”, “**Sosyal kazanım**”, “**Saygınlık**”, “**Kendini gösterme**”, “**Mesleki doyum**”, “**Alana katkı sağlama**” ve “**Kişilik özellikleri**” olmak üzere 8 boyutta incelenmiştir. Hazırlanan taslak yarı yapılandırılmış görüşme formu 2 alan uzmanına sunulmuş olup, “**Kendini gösterme**” boyutunda hazırlanan bir sorunun “**Mesleki ayrıcalık**” boyutuna daha uygun olacağı kararı alınmıştır. Ayrıca uzmanlar bazı soruların farklı şekilde ifade edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Uzman görüşleri doğrultusunda gerekli düzeltmelerin yapılmasının ardından, görüşme soruları pilot çalışmaya hazır hale getirilmiştir. Pilot çalışmaya hizmet yılları 6 ve 39 yıl olan ve halen okul müdürü olarak görev yapan 2 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Görüşmeler ortalama 14 dk. sürmüştür. Pilot araştırmada, mesleki ayrıcalık boyutunda yer alan “**Yöneticiliğe yönelme nedenleriniz arasında yöneticilerin size olan okul içi müdahalelerinin etkisi oldu mu? Açıklar**

*mısınız?” ile “Yöneticiliğe yönelme nedenleriniz arasında yer değiştirme ile ilgili avantajların etkisi var mıdır? Açıklar mısınız?” sorularına verilen yanıtların araştırmanın amacını tam olarak yansıtmadığı belirlenmiştir. Bu iki sorunun pilot uygulamadaki katılımcılara sözel olarak sunulması ile sorunun tam olarak doğru ifade edilemediği ortaya çıkmıştır. Tekrar uzman görüşlerine başvurularak görüşme soruları daha anlaşılır hale getirilmiştir. Pilot uygulamadaki katılımcılar tarafından açık ve net olarak anlaşılamayan “Yöneticiliğe yönelme nedenleriniz arasında yöneticilerin size olan okul içi müdahalelerinin etkisi oldu mu? Açıklar mısınız?” sorusu, “Yöneticiliğe yönelme nedenleriniz arasında yöneticilerin size okul içi disiplini sağlamaya yönelik müdahalelerinin etkisi oldu mu? Açıklar mısınız?” şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Benzer şekilde “Yöneticiliğe yönelme nedenleriniz arasında yer değiştirme ile ilgili avantajların etkisi var mıdır? Açıklar mısınız?” sorusu ise, “Yöneticiliğe yönelme nedenleriniz arasında istediğiniz okula daha kolay tayin olabileme olasılığının etkisi var mıdır? Açıklar mısınız?” şeklinde yeniden ifade edilmiştir. Güncellenmiş sorulara verilen yanıtların araştırmanın amacını doğrudan yansıttığı gözlenmiştir. Görüşme sorularına yönelik işlevsel düzenlemelerin ardından nihai form oluşturulmuştur.*

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada çalışma grubundan elde edilen verilerin analizinde tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Tematik analiz birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Yıldırım ve Şimşek’e (2016) göre tematik analiz, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirip ve bunları okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. Liamputtong'un (2009) tanımına göre ise tematik analiz, analize ilişkin tematik bir çerçeve oluşturulması ve bu çerçevenin ışığında verilerin tanımlanması, tanımlanan verilere bağlı olarak bulgular arasındaki sebep-sonuç ilişkisinin araştırılması ve araştırmacı tarafından gözlemlenen ilişkilerin yorumlanması sürecidir. Tematik analiz tümevarım ve tündengelim olmak üzere iki şekilde uygulanabilmektedir. Bu araştırmada tümevarımcı tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Tümevarımcı tematik analizde, tanımlanmış tema ve kategorilerin verilerle güçlü bir ilişki içinde olmasından dolayı, veriler araştırmacının önyargılarına veya önceden var olan bir kod şemasına bakılmaksızın kodlanmaktadır (Thomas, 2003). Bu analiz türünde süreç tanımlanan veya olası temalar çerçevesinde başlar. Ancak, mevcut temalar ile başlayan analiz süreci yeni temaların oluşturulmasıyla devam eder (Merriam, 2015). İlgili literatür ve yöneticilik görevinde bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin deneyimlerine dayalı olarak belirlenen kategorilere ek olarak, katılımcı görüşleri neticesinde farklı kategoriler de ortaya çıkmıştır. 8 boyutta değerlendirilmesi planlanan yönelme nedenleri, “*Mesleki tükenmişlik*” kategorisinin de eklenmesiyle 9 boyutta incelenmiştir. Ayrıca “*Mesleki ayrıcalık*” kategorisine yönelik katılımcı görüşlerinin analiz edilmesiyle ilave iki kod (*Norm fazlası olmaktan kurtulabilme ve Aile fertlerine daha fazla vakit ayırabilme*) elde edilmiştir.

Çalışmada müdür olarak görev yapan beden eğitimi öğretmenleri “M<sub>1</sub>, M<sub>2</sub>...”, müdür yardımcısı olarak görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ise “MY<sub>1</sub>, MY<sub>2</sub>...”) olarak kodlanmıştır.

### **Araştırmanın Geçerlik-Güvenirliliği**

Araştırmanın geçerliği, beden eğitimi öğretmenleri ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen verilerin ayrıntılı şekilde sunulması ve çalışma grubunun görüşlerine yönelik doğrudan alıntılarının yapılması ile sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bulguların yorumlanması aşamasında katılımcılara ait doğrudan alıntılardan yararlanılmıştır. Araştırmanın iç geçerliğini sağlayabilmek amacıyla, kategorilerin ilgili alan yazına ve yöneticilik görevinde bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin deneyimlerine dayalı olarak hazırlanması, görüşme sorularının uzman görüşlerine sunulması ve pilot uygulama ile görüşme sorularının işlevselliğinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın dış geçerliği, çalışma grubunun belirlenme süreci, çalışma

grubunun özellikleri ve gerçekleştirilen görüşmelere ilişkin detaylı açıklamalar ile sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği kapsamında, ham verilerin kodlanması ve oluşturulan kodların kategorilere yerleştirilmesi gerçekleştirilmiş olup; bu süreçte 2 uzmanın görüşlerinden faydalanılmıştır. Bu aşamada farklı uzmanların yaptıkları kodlamalar arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen güvenilirlik formülü [Görüş İttifakı / Görüş İttifakı + Görüş Ayrımı X 100] (1994) kullanılarak kodlayıcılar arasındaki tutarlılık yüzdesi %100 olarak bulunmuştur. Ayrıca kategorilerde yer alan kodların daha anlaşılır hale getirilmesi amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

## BULGULAR

Araştırmada katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular, araştırma sorusu çerçevesinde sunulmuştur.

### Araştırma Sorusu 1: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerini Yöneticiliğe Yönelten Sebepler Nelerdir?

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenlerinin incelendiği bu araştırmada, toplanan verilerin analiz edilmesiyle ulaşılan kategoriler, kodlar ve bu kodların tekrarlanma sıklığını ifade eden frekans değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenlerine yönelik kategoriler, kodlar ve frekans değerleri

<b>Kategoriler</b>	<b>Kodlar</b>	<b>Frekans</b>
<b>Maddi beklentiler f(2)</b>	-Full ek ders ücreti	f(2)
	- Çalışma şartlarının uygunluğu	f(6)
	- Üst mevkilere yükselebilmek	f(6)
	- Eğitim sistemine ilişkin değişiklik ve gelişmelerden kolay haberdar olabilmek	f(5)
<b>Mesleki ayrıcalık f(39)</b>	- Önceki yöneticilerin olumsuz etkisi	f(5)
	- Teorik düşünceleri uygulamaya dönüştürebilmek	f(5)
	- Norm fazlası olmaktan kurtulabilmek	f(5)
	- Makam sahibi kişiler ile iletişim kurabilmek	f(4)
	- Aile fertlerine daha fazla vakit ayırabilmek	f(2)
	- İstenilen yere tayin olabilmek	f(1)
<b>Sosyal kazanım f(4)</b>	-Sosyal çevre edinebilmek	f(2)
	-Sosyal statü kazanabilmek	f(2)
<b>Saygınlık f(9)</b>	-Okulu ilgilendiren konularda daha fazla söz sahibi olabilmek	f(5)
	-Takdir görme	f(4)
<b>Kendini gösterme f(11)</b>	-Yaratıcılığını sergileyebilmek	f(7)
	-Kişisel ilgilerin karşılanabilmesi	f(4)
<b>Mesleki doygunluk f(4)</b>	-Öğretmenlik misyonunun tamamlanması	f(4)
<b>Alana katkı sağlama f(12)</b>	-Beden eğitimi ve spor alanına katkı sağlayabilmek	f(9)
	-Yöneticilik alanına katkı yapabilmek	f(3)
<b>Kişilik özellikleri f(32)</b>	-Liderlik becerisi	f(10)
	-Sevki ve idare becerisi	f(9)
	-İletişim becerisi	f(6)
	-Uygulama pratikliği	f(3)
	-Pes etmemek/İsrarcı olmak	f(2)
	-Empati kurma becerisi	f(2)
<b>Mesleki tükenmişlik f(6)</b>	-Tesis/araç-gereç yetersizliği	f(4)
	-Mesleki umutsuzluk	f(2)

Tablo 2 incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenleri 9 kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler sırasıyla “*Maddi beklentiler*”, “*Mesleki ayrıcalık*”, “*Sosyal kazanım*”, “*Saygınlık*”, “*Kendini gösterme*”, “*Mesleki doyum*”, “*Alana katkı sağlama*”, “*Kişilik özellikleri*” ve “*Mesleki tükenmişlik*” olmak üzere 9 boyuttan oluşmaktadır. Bu 9 kategoride toplam 27 kod elde edilmiştir. Her bir kategori tek tek ele alındığında, Maddi beklenti kategorisinde *full ek ders ücreti* kodu; Mesleki ayrıcalık kategorisinde, *Eğitim sistemine ilişkin değişiklik ve gelişmelerden kolay haberdar olabilmek*, *Makam sahibi kişiler ile iletişim kurabilmek*, *Çalışma şartlarının uygunluğu*, *Önceki yöneticilerin olumsuz etkisi*, *İstenilen yere tayin olabilmek*, *Üst mevkilere yükselebilmek*, *Teorik düşünceleri uygulamaya dönüştürebilmek*, *Norm fazlası olmaktan kurtulabilmek* ve *Aile fertlerine daha fazla vakit ayırabilmek* kodları; Sosyal kazanım kategorisinde, *Sosyal çevre edinebilmek* ve *Sosyal statü kazanabilmek* kodları; Saygınlık kategorisinde, *Okulu ilgilendiren konularda daha fazla söz sahibi olabilmek*, *Takdir görme* kodları; Kendini gösterme kategorisinde, *Yaratıcılığını sergileyebilmek* ve *Kişisel ilgilerin karşılanabilmesi* kodları; Mesleki doyumluk kategorisinde, *Öğretmenlik Misyonunun tamamlanması* kodu; Alana katkı sağlama kategorisinde; *Beden eğitimi ve spor dersi alanına katkı sağlayabilmek* ve *Yöneticilik alanına katkı sağlayabilmek* kodları; *Kişilik özellikleri* kategorisinde; *Liderlik becerisi*, *Sevki ve idare becerisi*, *İletişim becerisi*, *Uygulama pratikliği*, *Pes etmemek/İsrarcı* ve *Empati kurma becerisi* kodları; Mesleki tükenmişlik kategorisinde; *Mesleki umutsuzluk* ve *Tesis/araç gereç yetersizliği* kodları yer almıştır.

Tablo 2’de yer alan frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedeni olarak en fazla görüş bildirdikleri kategorinin “*Mesleki ayrıcalık*” f(39) olduğu görülmüştür. Bu durum, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenleri arasında en çok yöneticilik mesleğinin beraberinde getirdiği ayrıcalıkları önemli gördüklerini göstermektedir. Tablo 2, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedeni olarak en az görüş bildirdikleri kategorinin ise maddi beklentiler olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, beden eğitim öğretmenliği ile idarecilik görevleri arasında maddi açıdan avantaj sağlayabilecek bir fark olmadığı anlamına gelebilir. Ayrıca çalışma grubunun tamamının “*Kişilik özellikleri*” kategorisinde yer alan *liderlik* koduna ilişkin görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Bu durum, tüm çalışma grubunun yöneticiliğe yönelme nedeni olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip olduğu lider karakter yapısının, yöneticiliğe yönelmede önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenleri önem derecesine göre sıralandığında; “*Mesleki ayrıcalık*”, “*Kişilik özellikleri*”, “*Alana katkı sağlama*”, “*Kendini gösterme*”, “*Saygınlık*”, “*Mesleki tükenmişlik*”, “*Mesleki doyumluk*”, “*Sosyal kazanım*” ve “*Maddi beklentiler*” şeklinde olduğu görülmüştür. Bu bölümde beden eğitim öğretmenlerini yöneticiliğe yönelten sebepler kategoriler doğrultusunda ayrıca incelenmiş ve kodlara ilişkin katılımcı görüşlerine ait doğrudan alıntılar ile birlikte sunulmuştur.

#### *Maddi Beklentiler Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maddi beklentiler kategorisine ilişkin görüşleri *full ek ders* olarak kodlanmıştır. Bu koda ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, *full ek ders* ücretine ilişkin frekansın 2 olduğu tespit edilmiştir.

*Full ek ders ücreti* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“... *Büyükşehirlerde özellikle merkezi bir okulda çok sayıda beden eğitimi öğretmeni olmaktadır. Her beden eğitimi öğretmeni normal maaşının yanında ek ders ücretini tam almak ister çünkü aksi takdirde geçinemez. Dolayısıyla yöneticilik görevi ek derslerin full olmasını*

*sağlıyor ve böyle bir olumsuz durum, yani ek dersi tamamlayamama riski, ortadan kalkmış oluyor. Özellikle yöneticiyken öğretmenliğe dönmeme isteklerimden biri de bu durumdur (M<sub>1</sub>)”.* Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenleri, yöneticiliğe yönelme nedeni olarak maddi beklentiler kategorisinde yalnızca *full ek ders ücreti* koduna ilişkin görüş bildirmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, beden eğitim öğretmenleri maddi açıdan yöneticiliğe yönelme nedeni olarak ek ders ücretlerinin full olmasını önemsemektedirler.

#### *Mesleki Ayrıcalık Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki ayrıcalık kategorisine ilişkin görüşleri, *Eğitim sistemine ilişkin değişiklik ve gelişmelerden kolay haberdar olabilme f(5)*, *Makam sahibi kişiler ile iletişim kurabilme f(4)*, *Çalışma şartlarının uygunluğu f(6)*, *Önceki yöneticilerin olumsuz etkisi f(5)*, *İstenilen yere tayin olabilme f(1)*, *Üst mevkilere yükselebilmeme f(6)*, *Teorik düşünceleri uygulamaya dönüştürebilme f(5)*, *Norm fazlası olmaktan kurtulabilme f(5)* ve *Aile fertlerine daha fazla vakit ayırabilme f(2)* olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki ayrıcalıklar kategorinde *Çalışma şartlarının uygunluğu f(6)* ve *Üst mevkilere yükselebilmeme f(6)* kodları ile ilgili daha fazla görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca mesleki ayrıcalık kategorisinde yer alan kodlara ilişkin frekans değerleri, beden eğitimi ve spor öğretmenleri tarafından en az sıklıkla *İstenilen yere tayin olabilme f(1)* kodunun ifade edildiğini göstermektedir.

*Eğitim sistemine ilişkin değişiklik ve gelişmelerden kolay haberdar olabilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Evet var. Yönetici olduğunuz zaman Yönetmelik ve Mevzuat değişikliklerinden daha hızlı haberdar olabiliyorsunuz. Ama bu konulara karşı ilgili olmanın da etkisi var. Yönetici olup yönetmelik hakkında bilgisi olmayan çok fazla kişi var” (MY<sub>1</sub>).

*Makam sahibi kişiler ile iletişim kurabilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Etkisi vardır. Protokol kuralları ve süreçlerini seviyorum. Beden eğitimi öğretmenleri önceden törenlerde bu kişileri ancak görebiliyor ve taleplerini dile getirebiliyordu. Ancak günümüzde bu da yok ve özellikle milli eğitimden bürokratlarla görüşebilme fırsatı beni idareci olmaya itti diyebilirim” (MY<sub>3</sub>).

*Çalışma şartlarının uygunluğu* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Şartlar mutlaka önemli bu nasıl bir idareci olmak istediğinize bağlı diye düşünüyorum. Şahsen koltuk ve makam için idarecilik benim düşünceme biraz ters kalıyor. Oturmak bizim işimiz değil, zaten işimiz şartları düzeltmek kendine ait bir odanın olması ve bağımsız olarak bazı kararlarda söz sahibi olmak gerçekten önemli” (M<sub>4</sub>).

*Önceki yöneticilerin olumsuz etkisi* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“... Evet evet oldu. En basit egzersiz planını bile bir müdüre bilmeyen bir müdüre anlatabilme şeyini yaşadım. Bireysel sporlarda takım çıkarmak istiyordum diyordum hayır çıkaramazsın diyordu. Anlatmaya çalışıyordum bu benim yasal hakkım ama ona anlatamıyordum. Birilerinin bunu anlatmasına gerek olmadan yapabilmesini istedim. Çok değer verdiğim bi abim bana sizin gibi insanların idareci olması gerektiğini, çünkü insanların artık yorulduğunu söyledi. Buda çok etkili oldu.

*İstenilen yere tayin olabilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Benim düşünceme göre bütün meslek gruplarının belli sürelerden sonra isteğe bağlı olarak tayin isteyebilmeleri gerekmektedir. Bu düşüncede olduğum için tayin isteyebilmenin etkisi olduğunu söyleyebiliriz” (M<sub>2</sub>).



*Üst mevkilere yükselebilmek* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Siz istemeseniz de bazı şeyler sizin kontrolünüz dışında gelişir buda onlardan biri olabilir. Olanaklar ve şartlar sizi mutlaka etkiler. Bu olasılık benim yönetici olmak için olası bir durum oluşturmuştur” (M<sub>5</sub>).

*Teorik düşünceleri uygulamaya dönüştürebilmek* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“... Mutlaka her insanın yapmayı düşündüğü planları ve düşünceleri vardır bunları gerçekleştirebileceği bir imkan ve ortamı bulduğu zaman buda onu cezbeder. Yapmak istediğin şeylerin hedeflerinin etkisi kaçınılmazdır. Beden eğitimi öğretmeni iken bu düşünceler sadece alanına özgü sınırlı kalabilmekte ancak yönetici iken kafandakileri daha rahat uygulayabiliyorsun” (M<sub>5</sub>).

*Norm fazlası olmaktan kurtulabilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...kesinlikle en önemli nedenlerden biri norm fazlası olmam. Yerim yurdum belli olsun başka ilçelere görevlendirme şeklinde gidip gelmeler, mesai saatlerimin her okulda ayrı ayrı olması beni yönetici olamaya iten en önemli sebeplerden birisiydi” (M<sub>3</sub>).

*Aile fertlerine daha fazla vakit ayırabilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...yöneticiliğe yönelmemde en önemli sebeplerden birisi çocukların okulları, ders programının sıklığı ve uyumsuzluğu nedeniyle 3 tane çocuğum var ve onlara yetişemiyorum. Yönetici olduğumda ise onlara göre programımı ayarlayabiliyorum. En önemli sebepler arasında benim için ailevi sebepler geliyor aslında” (MY<sub>2</sub>).

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenleri, idarecilik mesleğinin getirdiği ayrıcalıklar arasından en fazla çalışma şartlarının uygun olması ve üst mevkilere yükselebilmek olanağının kendilerini yönetici olmaya yönlendiren sebepler olduğunu ifade etmişlerdir.

### *Sosyal Kazanım Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sosyal kazanım kategorisine ilişkin görüşleri *sosyal çevre edinebilme f(2)* ve *sosyal statü kazanabilme f(2)* olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, her iki kodun eşit sayıda tekrar edildiği tespit edilmiştir.

*Sosyal çevre edinebilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örnek görüşü aşağıda sunulmuştur.

“... Evet var. Bir beden eğitimi öğretmeni dersleri bile okulun farklı bir köşesinde bulunan spor salonlarında yapar. Sosyal çevresi okulda bazen sınırlı kalabilmektedir, tenefüs aralarında bi çay bile içemediğimiz öğretmenler var. Yönetici olduktan sonra çok fazla insan tanıdım ve çevrem baya genişledi” (MY<sub>4</sub>).

*Sosyal statü kazanabilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örnek görüşü aşağıda sunulmuştur.

“... Sadece beden eğitimi öğretmeni olarak meslek hayatıma devam etmek çok istediğim bir şey değildi. Hep aklımda vardı işin açığı bir gün okulda veya başka bir kurumda farklı bir görev üstlenmek. Fırsatını bulunca bu göreve talip oldum. İnsanlar sosyal varlıklar ve sosyal çevre içerisinde statüleri ne kadar fazlaysa o kadar itibar görürler. Beden eğitimi öğretmeni iken de belli bir statüm vardı ama yöneticiliğin verdiği konum ayrı bunu kabul etmek lazım” (MY<sub>3</sub>).

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenleri yöneticiliğe yönelme nedeni olarak gördükleri sosyal kazanımları, sosyal çevre edinebilme ve sosyal statü sağlama olarak ifade etmişlerdir.

#### *Saygınlık Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin saygınlık kategorisine ilişkin görüşleri, *okulu ilgilendiren konularda daha fazla söz sahibi olabilme f(5)* ve *takdir görme f(4)* olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin saygınlık kategorisinde en fazla *okulu ilgilendiren konularda daha fazla söz sahibi olabilme* koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür.

*Okulu ilgilendiren konularda daha fazla söz sahibi olabilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“... Evet. Beden eğitimi öğretmenlerinin karakteristik özellikleri arasında söz sahibi olma etkisinin olduğunu düşünüyorum. Bu beni idareciliğe iten nedenlerden biridir. Hep idareciler ikinci planda bakarlar, en azından benim gördüklerim böyle, onlara laf anlatmaktansa bu konularda söz sahibi konuma geçip bu durumdan kurtulmak istedim evet” (M<sub>2</sub>).

*Takdir görme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Sportif başarılarında beden eğitimi öğretmenlerinin gösterdiği özveri maalesef takdir edilme zamanında dikkate alınmamaktadır. Yöneticiler destek olmasalar da bizim başarımızın kahramanı gibi övünürler. Bunun önüne geçme isteğim etkili oldu”

Elde edilen bulgulara göre beden eğitimi ve spor öğretmenleri, saygınlık sağlamaya ilişkin okulu ilgilendiren konularda daha fazla söz sahibi olma isteklerini kendilerini yönetici olmaya iten en önemli sebep olarak ifade etmişlerdir.

#### *Kendini Gösterme Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendini gösterme kategorisine ilişkin görüşleri, *Yaratıcılığını sergileyebilme f(7)* ve *kişisel ilgilerin karşılanabilmesi f(4)* olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendini gösterme kategorisinde en fazla *yaratıcılığını sergileyebilme* koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür.

*Yaratıcılığını sergileyebilme* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Her insan kendini göstermek ister özellikle bizim branştan olanlar buda yarışmanın tabiatında var herhalde. Evet bu madde tam olarak bize uyuyor desem yanlış olmaz herhalde” (M<sub>4</sub>).

*Kişisel ilgilerin karşılanabilmesi* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Evet. Öğretmenlikte kendinize kalan zaman daha fazla olabilir ama hep aynı şeyler yapmak zorundasınız. Takım çalıştır maça hazırla ve maça götür gibi oluyor. Bizdeki tek değişiklik branş değişikliği. Futbol biter voleybol o biter basketbol böyle devam ediyor. Kendi açımdan baktığımda örneğin başka öğretmenlerle sohbet etmek onun alanını dinlemek bilgi sahibi olmak hep istemiştir. Meral öğretmenle konuşup fotoğrafçılığa başladım mesela” (M<sub>2</sub>)

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenleri yöneticiliğe yönelme nedeni olarak, yaratıcılıklarını kullanabilecekleri bir meslek istediklerini ifade etmişlerdir.

### *Mesleki Doğunluk Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doğunluk kategorisine ilişkin görüşleri, *Öğretmenlik misyonunun tamamlanması f(4)* olarak kodlanmıştır. Bu koda ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doğunluk kategorisinde sadece *Öğretmenlik misyonunun tamamlanması* koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür.

*Öğretmenlik misyonunun tamamlanması* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Öğretmenlikte geçen süre zarfında insan yapabileceği her şeyi yaptığına inandığı andan itibaren hizmet konusunda neler yapabileceğini sorgulaması benim idareciliğe yönelmemde etkili olmuştur. Ben beden eğitimci olarak yapabileceklerimi gerçekten yaptığımı düşünüyorum, artık başka bir görev hatta idarecilik yapmam gerektiğini düşündüm” (M<sub>5</sub>).

Bu bulgu beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, öğretmenlik misyonlarını tamamladığı düşüncesinden kaynaklı olarak idarecilik görevine yöneldiklerini göstermektedir.

### *Alana Katkı Sağlama Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alana katkı sağlama kategorisine ilişkin görüşleri, *beden eğitimi ve spor alanına katkı sağlayabilmek f(9)* ve *yöneticilik alanına katkı yapabilmek f(3)* olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alana katkı sağlama kategorisinde en fazla *beden eğitimi ve spor alanına katkı sağlayabilmek* koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür.

*Beden eğitimi ve spor alanına katkı sağlayabilmek* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...Evet. Çünkü bazı okullarda özellikle bizim branşımıza karşı idarecilerde kısıtlama oluyor. Çocuklar derslerden geri kalmasın diye müsabakalara öğrenciler götürülüyor. Ama idari kısımda beden eğitimi öğretmeni bir yönetici olunca çalışmalarımızı daha rahat uygulama fırsatı bulabiliyoruz” (M<sub>4</sub>).

*Yöneticilik alanına katkı yapabilmek* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“... Evet alana katkı yapabilmek bir nedendir. Ben özellikle idareci arkadaşlara bu işin daha farklı nasıl yapılabileceği konusunda örnek olmak istedim” (M<sub>5</sub>).

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenleri, kendi branşlarında var olduğuna inandığı eksiklikleri gidermeye yönelik katkı yapabileme düşüncesini yöneticiliğe yönelme nedeni olarak ifade etmişlerdir.

### *Kişilik Özellikleri Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri kategorisine ilişkin görüşleri, *Liderlik becerisi f(10)*, *Sevk ve idare becerisi f(9)*, *İletişim becerisi f(6)*, *Uygulama pratikliği f(3)*, *Pes etmemek/İsrarcı olmak f(2)* ve *Empati kurma becerisi f(2)* olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişilik özellikleri kategorisinde en fazla *liderlik becerisi* koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür. Bu bulgu, beden eğitimi ve spor öğretmenlerini yöneticilik yapmaya yönlendiren kişilik özellikleri arasında lider karakter yapısının ön plana çıktığını göstermektedir.

### *Mesleki Tükenmişlik Kategorisi*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik kategorisine ilişkin görüşleri, *tesis/araç-gereç eksikliği f(4)* ve *mesleki umutsuzluk f(2)* olarak kodlanmıştır. Bu kodlara ilişkin frekans değerleri incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik

kategorisinde en fazla *tesis/araç-gereç eksikliği* koduna yönelik görüş bildirdikleri görülmüştür.

*Tesis/araç-gereç eksikliği* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...*Beden eğitimi öğretmenlerinin mezun olup atandıktan sonra okullarda göreve başladıklarında okullarda mesleklerini icra edecekleri spor salonu ve tesis eksiklikleriyle karşılaşmaları idareciliğe yönelmelerine etki yaptığı kanısındayım. Ben ilk atandığım yer Urfa Suruç ilçesiydi. Top dahi bulamadığım bir yere atandığımda bu mesleği o kadar eksikle yürütemeyeceğimi gördüm. Bu kesinlikle etkili oldu*” (M<sub>5</sub>).

*Mesleki umutsuzluk* koduna yönelik beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait örnek bir görüş aşağıda sunulmuştur.

“...*Her alanın kendine özgü problemleri mutlaka vardır. Ancak bizim alanımıza önce toplumun bir ön yargısı var. Bunun da devlet politikalarından kaynaklandığını düşünüyorum. Bizim alanımızı ön plana çıkaracak düzenlemeler maalesef yapılamıyor ve yaptığım işin sonucunda ne olacağını bazen kestiremiyorum ve bende bu bir umutsuzluk oluşturuyor. Beni idareci yapan asıl sebep olmasa da bu durum sebepler arasında yer alıyor*” (MY<sub>5</sub>).

Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin daha çok tesis/araç-gereç eksikliğinden kaynaklı mesleki tükenmişlik durumuna bağlı olarak yöneticiliğe yöneldikleri belirlenmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme sebeplerinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme sebeplerinin incelendiği bu araştırma dışında herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmadan elde edilecek bulguların, beden eğitimi ve spor öğretmenlerini yönetici olmaya iten motivasyon kaynaklarını belirleyebileceği düşünülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme sebeplerinin incelendiği bu araştırmada, “*Maddi beklentiler*”, “*Mesleki ayrıcalık*”, “*Sosyal kazanım*”, “*Saygınlık*”, “*Kendini gösterme*”, “*Mesleki doyum*”, “*Alana katkı sağlama*”, “*Kişilik özellikleri*” ve “*Mesleki tükenmişlik*” olmak üzere 9 kategoriye ulaşılmıştır. Bu 9 kategoride toplam 27 kod elde edilmiştir. Her bir kategori tek tek ele alındığında, Maddi beklenti kategorisinde *full ek ders ücreti* kodu; Mesleki ayrıcalık kategorisinde, *Eğitim sistemine ilişkin değişiklik ve gelişmelerden kolay haberdar olabilme, Makam sahibi kişiler ile iletişim kurabilme, Çalışma şartlarının uygunluğu, Önceki yöneticilerin olumsuz etkisi, İstenilen yere tayin olabilme, Üst mevkilere yükselebilmek, Teorik düşünceleri uygulamaya dönüştürebilmek, Norm fazlası olmaktan kurtulabilme ve Aile fertlerine daha fazla vakit ayırabilme* kodları; Sosyal kazanım kategorisinde, *Sosyal çevre edinebilme ve Sosyal statü kazanabilme* kodları; Saygınlık kategorisinde, *Okulu ilgilendiren konularda daha fazla söz sahibi olabilme, Takdir görme* kodları; Kendini gösterme kategorisinde, *Yaratıcılığını sergileyebilme ve Kişisel ilgilerin karşılanabilmesi* kodları; Mesleki doyumluk kategorisinde, *Öğretmenlik Misyonunun tamamlanması* kodu; Alana katkı sağlama kategorisinde; *Beden eğitimi ve spor dersi alanına katkı sağlayabilmek ve Yöneticilik alanına katkı sağlayabilmek* kodları; Kişilik özellikleri kategorisinde; *Liderlik becerisi, Sevk ve idare becerisi, İletişim becerisi, Uygulama pratikliği, Pes etmemek/İsrarcı ve Empati kurma becerisi* kodları; Mesleki tükenmişlik kategorisinde; *Mesleki umutsuzluk ve Tesis/araç gereç yetersizliği* kodları yer almıştır.

Hancock, Müller, Wang ve Hachen (2019) tarafından okul müdürlerinin motivasyon kaynaklarının belirlenmesine yönelik yapılan araştırmada 9 kategori belirlenmiştir. Bu kategoriler, “maaş artışı”, kariyer seçeneklerini artırmak”, “mesleki gelişim”, “statü gelişimi”, “yenilikçi lider olma”, “müfredat değişimlerinde öğretmenlere yardımcı olma”, “daha fazla liderlik üstlenme”, “öğretim yeniliklerine yönelik öğretmenlere yardımcı olma”, “öğrencilerin öğrenme fırsatlarını geliştirme” olmak üzere kategoriler belirlenmiştir. Mevcut araştırmadan elde edilen bulgular ile bu araştırmadan elde edilen bulgular arasında önemli büyük ölçüde benzerlikler tespit edilmiştir. Bu durum ilgili literatürün, mevcut araştırmada elde edilen bulguları desteklediği şeklinde ifade edilebilir.

Yönetimin tüm aşamalarında sürekli değişim ve yeniliklere açık nitelikli yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (Kurtipek ve Güngör, 2019). Dolayısıyla okul müdürleri mesleki farkındalık özellikleri ile birlikte (Kurtipek ve Sönmezoglu, 2018) bir okulun akademik başarısı (Davis ve diğerleri, 2005; Orr ve diğerleri, 2010) ve faaliyetleri (Clifford, 2012; Robinson ve diğerleri, 2008; Seashore Louis ve diğerleri, 2010) için kritik öneme sahiptir. Okul müdürlerinin %99'unun bir zamanlar öğretmen olduğu göz önüne alındığında (Bastian ve Henry, 2015; Gates ve diğerleri, 2003), bu araştırmadan elde edilen bulguların beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden karşılanacak yönetici eksikliğinin giderilmesinde kullanılması önerilmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle, yöneticilik görevinde bulunan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin farklı kişisel ve mesleki özellikleri ile yönetsel becerileri arasında daha güçlü ilişki kurulması sağlanmalıdır. Dolayısıyla alanyazına katkı sağlayacak daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

- Aktan C.C. (2003). *Değişim çağında yönetim*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bastian K.C., Henry G.T. (2015). The apprentice: Pathways to the principalship and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 51(4), 600–639.
- Başaran İ.E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: A. Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Berg B.L., Lune H. (2012). *Qualitative research methods for the social sciences (8th ed.)*. New Jersey, NJ: Pearson.
- Bogdan R., Biklen S. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods (5th ed.)*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Büyüköztürk Ş., Kılıç Çakmak E., Akgün Ö.E., Karadeniz E., Demirel F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri (11. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can H. (1999). *Yönetim bilimi ve tarihcesi* (Ed: S. Güney). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Davis S., Darling-Hammond L., LaPointe M., Meyerson D. (2005). *School leadership study: Developing successful principals (Review of Research)*. Stanford, CA: Stanford University, Stanford Educational Leadership Institute.
- Cerit Y., Özdemir T (2006). *Okul Yöneticisi olmak istemeye Etki eden Faktörlere ilişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Görüşleri*, 15. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla.
- Clifford M. (2012). *Hiring quality school leaders: Challenges and emerging practices*. Naperville, IL: American Institute for Research.

- Creswell J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cohen L., Manion L., Morrison K. (2007). *Research methods in education (6th ed.)*. London, UK: Routledge.
- Çelik O.B., İlhan E.L., Esentürk, O.K. (2015). Investigation of time management skills of college students who play sports and don't play sports. *Science, Movement and Health (Supplement)*, 15(2), 602-609.
- Demirhan G., Coşkun H., Altay F. (2002). Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine ilişkin görüşler. *Eğitim ve Bilim*, 27(123).
- Dhuey E., Smith J. (2018). How school principals influence student learning. *Empirical Economics*, 54(2), 851–882.
- Easley J., Elmeski, M. (2016). *From policy and practice to possibilities: The context of educational accountability in the U.S. And praxis of school leadership*. In J. EasleyII, & P. Tulowitzki (Eds.). *Educational accountability – International perspectives on challenges and possibilities for school leadership* (pp. 34–53). London: Routledge.
- Ergün O. (1998). *İlköğretim okulu yöneticilerini yönetici olmaya güdüleyen gereksinimlerin önem derecesi ve karşılama düzeyi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gates S.M., Ringel J.S., Santibanez L., Chung K., Ross K. (2003). *Who is leading our schools?: An overview of school administrators and their careers*. RAND Corporation.
- Goldring R., Taie S. (2014). Principal attrition and mobility: Results from the 2012-13 principal follow-up survey (NCES 2014-064). Erişim: U. S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics <http://nces.ed.gov/pubsearch>.
- Hancock D.R., Müller U., Wang, C. (2016). Motivating teachers to become school principals in the U.S.A. and Germany. *Journal of Global Research in Education and Social Science*, 7(2), 83–93.
- Köse M.F. (2008). Yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları ve yöneticiliği tercih nedenleri. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kurtipek S., Gungor N.B. (2019). Individual innovation: A research on sports manager candidates. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 264-271.
- Kurtipek S., Sönmezoglu U. (2018). Determination of the perceptions of sports managers about sport concept: A metaphor analysis study. *International Journal of Higher Education*, 7(4), 17-25.
- Laminack L.L, Long B.M. (1985). What makes a teacher effective: Inside from preservice teachers. *Clearing House*, 58, 268.
- Leithwood K., Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496–528.
- Liamputtong P. (2009). *Qualitative research methods (3rd ed.)*. South Melbourne, Vic:Oxford University Press.
- Merriam S.B. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation (4th ed.)*.San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Mızrak O., Katkat D., Yenel F. (2006). Spor federasyonlarında görev yapan genel sekreterlerin liderlik analizi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 26-34.
- Miles M.B., Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miles M.B., Huberman A.M., Saldaña, J. (2014). *Fundamentals of qualitative data analysis. In Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage

- Neuman W.L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th ed.)*. Harlow, Essex: Pearson New International.
- Nieder-Entgelmeier C. (2017). *Schulleiter-Mangel: NRW sucht dringend rektoren*. March 1, Retrieved March 5, 2017. Erişim: <https://www.welt.de/regionales/nrw/article162500260/NRW-sucht-dringend-Rektoren.html>.
- Orr M., King C., La Pointe M. (2010). *Districts developing leaders: Lessons on consumer actions and program approaches from eight urban districts*. New York, NY: The Wallace Foundation.
- Robinson V., Lloyd C., Rowe K. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the different effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674.
- Seashore Louis K., Leithwood K., Wahlstrom K.L., Anderson S. (2010). *Learning from leadership: Investigating the links to improved student learning*. Commissioned by The Wallace Foundation University of Minnesota, University of Toronto.
- Saçlı F., Bulca Y., Demirhan, G., Kangalgil M. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel nitelikleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 20(4), 145-151.
- Şişman M. (1996). *Etkili Okul Yönetimi, İlkokullarda bir Araştırma*. Eskişehir. Yayınlanmamış Araştırma Raporu.
- Temel C., Güllü M. (2016). Bir beden eğitimi dersi çiz. *Eğitim ve Bilim*, 41(183).
- Thomas, R. Murray. (2003). *Blending qualitative and quantitative research methods in theses and dissertations*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Tyre P. (2015). *Why do more than half of principals quit after five years?* The Hechinger report. Erişim: <http://hechingerreport.org/why-do-more-than-half-of-principals-quit-after-five-years/>.
- Yıldırım A., Şimşek H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz A., Güven Ö. (2015). Ders dışı sportif etkinliklere yönelik ebeveyn tutum ölçeği. *Niğde Spor Bilimleri Dergisi*, 9(2), 244-258.
- Yılmaz A., Esenturk O.K., Demir G.T., Ilhan E.L. (2017). Metaphoric perception of gifted students about physical education course and physical education teachers. *Journal of Education and Learning*, 6(2), 220-234.
- Yin R.K. (2014). *Case study research design and methods (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.