



Yöneticiliği Tercih Eden Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yöneticiliği Tercih Etme Sebeplerinin İncelenmesi

The Reasons of Physical Education Teachers
who Prefer Management and the
Perspectives of Management

Barbaros Serdar ERDOđAN¹, Erhan BUYRUKOđLU², Melek BAYINDIR³

¹Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Burdur
· bserdogan@mehmetakif.edu.tr · ORCID > 0000-0001-6039-1494

²Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği ABD, Aydın
· erhanbuyrukoglu@gmail.com · ORCID > 0000-0002-8459-9270

³Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği, ABD
· bayndrmelek@gmail.com · ORCID > 0000-0002-9210-2527

Makale Bilgisi/Article Information

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş Tarihi/Received: 11 Mayıs/May 2023

Kabul Tarihi/Accepted: 31 Temmuz/July 2023

Yıl/Year: 2023 | **Cilt – Volume:** 14 | **Sayı – Issue:** 2 | **Sayfa/Pages:** 209-220

Atıf/Cite as: Erdođan, B.S., Buyrukođlu, E., Bayındır, M. "Yöneticiliği Tercih Eden Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yöneticiliği Tercih Etme Sebeplerinin İncelenmesi" Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 14(2), Ađustos 2023: 209-220.

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Barbaros Serdar ERDOđAN

Etik Kurul Beyanı/Ethics Committee Approval: "Araştırma için Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beřeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 04.03.2023 tarihli ve 31968447/050.04.04-08,295 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır."

YÖNETİCİLİĞİ TERCİH EDEN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİLİĞİ TERCİH ETME SEBEPLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZ

Araştırmamızda yöneticiliği tercih eden beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliği tercih etme sebeplerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma örneklemini Aydın genelinde 2022- 2023 eğitim öğretim yılında aktif olarak yönetici konumunda bulunan araştırmamıza gönüllü olarak katılan okul müdür ve müdür yardımcılarında oluşan toplam 182 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmamızda Köse (2008) in hazırlamış olduğu 30 madde 5 alt boyuttan (kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, maddi ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyaçları ve güvenlik ihtiyaçları) oluşan öğretmenlerin yöneticiliği tercihlerini belirlemeye yönelik ölçek kullanılmıştır. Araştırmamızda sonuç olarak; cinsiyet değişkeninde sosyal nedenler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, eğitim değişkeninde saygı ihtiyaçları ve sosyal ihtiyaçlar alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, beden eğitimi öğretmenlerinin sportif uzmanlık branşlarında alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı, beden eğitimi öğretmenlerinin yönetici konumunda çalışmış oldukları okul türü değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı, yöneticiliği tercih eden beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem yıl değişkeninde ise sosyal ihtiyaçlar alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, Tercih Etme, Yönetici.



THE REASONS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS WHO PREFER MANAGEMENT AND THE PERSPECTIVES OF MANAGEMENT

ABSTRACT

In our research, it is aimed to examine the reasons for physical education teachers who prefer to be a manager. The research sample consists of a total of 182 physical education teachers, consisting of school principals and assistant principals, who voluntarily participated in our research, who were active managers in the 2022-2023 academic year throughout Aydın. In our research, a scale consisting of 30 items and 5 sub-dimensions (Self-actualization needs, material needs, social needs, respect needs and security needs) prepared by Köse (2008) was used to determine the preferences of teachers. As a result of our research; There is a statisti-

cally significant difference in the sub-dimension of social reasons in the gender variable, there is a statistically significant difference in the sub-dimension of respect needs and social needs in the education variable, there is no statistically significant difference in the sub-dimensions of the physical education teachers in the sports specialization branches, physical education teachers working in the managerial position. It was observed that there was no statistically significant difference in the type of school they attended, and there was a statistically significant difference in the social needs sub-dimension in the seniority year variable of the physical education teachers who preferred to be administrators.

Keywords: Physical Education Teacher, Preference, Administrator.



GİRİŞ

Alan yazın incelendiğinde yönetim alanında yapılan çalışmalarda yönetici konumundaki bireylerin yöneticiliği tercih etme sebepleri ile ilgili çalışmaların az sayıda olduğu görülmüştür. Yönetici örgüt içerisinde önemli bir yere sahiptir. Örgüt içerisinde yöneticinin tavrı örgütün ilerleyişinde önemli bir etkiye sahiptir. Beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik vasfına sahip olması yönetim alanında beden eğitimi öğretmenlerini diğer eğitim branşlarında yer alan öğretmenlere nazaran ön plana çıkarmaktadır (Cunningham ve Cordeiro, 2000).

Yöneticiliği tercih eden öğretmenlerin tercih etme sebepleri yönetici vasfının kendilerinde barındırdığı ve/veya liderlik özellikleri ile ikna, iletişim kabiliyetlerinin etkili olmasındandır (Cooley ve Shen 2005). Eğitim öğretim alanında modern hayat ile yeniliklerin meydana gelmesi eğitim de büyük etki yaratmıştır. Bu etki okul yönetim anlayışında da değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iletişim kabiliyetlerinin yüksek oluşu, ders içerisinde ve ders dışında yönetici pozisyonunda dahil olmasa da mesleki sorumluluğu gereğince aktif olarak yönetici konumunda sürekli hareket halindedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin sürekli hareket halinde olması kendisinden üste olan yöneticilerinin iş yükünü azaltmalarına sebebiyet vermektedir (Hoy ve Misket,2015).

Beden eğitimi öğretmeni diğer öğretmenlik branşlarına göre liderlik vasfının en fazla olduğu öğretmenlik branşı olarak tanımlanmaktadır (Tohidi ve Jabbari, 2012). Eğitim alanındaki yöneticilerin örgüt içerisindeki örgütsel bağlılık, çevresel uyarıcılara karşı pozitif önlemler, motivasyonu yüksek örgüt bireylerinin yer alması, alt kademesinde yer alan öğretmenlere rehberlik etmesi genel olarak yönetici konumunda olan ve/veya olmak isteyen bireylerde aranan niteliklerdir (Babatunde Joseph, 2015).

Yönetim alanında yer alan bireylerin hem okul içinde hem de okul dışında etkileşimi yüksek, okul içerisinde yer alan bireyler (öğretmen, öğrenci, hizmetli) ile

anlaşan, onları dinleyen ve önerilerini değerlendiren bireylerin olması genel olarak istenen bir durumdur (Nduka, 2016). Yöneticilerin okul içerisinde cinsiyet ayrımı göz etmeksizin okulun misyon ve vizyonunu göz önünde bulundurarak hareket eden bireylerin olması beklenmektedir (Carey, 2017). Öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmelerinde okulun gelişimi, okul içerisindeki negatif etkileşiminin pozitif yöne çevrilmesi, öğrencilerin akademik başarılarının artması yer almaktadır (Yeşilkaya, 2007).

Alan yazın incelendiğinde bazı çalışmalarda okul içerisinde genç yaşta öğretmenlerin yönetici olmak istedikleri, yöneticiliği tercih eden öğretmenlerin yönetici olduğunda daha fazla boş zamanının olacağını düşünmesi, liderlik özelliğini uygulamalı olarak yansıtmak, rehber olmak, daha fazla mesleki fayda ve kazanç elde etme düşüncelerinin öğretmenlerin yöneticiliği tercih etme sebepleri olarak yer almaktadır (Altın ve Vatanartıran, 2014; Carey, 2017; Bingül ve Hacifazlıoğlu, 2011; Hancock vd., 2006; Enginer ve Köse, 2012; Küçük ve Durmuşoğlu, 2022).

Öğretmenlerin yöneticiliği tercih etme sebepleri ve kişisel olarak kendilerinde bulunan özellikler genel olarak değerlendirildiğinde, zayıf okul yönetimi, liderlik vasfına sahip ve iletişim kabiliyetleri yüksek bireyler oldukları, negatif okul düzeyinin pozitif okul yönetim düzeyine çevrilmesi için planlamalar yapan bireyler olarak okul içerisinde yer alan birey konumunda oldukları, sorumluluk sahibi alan, motivasyon kabiliyetini yüksek olan bireyler olarak alan yazında yer almaktadır (Mathibe, 20007; Arhipova vd; 2018; Türkmenoğlu ve Bülbül, 2015; Tršková, 2016; İhtiyaroğlu ve Demir, 2015).

YÖNTEM

Araştırmamızda evren örneklem büyüklüğü, araştırmanın modeli, verilerin analizi ve toplam süreci ile ilgili açıklamalar bu kısımda yer almaktadır. Araştırma sürecinde Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi çerçevesinde hareket edilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmamızda betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Herhangi bir konuyu veya bir durumu saptamayı hedefleyen araştırmalara betimsel araştırma denilmektedir (Karasar,2015).

Araştırma Grubu (Evren-Örneklem)

Araştırmamızda 2022- 2023 eğitim öğretim yılında aktif olarak Aydın ili genelinde yöneticilik konumunda yer alan 182 Beden Eğitimi Öğretmeni oluşturulmuştur. Katılımcıların yaş ortalamaları $43,38 \pm 8,069$ olarak tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları: Araştırmamızda veri toplama uygulamaları katılımcılara çevrimiçi veri toplama platformu aracılığı ile ulaşılmıştır. Araştırmamızda verilerin toplama işlemi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, ikinci bölümde ise beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliği tercih nedenlerini belirlemeye yönelik ölçek kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu içerisinde cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, sportif branş, çalışmış olduğunuz okul türü ve mesleki kıdem yer almaktadır.

Verilerin Toplanması/İşlem Yolu: Köse (2008) tarafından hazırlanmış olan “Yöneticiliği Tercih Nedenleri” Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek “fizyolojik ihtiyaçlar”, “güvenlik ihtiyaçları”, “sosyal ihtiyaçlar”, “saygı ihtiyacı” ve “kendini gerçekleştirme” olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca “hiç katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” olmak üzere 30 madde 5’li likertten oluşmaktadır.

Verilerin Analizi: Araştırmamızda çalışma verilerinin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada normallik dağılımını tespit edebilmek için çarpıklık basıklık testleri, ortalama, medyan ve mod ile birlikte saçılım grafikleri incelenmiştir. İkili gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit edebilmek amacı ile bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla gruplarda anlamlı farklılık olup olmadığını test edebilmek amacı ile ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz yapılırken %95 güven aralığında verilerin analizi yapılmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan yöneticiliği tercih eden beden eğitimi öğretmenlerine ait demografik bilgiler

Değişken	f	%	
Cinsiyet	Kadın	47	25,8
	Erkek	135	74,2
Öğrenim Durumu	Lisans Mezunu	111	61,0
	Lisansüstü Mezun	71	39,0
Beden Eğitimi Öğretmeni Uzmanlık Spor Alanı	Takım Sporları	121	66,5
	Bireysel Sporlar	61	33,5
Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yönetici Pozisyonunda Çalışmış Oldukları Okul Türü	Ortaokul	93	51,1
	Lise	89	48,9
Kıdem Yılı	1-5 Yıl	22	12,1
	6-10 Yıl	19	10,4
	11-15 Yıl	35	19,2
	16-21 yıl	45	24,7
	22 yıl ve üzeri	61	33,5

Tablo 1’de araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler verilmiştir. Demografik bilgiler verilirken yüzde ve frekans kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Yöneticiliği tercih eden beden eğitimi öğretmenlerine yönelik elde edilen verilere ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri

Boyut	Ort.	S.S.	Çarp.	Bas.
Fizyolojik (Maddi) Nedenler	2,45	0,99	,383	-,320
Güvenlik Nedenleri	3,66	0,47	-,070	1,211
Sosyal Nedenler	3,23	0,74	-,005	-,138
Saygı	4,03	0,68	-,638	,261
Kendini Gerçekleştirme	3,84	0,45	-,394	,426

Araştırma amacına yönelik olarak kullanılan ölçeklere ait ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık değerleri tablo 2’de verilmiştir. Ölçek alt boyutlarına ait çarpıklık basıklık değerleri incelendiğinde $\pm 1,5$ değerleri arasında olduğu görülmüş (Tabachnick ve Fidell, 2013), ayrıca histogram, saçılım grafikleri, medyan ve mod değerleri incelenerek dağılımın normale yakın olduğu kararı verilmiş bu doğrultuda istatistiksel analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin iç güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha ile test edilmiş ve tüm ölçek için .70 olarak tespit edilmiştir. Alpar (2011) bu değerlerin oldukça güvenilir olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların yöneticiliği tercih etme nedenlerinin incelenmesi

Boyut	Değişken	n	Ort.	S.S.	t	p
Fizyolojik (Maddi) Nedenler	Kadın	47	2,13	,81	2,519	,01
	Erkek	135	2,55	1,02		
Güvenlik Nedenleri	Kadın	47	3,75	,36	1,571	,178
	Erkek	135	3,64	,50		
Sosyal Nedenler	Kadın	47	3,42	,71	2,055	,041
	Erkek	135	3,16	,75		
Saygı	Kadın	47	4,00	,75	,407	,685
	Erkek	135	4,05	,65		
Kendini Gerçekleştirme	Kadın	47	3,80	,51	,668	,505
	Erkek	135	3,85	,43		

Tablo 3'te araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyet değişkenlerine göre yöneticiliği tercih etme nedenlerini incelemek amacı ile bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarında fizyolojik nedenler alt boyutunda erkek ve kadın katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t=2,519$; $p=,013$). Söz konusu farklılık ortalamalar incelendiğinde erkek katılımcılar lehine olduğu görülmüştür. Sosyal nedenler alt boyutunda yöneticiliği tercih etme nedenlerinin katılımcıların cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t=2,055$; $p=,041$). Elde edilen ortalamalar incelendiğinde söz konusu farklılığın kadın katılımcılar lehine olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, yöneticiliği tercih etmede kadın katılımcılar sosyal ihtiyaçlar temelinde erkek katılımcılara göre daha çok tercih etmektedir diyebiliriz. Ayrıca erkek katılımcıların yöneticiliği maddi ihtiyaçlar nedeni ile kadınlara göre daha çok tercih ettiğini söyleyebiliriz.

Tablo 4. Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıları yöneticiliği tercih etme nedenlerinin incelenmesi

Boyut	Değişken	n	Ort.	S.S.	t	p
Fizyolojik (Maddi) Nedenler	Lisans	111	2,41	,95	,566	,572
	Lisansüstü	71	2,50	1,05		
Güvenlik Nedenleri	Lisans	111	3,67	,49	,054	,957
	Lisansüstü	71	3,66	,43		
Sosyal Nedenler	Lisans	111	3,13	,75	2,288	,023
	Lisansüstü	71	3,39	,72		
Saygı	Lisans	111	3,95	,68	2,249	,022
	Lisansüstü	71	4,18	,66		
Kendini Gerçekleştirme	Lisans	111	3,81	,48	1,182	,239
	Lisansüstü	71	3,89	,38		

Tablo 4'te araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre yöneticiliği tercih etme nedenleri incelenmek amacı ile bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarında sosyal ihtiyaçlar ($t=2,288$; $p=0,23$) ve saygı ihtiyaçları ($t=2,249$; $p=0,22$) alt boyutlarında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen farklılıkların hangi grupların lehine olduğunu tespit edebilmek amacı ile grup ortalamaları incelenmiştir. Her iki alt boyutta da lisansüstü eğitim düzeyinde olan yöneticilerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareket ile eğitim seviyesi arttıkça sosyal ihtiyaç ve saygı ihtiyacı nedeni ile yöneticiliği tercih etme nedenlerinin arttığını söyleyebiliriz.

Tablo 5. Branş durumu değişkenine göre katılımcıları yöneticiliği tercih etme nedenlerinin incelenmesi

Boyut	Değişken	n	Ort.	S.S.	t	p
Fizyolojik (Maddi) Nedenler	Takım Sporları	121	2,42	1,05	,345	,731
	Bireysel Sporlar	61	2,48	,86		
Güvenlik Nedenleri	Takım Sporları	121	3,64	,45	1,128	,261
	Bireysel Sporlar	61	3,72	,50		
Sosyal Nedenler	Takım Sporları	121	3,24	,75	,260	,795
	Bireysel Sporlar	61	3,21	,74		
Saygı	Takım Sporları	121	4,05	,66	,283	,777
	Bireysel Sporlar	61	4,02	,72		
Kendini Gerçekleştirme	Takım Sporları	121	3,83	,47	,342	,733
	Bireysel Sporlar	61	3,86	,42		

Tablo 5'te araştırmaya katılan yöneticilerin uzmanlık spor branşları değişkenlerine göre yöneticiliği tercih etme nedenleri incelenmek amacı ile bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda yöneticiliği tercih etme nedenlerinde branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bireysel veya takım sporu ile ilgilenmenin yöneticiliği tercih etme nedenleri üzerinde herhangi etkisi olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 6. Görev yapılan okul türü değişkenine göre katılımcıları yöneticiliği tercih etme nedenlerinin incelenmesi

Boyut	Değişken	n	Ort.	S.S.	t	p
Fizyolojik (Maddi) Nedenler	Ortaokul	93	2,47	1,02	,351	,726
	Lise	89	2,42	,96		
Güvenlik Nedenleri	Ortaokul	93	3,71	,47	1,285	,201
	Lise	89	3,62	,46		
Sosyal Nedenler	Ortaokul	93	3,29	,80	1,193	,234
	Lise	89	3,16	,68		
Saygı	Ortaokul	93	4,09	,65	1,103	,272
	Lise	89	3,95	,71		
Kendini Gerçekleştirme	Ortaokul	93	3,82	,47	,627	,532
	Lise	89	3,86	,42		

Tablo 6'da araştırmaya katılan yöneticilerin görev yapmış oldukları okul türü değişkenlerine göre yöneticiliği tercih etme nedenleri incelenmek amacı ile bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda yöneticiliği

tercih etme nedenlerinde görev yapılan okul kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ortaokul veya lisede görev yapmanın yöneticiliği tercih etme nedenleri üzerinde herhangi etkisi olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 7. Kıdem yılı değişkenine göre katılımcıları yöneticiliği tercih etme nedenlerinin incelenmesi

Boyut	Değişken	n	Ort.	S.S.	f	p	İkili K.
Fizyolojik (Maddi) Nedenler	1-5 yıl	22	2,45	,78	,665	,617	
	6-10 yıl	19	2,13	1,02			
	11-15 yıl	35	2,48	,98			
	16-21 yıl	45	2,41	1,11			
	22 ve üstü	61	2,54	,96			
Güvenlik Nedenleri	1-5 yıl	22	3,76	,49	1,494	,206	
	6-10 yıl	19	3,61	,54			
	11-15 yıl	35	3,77	,40			
	16-21 yıl	45	3,70	,35			
	22 ve üstü	61	3,56	,54			
Sosyal Nedenler	1-5 yıl	22	3,19	,84	4,370	,002	
	6-10 yıl	19	3,11	,73			1<3
	11-15 yıl	35	3,59	,74			2<3
	16-21 yıl	45	3,35	,73			3<5
	22 ve üstü	61	2,98	,65			
Saygı	1-5 yıl	22	3,93	,57	1,465	,215	
	6-10 yıl	19	3,85	,75			
	11-15 yıl	35	4,03	,71			
	16-21 yıl	45	4,23	,58			
	22 ve üstü	61	3,99	,72			
Kendini Gerçekleştirme	1-5 yıl	22	3,80	,42	,495	,740	
	6-10 yıl	19	3,74	,48			
	11-15 yıl	35	3,89	,43			
	16-21 yıl	45	3,88	,43			
	22 ve üstü	61	3,83	,48			

*p<0,05

Tablo 7’de araştırmaya katılan katılımcıların kıdem yılları değişkenine göre yöneticiliği tercih etme nedenlerinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Gerçekleş-

tirilen analiz sonuçları incelendiğinde sosyal ihtiyaçlar alt boyutunda kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir ($F(177)=4,370$; $p=,002$). Elde edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilebilmesi için post hoc testlerinde LSD testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda 1-5 yıl ile 11-15 kıdem yılı arasında ve 6-10 yıl ile 11-15 kıdem yılı arasında 11-15 kıdem yılına sahip katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 22 yıl ve üzerinde kıdeme sahip katılımcılar ile 11-15 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar arasında yine 11-15 kıdem yılına sahip katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak kıdem yılı 10 yıla kadar ve 20 yıl üzerinde olan katılımcıların 11-15 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre sosyal ihtiyaçlar neden ile yönetici olma tercihlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Araştırmamızda yöneticiliği tercih eden beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliği tercih etme sebepleri ile cinsiyet, öğrenim durumu, beden eğitimi uzmanlık spor alanı, beden eğitimi öğretmenlerinin yönetici pozisyonunda çalışmış oldukları okul türü ve kıdem yılı aşağıda açıklanmıştır.

Demografik özellikler incelendiğinde kadın katılımcılara nazaran erkek katılımcıların kadınlara oranla pozitif yönde bir katılım gösterdiği görülmüştür.

Kategorize edilmiş değişkenlerde en yüksek orana sahip değişkenler; Öğrenim durumunda lisans mezunu katılımcılar, beden eğitimi uzmanlık spor alanı değişkeninde takım sporları, beden eğitimi öğretmenlerinin yönetici pozisyonunda çalışmış oldukları okul türü değişkeninde; ortaokul, beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem yılı değişkeninde 22 yıl ve üzeri katılımcılardan oluşmaktadır (Tablo 1).

Tablo 7 de kıdem yılı değişkenine göre katılımcıları yöneticiliği tercih etme nedenleri istatistiksel analiz sonucunda kıdem yılı 20 yıl ve üzerinde olan katılımcılar ile 10 yıla kadar olan katılımcıların 11-15 yıl kıdeme sahip katılımcılara göre sosyal ihtiyaçlar neden ile yönetici olma tercihlerinin negatif yönde olduğu tespit edilmiş olup, sosyal ihtiyaçlar alt boyutunda kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir Aktay ve Ekşi (2009) yapmış oldukları çalışmada ise 1-5 yıl arasında katılımcıların sonuçlarının pozitif yönde olduğu görülmüştür. Köse ve Erginer (2011) “Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliği Tercih Nedenleri” isimli çalışmada ise 6- 10 yıl arasında katılımcıların pozitif yönde olduğu görülmüştür. Aksu (2004) ’ün yapmış olduğu çalışma alt boyutunda genel eğitim alt boyutunda istatistiksel açıdan farklılık olduğu görülmüştür. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde ise genel sonucun yönetici bireylerin kıdemlerinde istatistiksel olarak farklılıkların olduğu yönündedir (Kazak, 2021; Günay ve Özbilen, 2018; Akçamate, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Sefer, 2006; Başol ve

Altay, 2009; Akbaşlı ve Balıkçı, 2013; Cerit ve Özdemir, 2006; Kahveci ve Demirtaş, 2013; Arslantaş ve Özkan, 2012).

Araştırmamızda yöneticilerin görev yapmış oldukları okul türü değişkenlerine göre yöneticiliği tercih etme nedenleri incelenmek amaçlı yapılan analiz sonucunda yöneticiliği tercih etme nedenlerinde görev yapılan okul kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 6). Bass 2006 yılında yapmış olduğu çalışmada okul türü bakımından istatistiksel olarak bir sonuç elde edemediği görülmüştür. Ayrıca aynı sonucu Pijanowski ve Brady (2009), Walker ve Kwan (2009) çalışmalarında da görülmüştür. Bu sonuçlar araştırmamız sonuçlarını destekler niteliktedir.

Cinsiyet değişkeninde Cerit ve Özdemir (2006) yapmış oldukları çalışmada istatistiksel olarak bir farklılık görülmemiştir. Usluer (2000) yapmış olduğu çalışmada kadın katılımcıların negatif yönde değerlendirildiği görülmüştür. Günay ve Özbilen (2018) yapmış olduğu çalışmada ise kadın katılımcıların pozitif yönde puan aldıkları görülmüştür. Arslantaş ve Özkan (2012), Oğuz (2007), Uğurlu (2001) yapmış oldukları çalışmalarda cinsiyet açısından istatistiksel olarak bir farklılık görülmemiştir. Araştırmamızda ise araştırmamıza katılan yöneticilerin cinsiyet değişkenlerine göre yöneticiliği tercih etme nedenlerini incelemek için yapılan analiz sonucunda fizyolojik nedenler, sosyal nedenler alt boyutlarında erkek ve kadın katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Fizyolojik nedenler alt boyutunda erkekler lehine sonuç elde edilirken sosyal nedenler alt boyutunda ise kadınlar lehine olduğu görülmüştür (Tablo 3). Aksu (2004) ile Aktay ve Ekşi (2009)'un yapmış oldukları çalışma sonucunun ise araştırmamız sonucu ile benzer niteliktedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin uzmanlık spor branşları değişkenlerine göre yöneticiliği tercih etme nedenleri incelenmek için yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Tablo 5).

Araştırmamıza katılan yöneticilerin eğitim düzeylerine göre yöneticiliği tercih etme nedenlerini incelenmek amacı doğrultusunda yapılan analiz sonucunda saygı ihtiyaçları ve sosyal ihtiyaçlar alt boyutunda lisans üstü eğitim düzeyi olan bireylerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür (Tablo 4). Alan yazında yer alan çalışmalarda ise araştırmamız sonucuna benzer sonuçların elde edildiği ve bu sonuçların araştırmamız sonuçlarını desteklediği görülmüştür (Özdemir, 2009; Dursun, 2000; Cerit ve Özdemir, 2006; Akbaşlı ve Balıkçı, 2013). Sonuç olarak; Cinsiyet değişkeninde sosyal nedenler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, eğitim değişkeninde saygı ihtiyaçları ve sosyal ihtiyaçlar alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, beden eğitimi öğretmenlerinin sportif uzmanlık branşlarında alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı, beden eğitimi öğretmenlerinin yönetici konumunda çalışmış oldukları

okul türü değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı, yöneticiliği tercih eden beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem yıl değişkeninde ise sosyal ihtiyaçlar alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalenin yazarları arasında, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Çalışma Dizaynı (Design of the Research): BSE(%50), EB(%50)

Veri Toplama (Data Acquisition): MB(%100)

İstatistiksel Analiz (Statistical Analysis): BSE(%50), EB(%50)

Makalenin Hazırlanması (Preperation of the Article): BSE(%40), EB(%30), MB(%30)

KAYNAKLAR

- Akbaşlı, S., ve Balıkçı, A. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre okul yöneticisinin meslekleşmesinin değerlendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 366-377.
- Akçamete, G., Kaner S., ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik. Nobel Yayınları, Ankara.
- Aksu, M. B. (2004). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilik eğilimleri: Malatya ili örneği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 8.
- Aktaş, A., ve Ekşi, H. (2009). Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 19-65.
- Alpar, R. (2011). *Applied multivariate statistical methods* (3rd ed.). Ankara: Detay Press.
- Altın, F., ve Vatanartıran, S. (2014). Türkiye'de okul yöneticisi yetiştirme, atama ve sürekli geliştirme model önerisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 15(2), 17-35.
- Arhipova, O., Kokina, I., ve Rauckienė-Michaelsson, A. (2018). School principal's management competences for successful school development. *TILTAI*, 1, 63-75.
- Arsantaş, H. İ., ve Özkan, M. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin çatışma yönetimi yaklaşımlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 555-570.
- Babatunde Joseph, O. (2015). The effect of employees' motivation on organizational Performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(4), 62-75.
- Bass, T. S. (2006). To be or not to be: Issues influencing educators' decisions to enter the principalship. *AASA Journal of Scholarship and Practice*, 2(4), 19-30.
- Başol, G., ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191-216.
- Bingül, M., ve Hacifazlıoğlu, Ö. (2011). Sınıf öğretmenlerinin yönetici olma eğilimleri: İstanbul Esenyurt İlçesi örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 860-881.
- Carey, C. C. (2017). Motivation and preparation of teachers who become assistant principals. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Kansas.
- Cerit, Y., ve T. Özdemir (2006), Okul yöneticisi olmak istemeye etki eden faktörlere ilişkin okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri, 15. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla.
- Cooley, V. E., ve Shen, J. (2005). Who will lead? The top 10 factors that influence teachers moving into administration. Jianping shen (ed.). *School principals*, New York, 148-153.
- Cunningham, W., ve Cordeiro, P. (2000). *Educational administration a problem based approach*, Needham: Allyn ve Bacon.

- Dursun, S. (2000). Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yor dayıcı ilişkilerin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Trabzon.
- Erginer, A., ve Köse, M. F. (2012). Okul yöneticilerinin yöneticiliği tercih ve bırakma nedenlerine ilişkin nitel bir çalışma. E- Journal Of New World Science Academy, 7(4), 14-28.
- Ergün, O. (1998). İlköğretim okulu yöneticilerini yönetici olmaya güdüleyen gereksinimlerinin önem derecesi ve karşılama düzeyi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Günay, G., ve Özbilen, F. M. (2018). Öğretmenlerin okul yöneticiliği istekliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Turkish Studies Educational Sciences, 13(19), 1331-1344.
- Hancock, D. R., Black, T., ve Bird, J. J. (2006). A study of factors that influence teachers to become school administrators. Journal of Educational Research and Policy Studies, 6(1), 91-105.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2015). Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama. (Çev. Selahattin Turan), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- İhtiyaroğlu, N., ve Demir, E. (2015). Farklı denetim odağına sahip öğretmenlerin etkililik düzeylerinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21, 45-55.
- Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2013). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik algısı, Eğitim ve Bilim Dergisi, 38(167), 50-64.
- Karasar, N. (2015). Bilimsel araştırma yöntemleri (28. Baskı). Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Kazak, E. (2021). Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Tercih Etme Nedenleri. Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi, 9(1), 59-73.
- Köse, M. F., ve Erginer, A. (2011). Yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliği tercih nedenleri. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 6(2), 123-146.
- Küçük, H., & Durmusoglu, M. V. (2022). Examining the Organizational Commitment of the Trainers of the Ministry of Youth and Sports. Journal of Educational Issues, 8(1), 448-458.
- Mathibe, I. (2007). The professional development of school principals. South African Journal of Education, 27(3), 523-540
- Nduka, O. (2016). Employee motivation and performance (Unpublished Thesis). Centria University of Applied Sciences.
- Oğuz, Y. (2007). Okul müdürlerinin demografik değişkenler ve kişilik özellikleri ile çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki farklılıklar ve ilişkiler (Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul
- Pijanowski, J. C., ve Brady, K. P. (2009). The influence of salary in attracting and retaining school leaders. Education and Urban Society, 42(1), 25-41.
- Sefer, S.R. (2006). Üsküdar ilçesindeki okullarda çalışan bazı kadın yöneticilerin mesleklerine ilişkin beklenti ve sorunları (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Sakarya.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (sixth ed.). Pearson.
- Tohidi, H., ve Jabbari, M. M. (2012). The effects of motivation in education. Procedia-Social and Behavioral Sciences 31, 820-824.
- Tršková, K. (2016). Motivation, performance and efficiency. International scientific conference for ph.d. Students of eu countriesat: LondonVolume: 2.
- Türkmenoğlu, G. ve Bülbül, T. (2015). Okul yöneticilerinin göreve geliş biçimlerinin okul kültürüne yansımaları. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(2), 526-549.
- Uğurlu, F. (2001). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetme Stilleri (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Usluer, L. (2000). Kadın öğretmenlerin yönetici konularına yükseltilmeme konusundaki yönetici ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi (Ankara ili örneği),(Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Walker, A., ve Kwan, P. (2009). Linking professional, school, demographic, and motivational factors to desire for principalship. Educational Administration Quarterly, 45(4), 590-615.
- Yeşilkaya, Ş. (2007). Öğretmenleri yönetici olmaya güdüleyen etkenler (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.