

Geliş Tarihi:25.10.2018
 Kabul Tarihi:28.02.2019
 SPORMETRE, 2019,17(1),63-77
 DOI: 10.33689/spormetre.482911

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİ OLMAYA İSTEKLİLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Ebru ARAÇ ILGAR¹

¹Yozgat Bozok Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Yozgat

Öz: Bu araştırmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin okul yöneticisi olma isteklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Yozgat ilinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 150 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 109 (81 erkek, 28 kadın) beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Bu çalışmada, Çalık ve Tüzel (2014) tarafından öğretmenlerin okul yöneticisi olmalarına ilişkin isteklilik ve uyum düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen “Okul Yöneticisi Olmaya İsteklilik ve Uyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 28 maddeden, “statü ve kazanç”, “çalışma koşulları”, “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ve “özel hayatı dengeleme” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Parametrik test varsayımlarından bağımsız değişkenin her bir kategorisinde bağımlı değişkenin normal dağılım göstermediği tespit edildiğinden verilerin analizi parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe istek duyma düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, okul nüfus büyüklüğü, daha önce yöneticilik sınavına girmiş olma, daha önce soruşturma geçirmiş olma, yöneticilik tecrübesi, tören tertip komisyonlarında görev alma gibi değişkenlerden etkilendiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yönetimi, Yöneticiliğe İsteklilik, Beden Eğitimi Öğretmeni

DETERMINING THE WILLINGNESS LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS TO BECOME MANAGERS

Abstract: The aim of present study is to examine willingness levels of physical education teachers towards school management with respect to several variables. This study was conducted using the survey model, which is a member of qualitative research methods. Sample space of the study consists of 150 physical education teachers, who work in primary and elementary schools in Yozgat province. The paradigm of the study, on the other hand, consists of N=109 (81 male, 28 female) physical education teachers. In this study, “Willingness to Become School Administrator and Adjustment Scale”, which was developed by Çalık and Tüzel (2014) with the purpose of assessing teachers’ willingness of being in school management and adaptation levels. The scale consists of 28 statements and each statement has a Likert scale in the style of “1-Strongly disagree”, “2-Disagree”, “3-Neither agree nor disagree”, “4-Agree” and “5-Strongly agree”. The scale has four dimensions, which are “status and economic gains”, “work conditions”, professional qualification and belief of success” and “work-life balance”. While looking for an answer for the proposed problem, first step was the examination of parametric test assumptions. Since it was determined that the dependent variable did not show the signs of a normal distribution in any category of the independent variable of parametric test assumptions, non-parametric tests such as Mann Whitney U and Kruskal Wallis were performed. To sum up, it can be concluded that the willingness levels of a physical education teacher to become and administrator is affected by several variables such as gender, marital status, seniority, level of education, school size, having taken an exam for an administrative position, having gone through an investigation, managerial experience and participation in organization committees.

Key Words: School Management, Willingness to Become Administrator, Physical Education Teachers

GİRİŞ

Eğitimin amacı, kişileri toplumun ve dünyanın uyumlu bir üyesi haline getirmek ve gerekli bilgi ve becerilerle sahip olmasını sağlamaktır. Bu amaca ise iyi bir eğitim sistemi ve nitelikli bir öğretmen kadrosu ile ulaşılabileceği düşünülmektedir (Dilaver, 1996). Yeni nesillerin niteliği hiç kuşkusuz onu yetiştiren öğretmenlerin niteliği ile özdeş olacaktır (Çelikten, Şanal, Yeni, 2005). Çünkü nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde ve toplumsal değerlerin yeni nesillere aktarılmasında öğretmenlerin rolü büyüktür (Özden, 1999).

Eğitimde genel olarak iki amaç vardır. Birincisi, milli eğitimin de amaçlarından olan eğitim örgütünün amaçlarıdır. Örgütsel amaçlar, örgütün üreteceği ürünü ve niteliğini belirler. İkincisi ise örgütsel amaçların ne nicelik ve ne nitelikte gerçekleştirileceğini belirleyen eğitim yönetiminin amaçlarıdır (Ilgar, 2000).

Eğitim yönetiminin üç önemli insan gücü kaynağı yönetici, öğretmen ve öğrencilerdir (Çelik, 2003). Okullar ise belli bir yaş grubundaki öğrencilere bir eğitim programı çerçevesinde eğitim profesyonelleri tarafından istendik yönde davranış değişikliğinin kazandırıldığı fiziksel yapılanmalar olarak tanımlanabilir. Her örgüt gibi okulların da kendilerinden beklenen amaçları gerçekleştirebilmeleri yeterli nicelikte ve nitelikte çalışanlara sahip olmasıyla mümkündür (Yolcu, Bayram, 2015).

Yönetimin alan yazındaki tanımları incelendiğinde genel olarak ortak amacın gerçekleştirilmesine vurgu yapılmıştır (Koçel, 2001; Eryılmaz, 2003; Eren, 2003; Efil 1999). Bu durumda yönetici ortak amaç doğrultusunda bir araya gelen insanları hedefe ulaşmak için iş birliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan kişi olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2004). Okul yöneticisi ise bir okulda amaçların yerine getirilebilmesi için iş görenleri örgütleyen, emirler veren, çalışmalarını yönlendirip koordine eden ve denetleyen kişidir (Gürsel, 1997). Okul yöneticisinin yönetsel görevleri; okul eğitim programlarının yönetimi, öğrenci hizmetlerinin yönetimi, iş gören hizmetlerinin yönetimi ve genel hizmetler ile eğitim bütçesinin yönetimi şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca bu görevlere okul ve toplum liderliği de eklenebilir (Uluğ, 1999).

Türk Eğitim Sisteminde okul yöneticileri iç kaynaklar yoluyla sağlanmaktadır. 24 Haziran 1973 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde “öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmış, öğretmen-yönetici uygulaması başlamıştır (Taymaz, 1997). Böylece öğretmenler aynı zamanda okul yöneticiliği görevini de üstlenmişlerdir. Ülkemizde, büyük görev ve sorumluluğa sahip okul yöneticiliği, ekonomik anlamda ciddi bir kazanç sağlamamaktadır. Bu nedenle yöneticilik yapma isteğinin önemi açıkça karşımıza çıkmaktadır.

Yönetici adaylarının yönetici olma isteklerinin incelenmesi; eğitim sistemine yön vermesi beklenen yönetici adaylarının yani öğretmenlerin bu amaçla ne kadar paralel beklentiler içinde olduğunu ortaya koyabilir (Şimşek, 2004). Hangi amacı

gerçekleştirmek için kurulmuş olursa olsun, tüm örgütlerin gelişme gücü, örgüt üyelerinin beraber çalışma konusundaki istek ve arzularına bağlıdır (Erginer, 2003).

Öğretmenlerin okul yöneticiliği ile ilgili düşüncelerini belirlemeye yönelik olarak “yönetici olmaya güdüleyen etkenler” (Ergün, 1998; Yeşilkaya, 2007), “yöneticilik eğilimleri” (Aksu, 2004; Bingül, 2011), “yöneticiliği tercih nedenleri” (Köse, Erginer, 2011; Cerit, Özdemir, 2006; Erginer, Köse, 2012), “yöneticiliğe bakış açıları” (Köse, 2008),” yöneticilik talepleri” (Koroğlu, 2006) üzerine araştırmalar yapıldığı görülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yetiştirilmesinde bireyleri yönlendirecek lider özellikli kazanımlar hedeflenmektedir (Cihan, 2018). Okul bünyesinde ve okullar arası törenlerin idaresi, tertip komitelerinin oluşturulması, okul takımı turnuvalarının düzenlenmesi gibi birçok organizasyon yönetimi beden eğitimi öğretmenlerince gerçekleştirilmektedir. Yönetimsel anlamdaki görevlerin diğer branş öğretmenlerine oranla çok olması nedeniyle beden eğitimi öğretmenlerinin okul yöneticiliğine karşı istek düzeyleri merak uyandırmaktadır. Bu noktadan hareketle araştırmamızın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin okul yöneticisi olma isteklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi şeklinde oluşturulmuştur. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticilik istek düzeyleri;

- Cinsiyet
- Medeni durum
- Mesleki kıdem
- Lisansüstü eğitim derecesi
- Tören tertip komitesinde görev alma
- Okul yöneticiliği deneyimi
- Çalışılan okulun nüfus büyüklüğü
- Yöneticilik sınavına katılmış olma
- Daha önce soruşturma geçirmiş olma, durumlarına göre değişmekte midir?

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde yapılmıştır. Tarama araştırmalarında genel olarak hedef kitlenin cinsiyet, yaş ve sosyo ekonomik durum gibi kişisel özellikleri ile bir olguya ilişkin var olan performans, görüş, düşünce ve tutumlar tekil ya da bazı faktörlerle ilişkileri bakımından betimlenir (Büyüköztürk, 2014).

Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini, Yozgat ilinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 150 beden eğitimi öğretmeni, örneklemi ise N=109 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Katılımcıların %74’ü erkek %26’sı kadın, %49,5’i evli %50,5’i bekar, %33’ü 1-5 yıl %47’si 6-10 yıl %20’si ise 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip, %12’si Yüksek lisans eğitimi yapmış, %79’u tören tertip komitesinde görev almıştır. Ayrıca çalışmaya

katılan beden eğitimi öğretmenlerinden %79'unun daha önce okul yönetiminde görev almadığı, %12'sinin yöneticilik sınavlarına katıldığı ve sadece %10'unun soruşturma geçirmiş olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin %50,5'i orta ölçekli %49,5'i ise küçük ölçekli okullarda görev yapmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada, Çalık ve Tüzel (2014) tarafından öğretmenlerin okul yöneticisi olmalarına ilişkin isteklilik ve uyum düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen “Okul Yöneticisi Olmaya İsteklilik ve Uyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, “1-Hiç katılmıyorum, 2-Az katılıyorum, 3-Orta düzeyde katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5- Tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiş Likert türündedir. Ölçek “statü ve kazanç”, “çalışma koşulları”, “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ve “özel hayatı dengeleme” olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddelerinden alınan toplam puan arttıkça katılımcıların yönetici olmaya yönelik istekleri azalmaktadır. Ölçeğin geçerlik analizine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin dört faktörlü yapısının toplam varyansın %60.075'ini açıkladığı bulunmuştur. Buna göre ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı ortaya koyulmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .91 olarak belirlenmiş olup, alt faktörlerdeki Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları ise çalışma koşulları boyutunda .90, özel hayatı dengeleme boyutunda .93, mesleki yeterlik ve başarı inancı boyutunda .85 ve statü ve kazanım boyutunda ise .77 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha değerleri statü ve kazanım alt boyutunda .56, çalışma koşullarında .92, mesleki yeterlik ve başarı inancı boyutunda .86, özel hayatı dengeleme boyutunda .91 ve ölçeğin genelinde .93 olarak hesaplanmıştır.

Veri toplama aracında ölçeğe ek olarak katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, mesleki kıdemleri, lisansüstü eğitim alma durumu, tören tertip komitesinde görev alma durumu, okul yöneticiliği deneyimi, daha önce okul yöneticiliği sınavlarına girip girmeme durumu, daha önce soruşturma geçirmiş olma durumu ve görev yaptıkları okul büyüklüğü değişkenlerini belirlemeye yönelik ifadelere yer verilmiştir.

Araştırma sorusuna yanıt aranırken öncelikle parametrik test varsayımları incelenmiştir. Parametrik test varsayımlarından bağımsız değişkenin her bir kategorisinde bağımlı değişkenin normal dağılım göstermediği tespit edildiğinden verilerin analizi parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Kadın	81	56,36	4565,50	1023,500	0,439
	Erkek	28	51,05	1429,50		
Çalışma Koşulları	Kadın	81	57,15	4629,50	959,500	0,226
	Erkek	28	48,77	1365,50		
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Kadın	81	51,84	4199,00	878,500	0,073
	Erkek	28	64,14	1796,00		
Özel Hayatı Dengeleme	Kadın	81	53,66	4346,50	1025,500	0,451
	Erkek	28	58,88	1648,50		

Tablo 1 incelendiğinde; erkek beden eğitimi öğretmenlerinin “statü ve kazanım” ve “çalışma koşulları” puanı sıra ortalamalarının (56.36 ve 57.15) kadın beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından (51.05, 48.77) yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ile “özel hayatı dengeleme” alt boyutlarında ise kadın beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (64.14, 58.88) erkek beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından (51,84, 53,66) yüksek olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile erkek beden eğitimi öğretmenleri, kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre, okul yöneticisi olmanın getirdiği statü ve kazanımı daha fazla önemsemekte ve ağırlaşan çalışma koşullarından daha az etkilenmektedir. Mesleki yeterlik ve başarı inancı alt boyutu göz önüne alındığında ise kadınların yönetici olmaya istekliliğinin erkeklere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Ancak, Mann Whitney U testi sonuçlarına göre sıra ortalamaları arasında görülen bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır, ($U_{SK}=1023,500$ $p>0,05$; $U_{ÇK}=1365,500$ $p>0,05$; $U_{MYBI}=4199,000$ $p>0,05$ ve $U_{ÖHD}=4346,500$ $p>0,05$).

Tablo 2: Medeni Durum Değişkenine Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Evli	54	63,37	3422,00	1033,000	0,006*
	Bekar	55	46,78	2573,00		
Çalışma Koşulları	Evli	54	60,71	3278,50	1176,500	0,061
	Bekar	55	49,39	2716,50		
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Evli	54	50,12	2706,50	1221,500	0,106
	Bekar	55	59,79	3288,50		
Özel Hayatı Dengeleme	Evli	54	57,50	3105,00	1350,000	0,412
	Bekar	55	52,55	2890,00		

Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre Okul Yöneticisi Olmaya İsteklilik ve Uyum Ölçeğinin “statü ve kazanım”, “çalışma koşulları”, “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ve “özel hayatı dengeleme” boyutu puan ortalamaları arasındaki farklar incelendiğinde evli beden eğitimi öğretmenlerinin statü ve kazanım”, “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” boyutlarına ilişkin puanlarının sıra

ortalamalarının (63,37, 60,71 ve 57,50) bekar beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından (46,78, 49,39 ve 52,55) yüksek olduğu görülürken “mesleki yeterlik ve başarı inancı” boyutunda bekar beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (59,79) evli beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından (50,12) yüksek olduğu görülmüştür. Sıra ortalamaları arasındaki farklar incelendiğinde sadece “statü ve kazanım” sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur, ($U_{SK}=1033,000$ $p<0,05$; $U_{ÇK}=1176,500$ $p>0,05$; $U_{MYBI}=1221,500$ $p>0,05$ ve $U_{ÖHD}=1350,000$ $p>0,05$). Buna göre evli beden eğitimi öğretmenlerinin bekar olanlara göre okul yöneticiliğinin getireceği statü ve kazanımları yetersiz buldukları için okul yöneticisi olmayı daha az istedikleri söylenebilir.

Tablo 3: Kıdem Değişkenine Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik Düzeylerine Ait Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Statü ve Kazanım	1-5 yıl	36	53,88	2	0,539	0,764	
	6-10 yıl	51	57,21				
	11 ve üzeri	22	51,73				
Çalışma Koşulları	1-5 yıl	36	52,54	2	1,545	0,462	
	6-10 yıl	51	58,89				
	11 ve üzeri	22	50,00				
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	1-5 yıl	36	60,67	2	7,725	0,021*	1-5 yıl-11 ve üzeri
	6-10 yıl	51	58,07				6-10 yıl-11 ve üzeri
	11 ve üzeri	22	38,61				
Özel Hayatı Dengeleme	1-5 yıl	36	56,64	2	5,597	0,061	
	6-10 yıl	51	59,85				
	11 ve üzeri	22	41,07				

Tablo 3 incelendiğinde 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin “statü ve kazanım”, “çalışma koşulları”, “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ve “özel hayatı dengeleme” sıra puanı ortalamaları, 11 yıl altı kıdeme sahip olan öğretmenlerden düşüktür. Buna göre 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticisi olmaya istekliğinin daha düşük kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilir. Kruskal Wallis H-testi sonuçları incelendiğinde ise beden eğitimi öğretmenlerinin “statü ve kazanım” ($\chi^2_{(2)}=0.539$, $p>.05$), “çalışma koşulları” ($\chi^2_{(2)}=1.545$, $p>.05$) ve “özel hayatı dengeleme” ($\chi^2_{(2)}=5.597$, $p>.05$) boyutlarındaki sıra ortalamalarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Buna karşın “mesleki yeterlik ve başarı inancı” boyutu puanı sıra ortalamalarının ise kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir; ($\chi^2_{(2)}=7.725$, $p<.05$). Mann Whitney U testi sonuçlarına göre ise 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (33,28), 11 ve üzeri yıllık kıdeme sahip olanların sıra ortalamalarından (22,50) anlamlı derecede yüksek olduğu ($U_{MYBI}=242.000$, $p<0,05$.) ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (41,05), 11 ve üzeri yıllık kıdeme sahip olanların sıra ortalamalarından (27,65) anlamlı derecede yüksek olduğu ($U_{MYBI}=354.500$, $p<0,05$.) bulunmuştur. Buna göre 11 yıl ve

üzere kıdeme sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan beden eğitimi öğretmenlerine göre mesleki yeterlik ve başarı inancından dolayı daha fazla okul yöneticisi olmak istedikleri söylenebilir.

Tablo 4: Lisansüstü Eğitim Alma Değişkenine Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Yok	97	54,06	5244,00	491,000	0,374
	YI	12	62,58	751,00		
Çalışma Koşulları	Yok	97	55,96	5428,00	489,000	0,367
	YI	12	47,25	567,00		
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Yok	97	57,59	5586,00	331,000	0,014*
	YI	12	34,08	409,00		
Özel Hayatı Dengeleme	Yok	97	55,61	5394,00	523,000	0,567
	YI	12	50,08	601,00		

Tablo 4'te gösterilen Mann Whitney U-testi sonuçları incelendiğinde statü ve kazanım ($U_{SK}=491.000$ $p>0.05$, çalışma koşulları ($U_{ÇK}=489.000$ $p>0.05$) ve özel hayatı dengeleme ($U_{ÖHD}=523.500$ $p>.05$) puanı sıra ortalamaları beden eğitimi öğretmenlerinin lisansüstü eğitim alma durumlarına göre anlamlı farklılaşmamaktadır. Öte yandan beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleki yeterlik ve başarı inancı” sıra ortalamalarının lisansüstü eğitim alma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur; ($U_{MYBI}=331,000$, $p<.05$). Buna göre lisansüstü eğitimi olan beden eğitimi öğretmenlerinin lisansüstü eğitimi olmayanlara göre mesleki yeterlik ve başarı inancından dolayı daha çok okul yöneticisi olmak istedikleri söylenebilir.

Tablo 5: Tören Tertip Komitesinde Görev Alma Değişkenine Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Evet	86	53,51	4601,50	860,500	0,336
	Hayır	23	60,59	1393,50		
Çalışma Koşulları	Evet	86	55,23	4749,50	969,500	0,885
	Hayır	23	54,15	1245,50		
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Evet	86	51,53	4431,50	690,500	0,025*
	Hayır	23	67,98	1563,50		
Özel Hayatı Dengeleme	Evet	86	54,70	4704,50	963,500	0,849
	Hayır	23	56,11	1290,50		

Beden eğitimi öğretmenlerinin tören tertip komitesinde görev alma durumlarına göre “statü ve kazanım”, “çalışma koşulları”, “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ve “özel hayatı dengeleme” boyutlarının sıra ortalamalarına ait Mann Whitney U-testi sonuçları incelendiğinde “statü ve kazanım” ($U_{SK}=860.500$ $p>0.05$, “çalışma koşulları” ($U_{ÇK}=969.500$ $p>0.05$) ve “özel hayatı dengeleme” ($U_{ÖHD}=963.500$ $p>.05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öte yandan beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleki yeterlik ve başarı inancı” boyutundaki okul yöneticisi olmaya ilişkin isteklilik ve uyumlarını sıra ortalamaları tören tertip komitesinde görev alma

durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir; ($U_{MYBI}=690.500$, $p<.05$). Buna göre tören tertip komitesinde görev almayan beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (67,98) görev alanlara göre (51,53) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tören tertip komitesinde görev alan beden eğitimi öğretmenlerinin görev almayanlara göre mesleki yeterlik ve başarı inancından dolayı daha çok okul yöneticisi olmak istedikleri söylenebilir.

Tablo 6: Okul Yöneticiliği Deneyimine Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Yok	86	54,53	4689,50	948,500	0,762
	Müdür	23	56,76	1305,50		
	Yardımcısı					
Çalışma Koşulları	Yok	86	54,88	4720,00	979,000	0,941
	Müdür	23	55,43	1275,00		
	Yardımcısı					
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Yok	86	58,22	5006,50	712,500	0,038*
	Müdür	23	42,98	988,50		
	Yardımcısı					
Özel Hayatı Dengeleme	Yok	86	54,01	4645,00	904,000	0,527
	Müdür	23	58,70	1350,00		
	Yardımcısı					

Tablo 6’ da sunulan Mann Whitney U-testi sonuçları incelendiğinde “statü ve kazanım” ($U_{SK}=948.500$ $p>0.05$, “çalışma koşulları” ($U_{CK}=979.000$ $p>0.05$) ve “özel hayatı dengeleme” ($U_{ÖHD}=904.000$ $p>.05$) sıra ortalamalarının beden eğitimi öğretmenlerinin okul yöneticiliği deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı bulunmuştur. “Mesleki yeterlik ve başarı inancı” sıra ortalamalarının ise okul yöneticiliği yapmış olma deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur; ($U_{MYBI}=712.500$, $p<.05$). Buna göre okul yöneticiliği deneyimi olmayan beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (58,22) yöneticilik deneyimi olan (müdür yardımcılığı) beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından (42,98) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile okul yöneticiliği deneyimi olan beden eğitimi öğretmenlerinin deneyimi olmayanlara göre mesleki yeterlik ve başarı inançlarından ötürü daha fazla okul yöneticisi olmaya isteklilik duydukları söylenebilir.

Okul Büyüklüğü: Okulların optimal büyüklüğü ile ilgili tartışmalar olmakla birlikte (Akkalkan, 2009; Karakütük ve Tunç, 2004; Barker ve Gump, 1964; Karakütük, Tunç, Bülbül, Özdem, Taşdan, Çelikkaleli ve Arslan, 2014) genel kabul gören büyüklük sınıflaması üçtür. Akkalkan’a (2009) göre öğrenci sayısı 400’den az olan okullar küçük, 401-900 arası orta ve 901’den çok olan okullar büyük olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 7: Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Küçük	54	41,30	2230,00	745,000	0,000*
	Orta	55	68,45	3765,00		
Çalışma Koşulları	Küçük	54	46,25	2497,50	1012,500	0,004*
	Orta	55	63,59	3497,50		
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Küçük	54	56,09	3029,00	1426,000	0,718
	Orta	55	53,93	2966,00		
Özel Hayatı Dengeleme	Küçük	54	45,82	2474,50	989,500	0,003*
	Orta	55	64,01	3520,50		

Beden eğitimi öğretmenlerinin okul büyüklüğüne göre “statü ve kazanım”, “çalışma koşulları”, “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ve “özel hayatı dengeleme” boyutlarındaki okul yöneticisi olmaya ilişkin isteklilik ve uyum puanı sıra ortalamalarına ait Mann Whitney U-testi sonuçlarına göre “statü ve kazanım” ($U_{SK}=745.000$ $p<0.05$), “çalışma koşulları” ($U_{ÇK}=1012.500$ $p<0.05$) ve “özel hayatı dengeleme” ($U_{ÖHD}=989.500$ $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. “Statü ve kazanım”, “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” boyutlarına ilişkin sıra ortalamaları incelendiğinde orta ölçekli okullarda öğretmenlik yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (68.45, 63.59, 64,01) küçük ölçekli okullarda öğretmenlik yapanların sıra ortalamalarından (41.30, 46.25, 45.82) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre küçük ölçekli okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin orta ölçekli okullarda öğretmenlik yapan beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticisi olmanın getirdiği “statü ve kazanımdan dolayı daha fazla yönetici olmaya istekli oldukları; yönetici olmanın getirdiği ağır “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” sorunlarından daha az etkilendikleri söylenebilir. Öte yandan beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleki yeterlik ve başarı inancı” sıra ortalamalarının ise okul büyüklüğüne göre istatistiksel olarak anlamlı değişmediği görülmektedir; ($U_{MYBI}=1426.000$, $p<0.05$).

Tablo 8: Okul Yöneticiliği Sınavı Alma Durumuna Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Evet	13	24,15	314,00	223,000	0,000*
	Hayır	96	59,18	5681,00		
Çalışma Koşulları	Evet	13	24,77	322,00	231,000	0,000*
	Hayır	96	59,09	5673,00		
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Evet	13	42,38	551,00	460,000	0,121
	Hayır	96	56,71	5444,00		
Özel Hayatı Dengeleme	Evet	13	25,04	325,50	234,500	0,000*
	Hayır	96	59,06	5669,50		

Tablo 8’ de sunulan Mann Whitney U-testi sonuçları incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin okul yöneticiliği sınavı alma durumuna göre statü ve kazanım ($U_{SK}=223.000$ $p<0.05$, çalışma koşulları ($U_{ÇK}=231.000$ $p<0.05$) ve özel hayatı dengeleme ($U_{ÖHD}=234.500$ $p<0.05$) sıra ortalamalarının istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. “Statü ve kazanım”, “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” boyutlarına ilişkin sıra ortalamaları incelendiğinde okul yöneticiliği sınavına girmeyen beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının (59.18, 59.09, 59.06) okul yöneticiliği sınavına girenlerin sıra ortalamalarından (24.15, 24.77, 25.04) anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre okul yöneticiliği sınavına giren beden eğitimi öğretmenlerinin bu sınavı almayan beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticisi olmanın getirdiği statü ve kazanımdan dolayı daha fazla yönetici olmaya istekli oldukları; yönetici olmanın getirdiği artan çalışma koşulları ve özel hayatı dengeleme sorunlarından daha az etkilendikleri söylenebilir. Öte yandan beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleki yeterlik ve başarı inancı” sıra ortalamaları okul yöneticiliği sınavına girme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($U_{MYBI}=460.000$, $p<0.05$).

Tablo 9: Soruşturma Geçirme Durumuna Göre Okul Yöneticisi Olmaya İlişkin İsteklilik ve Uyum Düzeylerine Ait U-Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Statü ve Kazanım	Evet	10	43,55	435,50	380,500	0,225
	Hayır	99	56,16	5559,50		
Çalışma Koşulları	Evet	10	34,35	343,50	288,500	0,030*
	Hayır	99	57,09	5651,50		
Mesleki Yeterlik ve Başarı İnancı	Evet	10	48,65	486,50	431,500	0,500
	Hayır	99	55,64	5508,50		
Özel Hayatı Dengeleme	Evet	10	24,75	247,50	192,500	0,001*
	Hayır	99	58,06	5747,50		

Beden eğitimi öğretmenlerinin idari bir soruşturma geçirme durumuna göre Mann Whitney U-testi sonuçları incelendiğinde “statü ve kazanım” ($U_{SK}=380.500$ $p>0.05$) ve “mesleki yeterlik ve başarı inancı” ($U_{MYBI}=431.500$, $p>0.05$) sıra puanı ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Öte yandan beden eğitimi öğretmenlerinin “çalışma koşulları” ($U_{ÇK}=288.500$ $p<0.05$) ve “özel hayatı dengeleme” ($U_{ÖHD}=192.500$ $p<0.05$) sıra ortalamaları soruşturma geçirme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre soruşturma geçirmeyen beden eğitimi öğretmenlerinin bu boyutlardaki sıra ortalamalarının (57.09, 58.06) soruşturma geçiren beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından (34.35, 24.75) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile soruşturma geçiren beden eğitimi öğretmenlerinin soruşturma geçirmeyenlere göre çalışma koşullarının ve özel hayatı dengeleme sorunlarının yönetici olmaya istekliliklerini etkilemediği söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %74’ü erkek, %50,5’i bekar, %47’si 6-10 yıl kıdeme sahip, %12’si Yüksek lisans eğitimi yapmış, %79’u tören tertip komitesinde görev

almıştır. Ayrıca çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinden %79'unun daha önce okul yönetiminde görev almadığı, %12'sinin yöneticilik sınavlarına katıldığı ve sadece %10'unun soruşturma geçirmiş olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeninde; erkek beden eğitimi öğretmenlerinin “statü ve kazanım” ve “çalışma koşulları” alt boyutlarında kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre yöneticilik istekleri daha fazladır. Howley ve arkadaşlarının (2005) yapmış olduğu çalışmada da erkek öğretmenlerin yöneticilik yapmaya daha istekli olduğu bulunmuştur. Çalışma koşulları ile ilgili olarak; Köroğlu (2006) kadınların yöneticilikle ilgili eğilimlerini incelemiş, kadın öğretmenlerin “erkeklerin kadınlara bakış açısının değiştirilmesi ve eşlerin kadınların yöneticiliğine karşı çıkmaması gerektiği”, “kadının sosyal yaşamdaki yükünün azaltılması ve eşlerin ev işlerinde yardımcı olması gerektiği”, “Kadınları yöneticiliğe teşvik edecek yasal düzenlemeler yapılması gerektiği” ve “Okullarda kadınların çocuklarını güven içinde bırakabilecekleri kreşlerin açılması gerektiği” şeklinde önerileri dikkat çekmiştir. Kadınların ağırlaşan çalışma koşullarından dolayı yöneticilik yapma isteklerinin erkeklere göre daha az olmasının sebebi ev yaşamı içerisindeki sorumluluklarının fazla olması ve bunları aksatmak istemediklerinden kaynaklanabileceği söylenebilir. Çünkü yöneticilik tam gün çalışmayı gerektirdiği için kadınların yönetimden uzaklaşmak durumunda kaldıkları düşünülmektedir (Altınışık, 1988). Köroğlu (2006) ve Ayan'ın (2000) araştırmalarında kadınların öğretmenlik mesleğinde yoğun olarak bulunmalarına karşın kadın yöneticilerin bu yoğunlukla ters düşecek oranda az olduğu tespit edilmiştir. “Mesleki yeterlik ve başarı inancı” ile “özel hayatı dengeleme” alt boyutlarında ise kadın beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının erkek beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Usluer (2000)'in yapmış olduğu çalışmanın sonucunda; kadın ve erkek yöneticilerin, yönetsel alanda sahip oldukları yeterlikler konusunda öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgulara göre erkek ve kadın yöneticilerin yeterliği konusunda belirgin bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Kadınların mesleki yeterliliklerinin farkında olarak yöneticiliğe daha fazla istekli oldukları görüşü karşımıza çıkmaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticilik isteklerinde medeni durumlarına göre; evli beden eğitimi öğretmenlerinin “statü ve kazanım”, “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” boyutlarına ilişkin puanlarının sıra ortalamalarının bekar beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından yüksek, “mesleki yeterlik ve başarı inancı” boyutunda bekar beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarının evli beden eğitimi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Ancak sadece “statü ve kazanım” sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre evli beden eğitimi öğretmenlerinin bekar olanlara göre okul yöneticiliğinin getireceği statü ve kazanımları yetersiz buldukları için okul yöneticisi olmayı daha az istedikleri söylenebilir. Yapılan benzer araştırmalarda; evli öğretmenlerin, yöneticiliği stresli bulduğu, tatil yapma süresinin azalacağından dolayı yöneticiliği cazip bulmadığından dolayı bekar öğretmenlere oranla yönetici olmaya istekliliklerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan ekonomik şartların iyileşmesi boyutunda bekar öğretmenlerin daha çok yönetici olmak istedikleri savunulmuştur (Ozulu, 2013). Medeni durum değişkenine göre statü kazanım alt boyutunda bekar beden eğitimi öğretmenlerinin yönetici istekliliğinin evli beden eğitimi öğretmenlerine göre daha fazla olduğu dikkat çekmektedir.

Kıdem değişkenine göre sonuçlar incelendiğinde; 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin yönetici olmaya istekliliği tüm alt boyutlarda diğer kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Mesleki yeterlik ve başarı inancı” boyutunda 11 ve üzeri yıllık kıdeme sahip olanların 1-5 ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan beden eğitimi öğretmenlerine göre yöneticilik isteklilikleri anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Alan yazındaki benzer çalışmalarda da kıdem arttıkça yöneticilik eğiliminin arttığına dair bulgulara rastlanmıştır (Erginer, Köse, 2012; Çekiç, 2016; Yeşilkaya, 2007; Bingül, 2008). Bu çalışmaların yanı sıra Ozulu’nun (2013) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin, yöneticilikteki çalışma saatlerinin fazla oluşundan kaynaklı olarak mesleki kıdemi arttıkça yöneticiliği cazip bulmadıkları, öğretmenlerin, başkası tarafından yönetilmektense kendim yönetmeyi tercih ederim görüşüne ilişkin algılarının ise birbirine benzer olduğu görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleki yeterlik ve başarı inancı” alt boyutuna göre, lisansüstü eğitimi olan beden eğitimi öğretmenlerinin lisansüstü eğitimi olmayanlara göre mesleki yeterlik ve başarı inancından dolayı daha çok okul yöneticisi olmak istedikleri tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna paralel olarak Ozulu (2013) tarafından; lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin, okullardaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinde akademik olarak beklentilerine karşılık bulamadıklarından lisans mezunu öğretmenlere göre yönetici olma isteğinin daha fazla olduğu görüşü savunulmaktadır. Aynı şekilde beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleki yeterlik ve başarı inancı” boyutuna göre tören tertip komitesinde görev alan beden eğitimi öğretmenlerinin yönetici olmaya yönelik istekleri daha fazla tespit edilmiştir. Okul içi ve okullar arası etkinliklerin planlanması ve uygulanması, bahse konu faaliyetlerle ilgili olarak öğrenci-öğretmen seçimi ve koordinasyonu, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve bağlı okullarla iş birliğinin sağlanması tören tertip komitesinin başlıca görevlerindedir. Tüm bu görevler aynı zamanda yöneticilik faaliyetleri gerektirdiğinden bu komisyonda bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterlik ve başarı inancından dolayı daha çok okul yöneticisi olmak istedikleri söylenebilir.

Daha önce okul yöneticiliği yapmış olan beden eğitimi öğretmenleri mesleki yeterlik ve başarı inancı alt boyutunda okul yöneticiliği deneyimi olmayan beden eğitimi öğretmenlerine göre yöneticilik isteklerinin anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri; daha fazla sorumluluk almaya hazır oldukları, ufuklarını genişletecek yeni bir uğraş aradıkları ve sahip oldukları güzel fikirlerini uygulama fırsatı bulabilmek için yönetici olmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Enwall, Fabal, 1998). Cooley ve Shen’e (2005) göre öğretmenlerin yönetici kademe bulma isteklerine yön veren en önemli faktörün öğretmenler, yönetim ve kurul arasındaki ilişki yani örgütsel ilişkilerin olduğuna dikkat çekmiştir. Daha önce yöneticilik deneyimi yaşamış beden eğitimi öğretmenlerinin yönetsel tecrübeleri ve örgütsel ilişkiye hakim olmalarından kaynaklı mesleki yeterlilik inancının yüksek olmasından dolayı yöneticilik isteklerinin fazla olduğu düşünülebilir.

Araştırma sonuçlarımıza göre; küçük ölçekli okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin orta ölçekli okullarda öğretmenlik yapan beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticisi olmanın getirdiği “statü ve kazanımdan dolayı daha fazla yönetici olmaya istekli oldukları; yönetici olmanın getirdiği ağır “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” sorunlarından daha az etkilendikleri söylenebilir. Aynı şekilde daha

önce okul yöneticiliği sınavına girmiş beden eğitimi öğretmenlerinin okul yöneticisi olmanın getirdiği “statü ve kazanımdan” dolayı daha fazla yönetici olmaya istekli oldukları; yönetici olmanın getirdiği artan “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” sorunlarından daha az etkilendikleri tespit edilmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinden daha önce idari soruşturma geçirmiş olanların “çalışma koşulları” ve “özel hayatı dengeleme” alt boyutlarında yönetici olmaya istekliliklerinin daha fazla olduğu gözlenmiştir.

Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe istek duyma düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi, okul büyüklüğü, daha önce yöneticilik sınavına girmiş olma, daha önce soruşturma geçirmiş olma, yöneticilik tecrübesi, tören tertip komisyonlarında görev alma gibi değişkenlerden etkilendiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Akkalkan, H. (2009). *Ankara İli Çankaya İlçesinde Okul Büyüklüğünün Öğrencilerin Akademik Başarısı, Okula Devamı ve Disiplini ile İlişkisi*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Aksu, M. B. (2004). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilik eğilimleri: Malatya ili örneği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (8).
- Altınışik, Ö. S. (1988). *Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri*. Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ayan, F. (2000). *Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Barker, R. G., Gump, P. V. (1964). *Big school, small school: High school size and student behavior*. Palo Alto, CA, US: Stanford U. Press.
- Bingül, M. (2008). *İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Yönetici Olma Eğilimleri: Esenyurt İlçesi Örneği*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bingül, M., Hacıfazlıoğlu, Ö. (2011). Sınıf öğretmenlerinin yönetici olma eğilimleri: İstanbul Esenyurt İlçesi örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, (8),15-18.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cerit, Y., Özdemir, T. (2006). Okul Yöneticisi Olmak İstemeye Etki Eden Faktörlere İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Görüşleri. *15. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Muğla.
- Cihan, B.B. (2018). The analysis of problem-solving skills and related factors for some students studying at different schools of physical education and sports. *Asian Journal of Education and Training*, 4(4), 295-300. DOI: 10.20448/journal.522.2018.44.295.301
- Cooley, V. E., Shen, J. (2005). *Who Will Lead? The Top 10 Factors that Influence Teachers Moving into Administration*. Jianping Shen (Ed.). *School Principals* içinde (148-153). New York: Peter Lang.
- Çalık, T., Tüzel, E. (2014). Development of willingness to become school administrator and adjustment scale. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 1(1-2), 2-12.

- Çekiç, B. (2016). Bahçelievler İlçesinde görev yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin yöneticiliğe bakış açıları ve yönetici olma istekleri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 44.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çelikten, M., Şanal, M., Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Dilaver, H. (1996). *Türkiye'de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, Eğitimimize Bakışlar*, İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları.
- Efil, İ. (1999). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa.
- Enwall, B., Fabal, C. (1998). *Up the Flagpole: A Guide for Women School Administrators*. CA: Palm Springs.
- Erdoğan, İ. (2004). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta.
- Erginer, A. (2003). *İş Yaşamının Niteliği*. Cevat Elma, Kamile Demir (Ed.) *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* içinde. Ankara: Anı.
- Ergün, O. (1998). *İlköğretim Okulu Yöneticilerini Yönetici Olmaya Güdüleyen Gereksinimlerin Önem Derecesi ve Karşılama Düzeyi*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eryılmaz, B. (2003). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- Gürsel, M. (1997). *Okul Yönetimi*. Konya: Mikro Yayınları.
- Howley, A., Andrianaivo, S., Perry, J. (2005). The Pain Outweighs the Gain: Why Teachers Don't Want to Become Principals. *Teachers College Record*, 107(4), 757-782.
- İlgar, L. (2000). *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Karakütük, K., Tunç, B. (2004). Okul büyüklüğü-sınıf büyüklüğü. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 9-22.
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T., Özdem, G., Taşdan, M., Çelikkaleli, Ö., Bayram, A. (2014). Genel ortaöğretim okullarının büyüklüğü ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(171).
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik- Modern- Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta.
- Köroğlu, F. (2006). *Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri (Bingöl İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Köse M. F., Erginer A. (2011). Yönetici aday öğretmenlerin yöneticiliği tercih nedenleri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2,123-146.
- Köse M. F., Erginer A. (2012). Okul yöneticilerinin yöneticiliği tercih ve bırakma nedenlerine ilişkin nitel bir çalışma. *Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 14-28.
- Köse, M. F. (2008). *Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açuları ve Yöneticiliği Tercih Nedenleri*. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Ozulu, İ. (2013). *Yeni nesil öğretmenlerin yönetici olma eğilimleri*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Özden, Y. (1999). *Eğitimde Dönüşüm Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem Yayınları.

Şimşek, M. Ş. (2004). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi*. M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik ve Ayten Akatay (Ed.). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları* içinde. Ankara: Gazi.

Taymaz, H. (1997). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem.

Uluğ, F. (1999). *Eğitimde Grup Süreçleri*. Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Usluer, L. (2000). *Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Yeşilkaya, Ş. (2007). *Öğretmenleri Yönetici Olmaya Güdüleyen Etkenler*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Yolcu, H., Bayram, A. (2015). Okul yöneticisi seçme sürecini deneyimleyen yönetici adaylarının sözlü sınav yöntemine ilişkin algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 102-126. <http://dx.doi.org/10.14689/issn.21482624.1.3c3s5m>