DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Yöneticiliğine Yönelim Sebeplerinin İncelenmesi[1]

Investigation of the Reasons for Physical Education and Sports Teachers' Orientation to School Administration

Muhammet Emin GÜZEL, Yüksek Lisans Öğrencisi, Haliç Üniversitesi, muhammeteminguzel69@gmail.com

Ayça KAYA, Dr. Öğretim Üyesi, Haliç Üniversitesi, aycabagmenkaya@halic.edu.tr

Geliş tarihi - *Received:* 17 Temmuz 2024
Kabul tarihi - *Accepted*: 8 Ocak 2025
Yayın tarihi - *Published*: 28 Nisan 2025

[1] Bu çalışma ilk yazarın, ikinci yazar danışmanlığında yapmış olduğu Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

Güzel, M.E. ve Kaya, A. (2025). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul yöneticiliğine yönelim sebeplerinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 16*(1), 98-122.
DOI. 10.51460/baebd.1517760

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Öz. Bu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarda yönetici olarak yer alma isteklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yaklaşımlarından temel nitel araştırma modelinde gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubunu Kocaeli'nde bulunan, okullarda yöneticilik yapıyor veya yapmış olan 12 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tematik analiz yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin açık şekilde ifade edilmesi amaçlanmış ve katılımcıların vermiş olduğu yanıtlardan birebir yararlanılarak araştırmanın geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler kodlanarak kategorize edilmesiyle ilgili kaynaklar araştırılarak araştırmanın güvenirliliği sağlanmıştır. Araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik durumlarına ilişkin sorulara verilen cevaplarla mesleki ve kişisel özelliklerine ait bilgiler elde edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenleri yöneticiliğe yönelme nedenlerini dört temayla (*sorumluluklar açısından yeterli görme, yöneticiliğe yönelimdeki beklentiler, öğretmenlerle ilişkide farklılıklar, performansı etkileyen olumsuzluklar*) açıklamışlardır. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri yöneticilikte kendilerini en çok karizmatik liderlik konusunda yeterli hissederken; beklentiler arasında rahatlığın (izin, mesleki doyum vb.) öne çıktığı; yönetici olduklarında diğer öğretmenlerle disiplin konusunda daha fazla farklılaşma yaşandığı ve performanslarının olumsuz etkilenmesi durumunda çalışma koşulları ve mesleki sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir.
Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi ve spor öğretmeni, Yöneticiliğe yönelim, Okul yöneticiliği.

Abstract. In this study, it was aimed to examine the willingness of physical education and sport teachers to take part as administrators in schools. The population of the research, which was carried out in the basic qualitative research model from qualitative research approaches, consists of 12 physical education and sports teachers who are or have been working as administrators in schools in Kocaeli. A semi-structured interview form was used as a data collection tool in the study. Thematic analysis method was used to analyse the data. It was aimed to express the data collected in the research clearly and the validity of the research was tried to be ensured by making use of the answers given by the participants one-to-one. The reliability of the research was ensured by coding and categorising the data obtained in the research by searching the relevant sources. In the research, information about the professional and personal characteristics of physical education and sports teachers was obtained with the answers given to the questions about their demographic status. In line with the findings, physical education and sport teachers explained their reasons for becoming an administrator with four themes (perceiving themselves sufficient in terms of responsibilities, expectations in becoming an administrator, differences in relations with teachers, negativities affecting performance). It was found that physical education and sport teachers felt themselves most adequate in terms of charismatic leadership; comfort (leave, professional satisfaction, etc.) came to the fore among the expectations; when they became administrators, they experienced more differentiation with other teachers in terms of discipline, and they encountered working conditions and professional problems in case their performance was negatively affected.
Keywords: Physical education and sport teacher, Orientation to administration, School administration.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Extended Abstract

Introduction. Education is one of the social institutions that benefit society in the process of developing skills, behaviours and positive attitudes and preparing for life. The aim of bringing the individual into society and ensuring the continuity of society are the duties of educational institutions that must be present in every society. Although the way educational institutions function differs from society to society, their existence and the need for them are common. Education is defined as a way of transferring the knowledge, thoughts, skills and behaviour patterns that individuals need in order for society to maintain its existence and continuity. Administration is the science of directing the organisation towards the determined objectives and keeping it alive in line with its objectives, meeting and consuming individual and material opportunities, implementing the agreed policies and rules, performing the fulfilment of tasks, observing, analysing and ensuring the development of the work. In other words, administration is all the actions taken by ensuring unity and solidarity in the organisation in line with the determined goals. School administration is a restricted form of education management. These limitations are generally determined in line with the aims and structure of the education system. The application of educational administration to a limited area, namely the school, is called school administration. The responsibility of school administration is to ensure that the school is maintained in accordance with its aims. It is stated that school administration is the element that forms the link between the school and the society and the environment. School has a structure that differs from other organisations. This difference emerges in terms of inputs, processing process, results or outputs. School administrators are the people who organise management and school-related practices in schools, create a positive atmosphere in the school, orientate towards goals and ensure the vitality of the environment. It is known that school principals are the people needed for the school to be successful. For this reason, it is important that school administrators are competent not only in teaching but also in management. In the researches, it is stated that schools improve themselves through principals and provide significant benefits in their functioning. Although they are not always present in school administration, it should be taken into consideration that teachers are the most critical element in schools. An effective relationship between the administrator and teachers and students positively affects the success of the school.

Method. The research aims to reveal the reasons for physical education and sport teachers' orientation towards administration. The research is a qualitative research and qualitative research is divided into different categories. In this research, the basic qualitative research model consisting of physical education and sport teachers' aspirations to become administrators was used. The participant group of the study consisted of 12 physical education and sports teachers who undertook the duty of management in various school types in Kocaeli province. In determining the study group, the non-random purposive sampling technique was preferred, in which the researcher has the freedom to determine the necessary mass through the subject he/she examines. While examining the orientations of physical education and sports teachers towards school administration, semi-structured interview, which is the subheading of the interview type, was used as one of the data collection tools in order to create an environment where the teachers participating in the research could present their ideas comfortably. In order to ensure the external validity of the research, detailed explanations about the process of determining the study group, its characteristics and the interviews conducted were

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

presented. In terms of reliability, after the raw data were coded, the process of categorising the codes was applied.

Results. In line with the findings, physical education and sport teachers explained their reasons for becoming an administrator with four themes (seeing themselves sufficient in terms of responsibilities, expectations in being an administrator, differences in relations with teachers, negativities affecting performance). It was determined that physical education and sport teachers felt themselves most adequate in terms of charismatic leadership; comfort (leave, professional satisfaction, etc.) came to the forefront among the expectations; they experienced more differentiation in terms of discipline with other teachers when they became administrators, and they encountered working conditions and professional problems in case their performance was negatively affected.

Discussion and Conclusion. In the study, when the reasons for physical education and sport teachers' orientation towards administration were analysed under four themes, a total of 11 categories were obtained under 3 categories: responsibility, professional competence and charismatic leadership under the heading of deeming sufficient in terms of responsibilities; authoritarianism, financial expectations and comfort under the heading of expectations in orientation towards administration; sincerity and discipline under the heading of differences in relations with teachers; negativities affecting performance; individual difficulties, working conditions and communication disorders under 3 categories. A total of 16 codes were obtained within these 11 categories. When all categories are evaluated separately; the code of the responsible category is to take responsibility for all stakeholders, the code of the professional competence category is to be personally and academically equipped, the code of the charismatic leadership category is to receive support through social interaction and to act with the awareness of team spirit, the code of the authoritarianism category is to strengthen social networks, the code of the material expectations category is to experience financial problems, the code of the comfort category is to have professional privileges are the codes obtained in the study: increased interaction in the category of intimacy, increased formality in the category of discipline, clearer boundaries and balance in relationships, personal (private life) problems in the category of individual difficulties, systemic problems and professional problems in the category of working conditions, problems in relationships with subordinates and problems with parents in the category of communication disorders.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Giriş

Eğitim, toplumun becerilerini, davranışlarını ve pozitif tutumlarını geliştirip hayata hazırlama sürecinde yarar sağlayan sosyal kurumlardan bir tanesidir. Kişinin topluma kazandırılması ve toplumun devamlılığının sağlanması, her toplumda bulunması gereken eğitim kurumlarının görevleridir. Eğitim kurumlarının işleniş şekli toplumdan topluma farklılıklar gösterse de varlığı ve duyulan ihtiyaç ortaktır (Konukçu, 1997). Doğan (1995), eğitimi; toplumun varlığını ve devamlılığını korumak amacıyla, bireylere ihtiyaç duyulan bilgi, düşünce, beceri ve davranış kalıplarını iletme biçimi olarak tanımlamaktadır. Eğitimin, bireyi ilgi duyduğu alanda geliştirmek ve donanımlı olmasını sağlamak, toplum olarak var olan kültürün yetişen nesillere aktarımını gerçekleştirmek, bireyin içinde bulunduğu kültürün değerlerini kendiliğinden öğrenmesini sağlamak, yeni durumlara karşı güzel davranışlar sergilemesini kavratmak ve bireyin akla uygun düşünce yapısını geliştirmesini kazandırmak gibi görevleri bulunmaktadır (Yetim, 2019). Sonuç olarak, toplumu ilerletmek için eğitim kurumlarının teknolojik, ekonomik, örgütsel ve yönetsel açılardan sürekli olarak gelişmesi gerekir (Lezotte, 1992). Zira okullar, eğitim ve öğretim denildiğinde aklımıza ilk gelen kurumlardandır. Okulun başarılı olarak nitelendirilmesi, eğitim sisteminin başarısıyla birlikte değerlendirilir (Aytaç, 2000; Başaran, 1982). Bir eğitim kurumu olarak okul, eğitim sisteminin amaç ve ilkelerine uygun olarak bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaya çalışan bir birimdir (Balcı, 2005). Okullarda bireyin öğrenimini ve gelişimini sağlamak için belli bir düzene, yönetime ihtiyaç duyulmaktadır ve bu düzen okul yöneticileri vasıtasıyla sağlanmaktadır.

Yönetim; örgütü belirlenen hedeflere iletme ve hedeflerine uygun biçimde yaşatma, birey ve madde imkânlarını karşılama ve tüketme, karar verilen politika ve kuralları uygulama, görevlerin uygulanmasını gerçekleştirip çalışmaları gözlemleme, analiz etme ve gelişimini sağlama bilimidir (Taymaz, 2003). Başka bir ifadeyle yönetim, belirlenen hedeflere doğru örgütte birlik ve beraberliğin sağlanmasıyla yapılan eylemlerin tümüdür (Özalp, 2010). Yönetimin bilim olarak belirtilmesi kural, ilke ve teknik kısımlarının olmasından kaynaklanmaktadır. Yönetimin sanat olarak ifade edilebilmesi ise yöneticide bulunan ilgi, beceri ve isteklerden oluşmaktadır. Kamu yönetiminin birçok dalı vardır ve eğitim yönetimi bunlardan biridir denilebilir (Taymaz, 2003). Bu anlamda okul yönetimi eğitim yönetiminin kısıtlanmış biçimidir. Uygulanan sınırlamalar genellikle eğitim sisteminin amaçlarına ve çerçevesine uygun olarak belirlenir (Taymaz, 2003). Bursalıoğlu (2002), eğitim yönetiminin kısıtlı bir bölgeye diğer bir deyişle okula uygulanmasını okul yönetimi olarak adlandırmıştır. Okul yönetiminin sorumluluğu, okulun hedeflerine uygun bir şekilde sürdürülmesini sağlamaktır (Bursalıoğlu, 2002). Toplum ve çevre ile okul arasında bağı oluşturan faktörün okul yönetimi olduğu belirtilmiştir (Köktürk, 2011). Okul, diğer örgütlerden farklılık gösteren bir yapıya sahiptir. Bu farklılık girdileri, işleme süreci, sonuçları veya çıktıları açısından ortaya çıkmaktadır (Şişman ve Turan, 2004). Okul yönetimini diğer yönetimlerden farklılaştıran bir başka durum ülkede yaşayan tüm insanların ortak bir noktası olmasıdır. Bundan dolayı etkili ve düzgün şekilde yönetilmesi toplumsal varlığın devamı için önemlidir (Balyer, 2019). Bu nedenle, okul yönetimi, yalnızca örgütsel süreçleri değil, aynı zamanda toplumsal işlevleri de dikkate alan bir yaklaşım gerektirir.

Okullarda yönetimi ve okul ile ilgili uygulanacakları düzene koyan, okulda olumlu atmosfer oluşturan, amaçlara yönelimi ve ortamın canlılığı sağlayan kişiler okul yöneticileridir (Bayrak, 2019). Leithwood ve Seashore-Louis (2011), okul müdürlerini okulun başarılı olması için ihtiyaç duyulan kişiler

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

olarak belirtmişlerdir. Bu sebeple, okul yöneticisinin sadece öğretmenlik alanında değil aynı zamanda yönetim konusunda da yetkin olması önemlidir (Başaran, 1994). Yöneticinin aynı zamanda personel için bir model veya örnek olması, iyi bir yönetici için ek bir zorunluluktur (Cencic, 2017). Okul yönetimi içerisinde her zaman bulunmasalar da okullardaki en kritik unsurun öğretmenler olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Keçeci, 2012). Okul yöneticileri öğretmenleri istekli hale getirmede, ortak bir hedef etrafında toplamada, ilgi ve odaklarını okula vermelerini gerçekleştirmede ve eğitim sürecini üst basamaklara taşımada liderlik vasfını kullanmalıdır (Akçay, 2000). Yönetici ile öğretmen ve öğrenciler arasında etkili bir ilişkinin olması okulun başarısını da olumlu yönde etkilemektedir (Helvacı ve Aydoğan, 2011). Okullarda faydalı iletişim basamaklarının uygulanması, iletişimde soyutluğun ve netliğin temin edilmesi, genellikle diğer yönetimsel sorunların meydana gelmesini engelleyecek etkiye sahiptir (Gökçen, 2014). Abat (2010), öğrencilerin motivasyonu ve başarısı üzerinde yöneticilerin etkinliğini vurgulamıştır. Dünyanın birçok yerinde faydalı müdürlere ihtiyacın olduğu belirtilmekle birlikte, meslekte aday eksikliği görülmektedir (Goldring, Taie ve Riddles, 2014; Nieder-Entgelmeier, 2017). Öğretmenlerin yönetici olmak istememesinin altında yatan etkenlerin başında; mevkiin vermiş olduğu ruhsal gerilim, yapılan iş karşılığında alınan ücretlerin yeterli olmaması ve mevkiin vermiş olduğu sorumluluk bilincinden dolayı mesleğe ayrılan ek zaman kavramı yer almaktadır (Easley ve Elmeski, 2016; Hancock, Müller ve Wang, 2016; Tyre,2015). Bu bağlamda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olarak görev yapma eğilimlerinin incelenmesi, eğitim yönetimi alanında önemli bir araştırma konusudur. Özellikle bu öğretmenlerin liderlik rollerine yönelme nedenleri, eğitim kurumlarının yönetim yapılarının geliştirilmesi ve öğretmenlerin kariyer planlamaları açısından kritik bir öneme sahiptir. Nitekim yapılan araştırmalar, beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenlerinin maddi beklentiler, mesleki ayrıcalık, sosyal kazanım ve saygınlık gibi faktörlerden etkilendiğini göstermektedir (Araç Ilgar, 2019). Ayrıca, bu öğretmenlerin liderlik uygulamalarının, öğrencilerin motivasyonu ve yaşam boyu fiziksel aktiviteye katılımı üzerinde olumlu etkileri olduğu saptanmıştır (Arik ve Erturan, 2023). Dolayısıyla, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme eğilimlerinin incelenmesi, eğitimde liderlik ve yönetim stratejilerinin etkinliği açısından değerli bilgiler sunacaktır. Belirtilen etkenlere rağmen beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarda yönetici olarak görev yapmasındaki artış gözlemlerimize dayalı olarak çelişkiye neden olmuştur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olarak görev yapma isteklerinin nedenleri öğrencilerin gözünden incelendiğinde kişilik olarak sevimli, sahip çıkan, iyiliksever, azimli, öğrenciyi aktif kılan, içten, pozitif, kibar ve sabırlı olmaları gibi mesleki niteliklerinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır (Lamicank ve Long, 1985). Bu durum, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin liderlik rollerine yönelme eğilimlerini anlamak için daha kapsamlı bir inceleme yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Bu bakış açısından yola çıkarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme davranışlarının nedenleri bu araştırmanın amacı olmuştur. Araştırmada cevaplanması beklenen sorular şu şekilde sıralanabilir:

1) *Yöneticilik görevinin öğretmenler üzerinde oluşturduğu sorumluluklar açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu sorumluluklarla başa çıkma düzeyinizi açıklayınız.*
2) *Beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak okul yöneticiliğine yöneliminizde hangi faktörler ve beklentiler etkili olmuştur? Bu faktörleri detaylandırarak açıklayınız.*
3) *Yönetici olduktan sonra diğer öğretmenlerle ilişkilerinizde ne gibi değişimler gözlemlediniz? Bu değişimlerin nedenlerini ve etkilerini açıklayınız.*

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

4) *Okul yöneticiliği sürecinde performansınızı olumsuz etkileyen başlıca faktörler nelerdir? Bu faktörlerin yönetim sürecine olan etkilerini açıklayınız.*

Yöntem

Araştırma modeli

Araştırma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelim nedenlerini açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Araştırmada nitel bir araştırma olup nitel araştırmalar farklı kategorilere ayrılmaktadır (Merriam, 2018). Maltured (2001), nitel araştırmalar yoluyla araştırmalarını yürüten kişilerin keşif yeteneğinin arttığını belirtmiştir. Olaylar arasındaki bağlılığı kurmada ve ortaya çıkarmada nitel araştırma yönteminin etkinliği olduğu belirtilmiştir (Eysenbach ve Köhler, 2002). Olayları ve durumları değiştirmeden hazırlamak araştırmacının görevlerindendir. Olaylar olduğu gibi aktarılırken (Miles ve Huberman, 1994) araştırmacı olayları anlamaya, yorumlamaya ve ilişki kurmaya çalışır. Bu bağlamda, araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme sebeplerini ortaya çıkarmak için temel nitel araştırma modeli kullanılmıştır.

Çalışma grubu

Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme yoluyla seçilmiştir. Bu örneklemede problemle ilişkilendirilen özelliklere sahip bireyler, olaylar, nesneler veya durumlar tanımlanmaktadır. Belirtilen modelde ölçüt, araştırmacı tarafından hazırlanır veya oluşturulmuş ölçütler listesi kullanılabilir (Marshall ve Rossman, 2014). Bu kapsamda beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden okul yöneticiliğine geçen öğretmenler araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturmak üzere Kocaeli ilinde görev yapan, branşı beden eğitimi ve spor olan 12 okul yöneticisi gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır. Katılımcıların okul yöneticisi olarak görev yapıyor veya yapmış olmaları dikkate alınmıştır. Tablo 1'de araştırmaya katılan kişilere ilişkin demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1.
Katılımcıların demografik bilgileri

Yöneticilik Türü	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Mesleki Kıdem	Hizmet Yılı (Yöneticilik)	Okul Kademesi	Okul Türü
1. MY	Erkek	31-40	Lisans	6-10	4-6	Ortaokul	Devlet
2. MY	Erkek	31-40	Lisans	6-10	4-6	Ortaokul	Devlet
3. MY	Erkek	41-50	Lisans	20+	11-15	Lise	Devlet
4. MY	Kadın	41-50	Lisans	20+	11-15	Özel Eğitim	Devlet
5. MY	Erkek	41-50	Lisans	11-15	4-6	Ortaokul	Devlet
6. MY	Kadın	41-50	Lisans	20+	4-6	Ortaokul	Devlet
7. MY	Erkek	51-60	Lisans	20+	16-20	Ortaokul	Devlet
8. MY	Erkek	51-60	Lisans	20+	16-20	Lise	Devlet
9. MY	Erkek	31-40	Lisansüstü	16-20	1-3	Ortaokul	Devlet
10. MY	Erkek	31-40	Lisans	11-15	4-6	Ortaokul	Devlet
11. MY	Erkek	31-40	Lisans	6-10	4-6	Lise	Devlet
12. MY	Erkek	31-40	Lisans	11-15	1-3	Lise	Devlet

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 1'de araştırmaya sadece müdür yardımcılarının katıldığı görülmektedir. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, 10 katılımcı erkek, 2 katılımcı kadın olarak belirlenmiştir. Yaş aralığı 31-60 arasında değişmekte olup, en yoğun yaş grubu 31-40 ve 41-50 arasıdır. Eğitim durumu açısından, katılımcıların 11'i lisans, 1'i ise lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Mesleki kıdemleri dikkate alındığında, katılımcıların 6'sı 20 yıl ve üzeri deneyime sahipken, geri kalanlar 6-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahiptir. Yöneticilik hizmet yılları 1-20 yıl arasında değişmekte olup, katılımcıların çoğunluğu 4-6 yıl arasında yöneticilik deneyimine sahiptir. Okul kademesi açısından katılımcılar genellikle ortaokul (8 kişi) ve lise (4 kişi) düzeyinde görev yapmaktadır. Tüm katılımcılar devlet okullarında çalışmaktadır ve yalnızca bir katılımcı özel eğitim kurumunda görev almaktadır.

Veri toplama aracı

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul yöneticiliğine yönelimleri incelenirken araştırmaya katılan öğretmenlerin fikirlerini rahatça sunabileceği ortam oluşturulması için veri toplama araçlarından görüşme türünün alt başlığı olan yarı yapılandırılmış görüşmeden yararlanılmıştır. Aziz (2011) ve Creswell (2021) yarı yapılandırmacı görüşmenin temel amaçlarını aşağıdaki gibi belirtmiştir:

1) *Önceden hazırlanmış sorular katılımcılara yöneltilecektir; ancak görüşme anında sorular üzerinde değişiklikler yapılabilir.*
2) *Genel ve ayrıntılı veriler elde edilir.*
3) *Orta seviyede esneklik vardır.*
4) *Elde edilen veriler belirli bir düzeyde kategorize edilebilir.*
5) *Katılımcılardan beklenen sonuçlara yönelik verinin belirlendiği durumlarda kullanılır.*

Görüşme formu oluşturma sürecinde, ilgili literatür kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve soruların yapılandırılmasında bu bilgilerden yararlanılmıştır. Bu süreçte, görüşme soruları öncelikle beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçmiş, ancak bu çalışmanın katılımcıları arasında yer almayan 3 kişiye uygulanmıştır. Bu ön uygulama sırasında alınan yanıtlar, anlaşılmayan noktalar ve görüşme sırasında ortaya çıkan yeni sorular değerlendirilmiş, bu doğrultuda görüşme formuna son şekli verilmiştir. Ayrıca, hazırlanan formun geçerliliğini artırmak amacıyla bir uzman akademisyenin görüşüne başvurulmuş ve alınan geri bildirimler doğrultusunda soruların ifade biçimleri yeniden gözden geçirilmiştir. Formun hazırlanmasında, DeMarrais'in (2004) belirttiği; soruların açık, kısa ve anlaşılır olmasının etkili cevaplar sağladığı, kişilerin yaşantılarından örnekler sunmalarını teşvik eden açık uçlu soruların tercih edilmesi gerektiği gibi ilkeler dikkate alınmıştır. Kapalı uçlu soruların, yanıtların yorumlanabilirliğini sınırlayabileceği göz önünde bulundurularak, açık uçlu ve yorumlayıcı sorulara öncelik verilmiştir. Bu kapsamlı süreç, görüşme formunun uygulanabilirliğini ve geçerliliğini güçlendirmiştir.

Seçilen katılımcılarla iletişime geçilerek görev yaptıkları okullarda 45-60 dakikalık görüşmeler yapılmıştır. Görüşme öncesi katılımcılara araştırmanın hedefleri hakkında bilgi verilmiş, ayrıca kişisel verilerin gizliliği ve sonuçların raporlanacağı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Katılımcıların izinleri alındıktan sonra, görüşme sorularına verdikleri yanıtlar ses kaydıyla kaydedilmiştir. Ayrıca, katılımcıların cevaplarına dayalı olarak daha detaylı cevaplara ulaşılması açısından ek sorular sorulmuştur. Görüşmelerin ardından ses kayıt cihazı kullanılarak toplanan veriler bilgisayarda yazılı metne dönüştürülmüştür.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Veri toplanması ve analizi

Hedef kitleyle yapılan görüşmelerden alınan cevapların analizinde tematik analiz yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalarda çeşitlilik, karmaşıklık ve ince ayrıntılar bulunmaktadır (Holloway ve Todres, 2003). Araştırmacıların bilgi sahibi olması gereken ilk yöntem, başka nitel araştırmalarda ihtiyaç duyulan becerileri sağlamasından dolayı tematik analiz yöntemi olabilir. Tematik analiz yöntemi, arasında benzerlik bulunan kelimeleri bir arada toplayarak neden sonuç ilişkilerini belirleyip düzenlemesini yaptıktan sonra okuyucuların anlayacağı biçimde yorumlama işidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Tematik analiz yönteminde uygulanacak adımların sıralaması şu şekildedir; araştırmacının verilere hakim olması, kodların oluşturulması, temaların bulunması, temaların analiz edilmesi, temaların açıklanması ve isimlendirilmesi, raporlama. Tematik analiz yönteminde temalar iki farklı şekilde belirlenebilir. Tümdengelim analiz yöntemi; elde edilen verilenin önceden belirlenmiş temalarla uyumlu olması durumudur (Patton, 1990). Tümevarım analiz yöntemi; araştırmacı topladığı ayrıntılı ve tanımlayıcı bilgileri temel alarak incelediği problemle ilgili ana temaları belirlemede elde ettiği verileri anlamlı bir yapıya dönüştürme amacı güder. Dolayısıyla elde edilen bilgilerden hareketle bir teori oluşturma uğraşı içerisindedir (Glaser ve Strauss, 1967). Yapılan araştırmada tümevarım analiz yöntemiyle temalar analiz edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin vereceği cevaplar doğrultusunda temalara ilave olarak eklemelerde yapılabilir.

Yapılan görüşmeler ve alanyazın incelemesi sonucunda “Mesuliyet sahibi olma”, Mesleki yeterlilik”, Karizmatik liderlik”, “Otoriterlik”, “Finansal beklentiler”, “Rahatlık”, “Samimiyet”, “Disiplin”, “Bireysel zorluklar”, “Çalışma koşulları” ve “İletişim bozukluğu” olmak üzere 11 farklı kategori altında oluşturulan kodlar değerlendirilmiştir. Kod ve kategorilerin doğruluğunun onaylanması için veriler alanda uzman 2 kişiye sunulmuş ve onaylanmıştır. Yöneticilik türüne göre müdür yardımcılığı görevinde bulunan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine “MY1, MY2…” şeklinde kodlar verilmiştir.

Geçerlilik ve güvenirlik

Araştırmanın geçerliliğini arttırmak amacıyla, beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler detaylı bir şekilde sunulmuş ve çalışma gurubunun düşüncelerine yönelik verilen alıntılardan yararlanılmıştır. Bunun yanında, bulguların değerlendirilme sürecinde katılımcıların ifadelerinden alınan direkt alıntılar kullanılmıştır. Araştırmanın iç geçerliliğini güvence altına almak amacıyla, temalar ile ilgili literatür ve katılımcıların yöneticilik deneyimlerine dayanarak özenle oluşturulmuş, görüşme soruları uzman görüşüne sunulmuştur. Araştırmanın dış geçerliliğini güvence altına almak adına, çalışma gurubunun belirlenme süreci, özellikleri ve yapılan görüşmelere dair ayrıntılı açıklamalar sunularak desteklenmeye çalışılmıştır. Güvenirlik açısından, ham veriler kodlandıktan sonra oluşturulan kodları kategorilere sınıflandırma işlemi uygulanmış, bu aşamada 2 uzmanın değerlendirmelerinden yararlanılmıştır. Farklı uzmanlar tarafından yapılan kodlama işlemi, kategorilerdeki kodların daha açık ve anlaşılır olması amacıyla doğrudan alıntılarla detaylandırılmıştır. Miles ve Huberman modelinde tanımlanan ve kodlayıcılar arasındaki görüş birliğini içsel tutarlık olarak adlandıran bu benzerlik: $\Delta = C \div (C + \eth) \times 100$ formülü kullanılarak hesaplanabilir. Bu formülde, Δ güvenirlik katsayısını, C üzerinde görüş birliği sağlanan konu/terim sayısını, $\eth$ ise üzerinde görüş birliği sağlanmayan konu/terim sayısını ifade etmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Farklı uzmanlarca yapılan kodlama işlemlerinin tutarlığı incelendikten sonra Miles ve Huberman (1994) tarafından

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

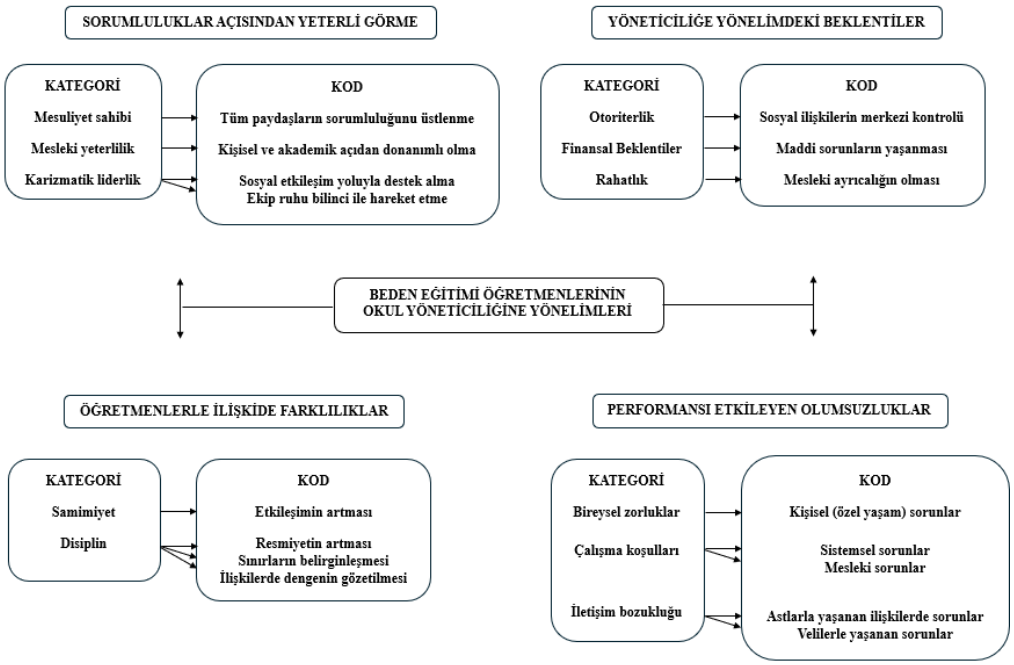
önerilen güvenilirlik formülü uygulanarak kodlayıcılar arasındaki tutarlılık yüzdesi %93 olarak belirlenmiştir.

Etik kurul izni

"Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Yöneticiliğine Yönelim Sebeplerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmanın yazım süreci boyunca bilimsel, etik ve kaynak gösterme kurallarına bağlı kalınmıştır. Toplanan verilerde herhangi bir değişiklik yapılmamış olup, veri toplama öncesinde Haliç Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 02.06.2023 tarih ve 04 saylı etik izin alınmıştır.

Bulgular

Araştırma sorularına ilişkin toplanan verilerin incelenmesi sonucunda dört ana tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar *"sorumluluklar açısından yeterli görme"*, *"yöneticiliğe yönelimdeki beklentiler"*, *"öğretmenlerle ilişkide farklılıklar"* ve *"performansı etkileyen olumsuzluklar"* olarak adlandırılmıştır. Bu temalarla ilişkilendirilmiş kodlar ve kategoriler Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Kategoriler ve kodlar

Sorumluluklar açısından kendini yeterli görme

Araştırmanın birinci sorusuna *"Yöneticilik görevinin öğretmenler üzerinde oluşturduğu sorumluluklar açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu sorumluluklarla başa çıkma düzeyinizi açıklayınız."* ilişkin meydana gelen *"Sorumluluklar Açısından Kendini Yeterli Görme"* teması ile ilgili

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

kategoriler, kodlar ve kodların ne sıklıkla tekrarlandığını gösteren frekans değerleri Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2.
Yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki sorumlulukları açısından kendilerini yeterli görme nedenlerine yönelik kategoriler, kodlar ve frekans değerleri

Kategoriler	Kodlar	n
Mesuliyet sahibi	Tüm paydaşların sorumluluğunu üstlenme	2
Mesleki yeterlilik	Kişisel ve akademik açıdan donanımlı olma	3
Karizmatik liderlik	Sosyal etkileşim yoluyla destek alma	5
	Ekip ruhu bilinci ile hareket etme	2

Tablo 2'de, yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki sorumlulukları açısından kendilerini yeterli görme nedenleri 3 kategoride sınıflandırılmıştır. Belirtilen kategoriler sırasıyla *"Mesuliyet sahibi"*, *"Mesleki yeterlilik"* ve *"Karizmatik liderlik"* olmak üzere 3 farklı boyuttan meydana gelmektedir. Toplamda 4 kod bu 3 kategori içerisinden elde edilmiştir. Her kategori ayrı ayrı incelendiğinde, Mesuliyet sahibi kategorisi içerisinde *tüm paydaşların sorumluluğunu üstlenme* kodu; mesleki yeterlilik kategorisi içerisinde *kişisel ve akademik açıdan donanımlı olma* kodu; karizmatik liderlik kategorisi içerisinde *sosyal etkileşim yoluyla destek alma* ve *ekip ruhu bilinci ile hareket etme* kodlarının olduğu görülmüştür.

Tablo 2'de bulunan *n* değerleri üzerinde yapılan analizde, yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki sorumlulukları açısından kendilerini yeterli görme nedenleri arasında en çok vurguladıkları kategorinin *"Karizmatik liderlik" n*(7) olduğu belirlenmiştir. Belirtilen durum, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilik pozisyonundaki sorumluluklarını ele alırken kendilerini yeterli hissetme nedenleri arasında öne çıkan unsurun, yöneticilik mesleğinin içerisinde bulunan karizmatik liderliği önemsediklerini açıkça belirtmektedir. Tablo 2'ye göre, yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki sorumlulukları açısından kendilerini yeterli görme nedeni ele alınırken en az önem verdikleri kategorinin mesuliyet sahibi olduğu gözlemlenmiştir.

Yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde oluşturduğu sorumluluklar açısından kendilerini ne derece yeterli gördükleri önem sırasına göre sıralandığında "Karizmatik liderlik", "Mesleki yeterlilik" ve "Mesuliyet sahibi" nedenlerinin öne çıktığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki sorumlulukları açısından kendilerini yeterli görme nedenleri bu kategorilere göre detaylı bir şekilde incelenmiş ve katılımcı görüşlerine ait doğrudan alıntılar ile desteklenmiştir.

Mesuliyet sahibi kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesuliyet sahibi kategorisine dair görüşleri, *tüm paydaşların sorumluluğunu üstlenme* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, tüm paydaşların sorumluluğunu üstlenme *n* değerinin 2 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin *tüm paydaşların sorumluluğunu üstlenme* koduna ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

"*… Hem iş performansı hem akademik anlamda kendimizi geliştirmemiz hem üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirmemizden dolayı son derece yani üstün derece de yeterli demeyelim ama gayet yeterli görüyorum bu konuda*". (MY2)

"*… Bence yönetici olmak tabi bir yük getiriyor zorlanabiliyorsun zaman zaman çünkü bütün okulu düşünerek hareket etmen gerekiyor. Ders yükü açısından da zorladığı zamanlar oluyor mesela işte ekstra işleriniz olabiliyor ya da acil bir yazı gelebiliyor o anda derste olmam gerekiyor yani bu anlamda zorladığı zamanlar oluyor*". (MY4)

Mesleki yeterlilik kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki yeterlilik kategorisine dair görüşleri, *kişisel ve akademik açıdan donanımlı olma* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, kişisel ve akademik açıdan donanımlı olma *n* değerinin 3 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin *kişisel ve akademik açıdan donanımlı olma* koduna ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Ölçme değerlendirme başta olmak üzere, sınıf yönetimi, düzen-tertip, okul disiplini açısından, öğrencilere öğretilmesi gereken davranışlar açısından, olumlu davranışları açısından yeterli olduğumu düşünüyorum*". (MY8)

"*… Biraz daha bilgi sahibi olman gerekiyor yönetmelikler olsun ikili ilişkiler olsun hani donanımlı olmak gerekiyor. Onun dışında da kesinlikle özgüvenli olman gerekiyor*". (MY11)

Karizmatik liderlik kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karizmatik liderlik kategorisine dair görüşleri, *sosyal etkileşim yoluyla destek alma* ve *ekip ruhu bilinciyle hareket etme* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, sosyal etkileşim yoluyla destek alma *n* değerinin 5 olduğu ve aynı zamanda ekip ruhu bilinciyle hareket etme *n* değerinin de 2 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin sırasıyla *sosyal etkileşim yoluyla destek alma* ve *ekip ruhu bilinciyle hareket etme* kodlarına ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Bazı konularda alanım olmadığı branşlarda öğretmenler üzerinde pek hâkimiyetin olmuyor. Verilen görev neticesinde de işte ne verildi işte öğrencilerle ilgili sorumluluklar verildi öğrenciyle ilgili daha çok ilişki kuruyorsun*". (MY12)

"*… Takım sporlarından geldiğimiz için hem oradaki ekip ruhu hem yıllardır antrenörlük yaptığım için oradaki liderlik ruhuyla karıştığı için herhalde bilmiyorum diğer arkadaşlarda destekler benim diğer arkadaşımda antrenör biz antrenörlükten geldiğimiz için biraz daha ekip ruhuna önem verdiğimiz için liderlik yapmaya çalışıyoruz*". (MY7)

Yöneticiliğe yönelimdeki beklentiler

Araştırmanın ikinci sorusuna *"Beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak okul yöneticiliğine yöneliminizde hangi faktörler ve beklentiler etkili olmuştur? Bu faktörleri detaylandırarak açıklayınız."*

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

ilişkin meydana gelen *"Yöneticiliğe Yönelimdeki Beklentiler"* teması ile ilgili kategoriler, kodlar ve kodların ne sıklıkla tekrarlandığını gösteren frekans değerleri Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3.
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelmedeki beklentilerinin nedenlerine yönelik kategoriler, kodlar ve frekans değerleri

Kategoriler	**Kodlar**	**n**
Otoriterlik	Sosyal ilişkilerin merkezi kontrolü	4
Finansal beklentiler	Maddi sorunların yaşanması	3
Rahatlık	Mesleki ayrıcalığın olması	5

Tablo 3'te, yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelmedeki beklentilerinin nedenleri 3 kategoride sınıflandırılmıştır. Belirtilen kategoriler sırasıyla *"Otoriterlik"*, *"Finansal beklentiler"* ve *"Rahatlık"* olmak üzere 3 farklı boyuttan meydana gelmektedir. Toplamda 3 kod bu 3 kategori içerisinden elde edilmiştir. Her kategori ayrı ayrı incelendiğinde, otoriterlik kategorisi içerisinde *sosyal ilişkilerin merkezi kontrolü* kodu; finansal beklentiler kategorisi içerisinde *maddi sorunların yaşanması* kodu; rahatlık kategorisi içerisinde *mesleki ayrıcalığın olması* kodu olduğu görülmüştür.

Tablo 3'te bulunan *n* değerleri üzerinde yapılan analizde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelmedeki beklentilerinin nedenleri arasında en çok vurguladıkları kategorinin *"Rahatlık" n*(5) olduğu belirlenmiştir. Belirtilen durum, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelimlerinde ne gibi beklentilerin etkili olduğunu ele alırken yöneticiliğe yönelimdeki beklentileri arasında öne çıkan unsurun, yöneticiliğe yönelimde en etkili faktörlerden olan rahatlığı önemsediklerini açıkça belirtmektedir. Tablo 3'e göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelimlerinde ne gibi beklentilerin etkili olduğu ele alınırken en az önem verdikleri kategorinin finansal beklentiler olduğu gözlemlenmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelimlerinde ne gibi beklentilerin etkili olduğu önem sırasına göre sıralandığında "Rahatlık", "Otoriterlik" ve "Finansal beklentiler" nedenlerinin öne çıktığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelimdeki beklentilerinin nedenleri bu kategorilere göre detaylı bir şekilde incelenmiş ve katılımcı görüşlerine ait doğrudan alıntılar ile desteklenmiştir.

Otoriterlik kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin otoriterlik kategorisine dair görüşleri, *sosyal ilişkilerin merkezi kontrolü* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, sosyal ilişkilerin merkezi kontrolü *n* değerinin 4 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin *sosyal ilişkilerin merkezi kontrolü* koduna ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

"*… Branşımız açısından eksikliklerin daha fazla gündeme getirilmesi, daha kolay giderilmesi, yetkili kişilere daha kolay ulaşılabilmesi açısından bir beden eğitimi öğretmeni olarak müdür yardımcısı olmayı istedim*". (MY9)

"*… Eğlenceli kişiler olduğumuz için beden eğitimi bölümündeki kişiler olarak daha çok etkili olmamız için okulda bazı şeyleri değiştirmemiz için kendi otoritemizi okula ve çocuklara yansıtmak için bu göreve başlamayı düşündüm*". (MY2)

Finansal beklentiler kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin finansal beklentiler kategorisine dair görüşleri, *maddi sorunların yaşanması* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, maddi sorunların yaşanması *n* değerinin 3 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin *maddi sorunların yaşanması* koduna ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Beden eğitimi ders saatimiz az olduğu için öğretmen sayımız norm olarak yeterli. Birinci sebep maddi bir kazancın ek ders olmadığı için az olması idareciliğe yönelmemdeki sebep*". (MY8)

"*… Hazır takımlarım vardı, kapalı spor salonumuz bulunuyordu ve her sene ilde yani 1.'lik 2.'lik dereceleri vardı kız futbol Türkiye 2.'si oldu, 5 yıl kız futbol il 1.'si oldu, basketbolda il dereceleri vardı, hentbol vardı, koşu, kros yani birçok alanda yani aktiftim diyebilirim kısacası. Belli bir yerden sonra il dışı yarışmalar vs. birazda maddi konular devreye girince farklı düşünceler ortaya çıktı*". (MY10)

Rahatlık kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin rahatlık kategorisine dair görüşleri, *mesleki ayrıcalığın olması* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, mesleki ayrıcalığın olması *n* değerinin 5 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin *mesleki ayrıcalığın olması* koduna ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Kendi çocuklarımın toplantılarına katılabilmek ve işte rahatsız olduklarında vs. yani onları doktora rahat bir şekilde getirip götürebilmek için bu işe başladık ama daha sonra idare etmek işte insanların velilerle muhatap olmak insanlarla muhatap olmak güzel bir ortam oluşturdu ister istemez*". (MY3)

"*… Benim gibi 30 yıllık öğretmen arkadaşlardan en büyük nedenlerinden bir tanesi biraz daha hani rahatlamak diyelim başka bir nedeni yok*". (MY7)

Öğretmenlerle ilişkide farklılıklar

Araştırmanın üçüncü sorusuna *"Yönetici olduktan sonra diğer öğretmenlerle ilişkilerinizde ne gibi değişimler gözlemlediniz? Bu değişimlerin nedenlerini ve etkilerini açıklayınız."* ilişkin meydana gelen *"Öğretmenlerle İlişkide Farklılıklar"* teması ile ilgili kategoriler, kodlar ve kodların ne sıklıkla tekrarlandığını gösteren frekans değerleri Tablo 4'te belirtilmiştir.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Tablo 4.
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe geçtiklerinde diğer öğretmenlerle ilişkilerinin farklılaşma nedenlerine yönelik kategoriler, kodlar ve frekans değerleri

Kategoriler	Kodlar	n
Samimiyet	Etkileşimin artması	3
Disiplin	Resmiyetin artması	5
	Sınırların belirginleşmesi	2
	İlişkilerde dengelerin gözetilmesi	2

Tablo 4'te, yönetici olduktan sonra beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki diğer öğretmenlerle aralarındaki ilişkilerde meydana gelen farklılıkların nedenleri 2 kategoride sınıflandırılmıştır. Belirtilen kategoriler sırasıyla *"Samimiyet"* ve *"Disiplin"* olmak üzere 2 farklı boyuttan meydana gelmektedir. Toplamda 4 kod bu 2 kategori içerisinden elde edilmiştir. Her kategori ayrı ayrı incelendiğinde, Samimiyet kategorisi içerisinde *etkileşimin artması* kodu; disiplin kategorisi içerisinde *resmiyetin artması, sınırların belirginleşmesi* ve *ilişkilerde dengelerin gözetilmesi* kodu olduğu görülmüştür.

Tablo 4'te bulunan *n* değerleri üzerinde yapılan analizde, yönetici olduktan sonra beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki diğer öğretmenlerle aralarındaki ilişkilerde meydana gelen farklılıkların nedenleri arasında en çok vurguladıkları kategorinin *"Disiplin" n*(9) olduğu belirlenmiştir. Belirtilen durum, yönetici olduktan sonra beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki diğer öğretmenlerle aralarındaki ilişkilerde meydana gelen farklılıkları ele alırken ilişkilerde meydana gelen farklılıkların nedenleri arasında öne çıkan unsurun, yöneticilik mesleğinin içerisinde yer alan disiplini önemsediklerini açıkça belirtmektedir. Tablo 4'e göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduktan sonra diğer öğretmenlerle aralarındaki ilişkide meydana gelen farklılığı ele alınırken en az önem verdikleri kategorinin samimiyet olduğu gözlemlenmiştir.

Yönetici olduktan sonra beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okuldaki diğer öğretmenlerle aralarındaki ilişkilerde meydana gelen farklılıklar önem sırasına göre sıralandığında "Disiplin" ve "Samimiyet" nedenlerinin öne çıktığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe geçtiklerinde diğer öğretmenlerle ilişkilerinin farklılaşma nedenleri bu kategorilere göre detaylı bir şekilde incelenmiş ve katılımcı görüşlerine ait doğrudan alıntılar ile desteklenmiştir.

Samimiyet kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin samimiyet kategorisine dair görüşleri, *etkileşimin artması* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, etkileşimin artması *n* değerinin 3 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin *etkileşimin artması* koduna ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Arkadaşlarımla olan ilişkimde bilakis daha da samimi olduk. Çünkü beden eğitimi öğretmenleri kendilerinden birinin idarede olmasını çok istiyorlar ve kendilerini anlayacak birinin orada olması onlar için bir avantaj oluyor*". (MY3)

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

"*… Çalışma alanlarımız farklı yerlerde olduğun için bahçedir, spor salonudur veya müsabakalardır birçok öğretmenimizle belki bir araya gelemezken şu an tamamıyla öyle ya da böyle bir şekilde bir araya geldiğimiz için normal derse girdiğim dönemlerden daha bir etkili bir iletişim içerisine girmeye başladık, daha bir samimi ortam oluştu, birbirimizi daha iyi tanımaya başladık*". (MY8)

Disiplin kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin disiplin kategorisine dair görüşleri, *resmiyetin artması, sınırların belirginleşmesi* ve *ilişkilerde dengelerin gözetilmesi* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, resmiyetin artması *n* değerinin 5 olduğu, sınırların belirginleşmesi *n* değerinin 2 olduğu ve aynı zamanda ilişkilerde dengelerin gözetilmesi *n* değerinin de 2 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sırasıyla *resmiyetin artması, sınırların belirginleşmesi* ve *ilişkilerde dengelerin gözetilmesi* kodlarına ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Daha bir resmi karşılamalar meydana gelebiliyor. Arkadaşlar arasında ufak da olsa bazı durumlarda ayrışmalar söz konusu olabiliyor. Öğretmenlik hayatımızda öğretmenler odasının ve okulun eğlenceli öğretmenleri olarak görünürken birdenbire akademik anlamda yöneticiliğe başladığımızda bunlarda bir nebze de olsa biraz daha resmileşme başladığından dolayı ufak tefek bu tarz etkenler olabiliyor*". (MY2)

"*… İdarecilik kısmına geldiğin zaman bazı konularda öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirmemesi seni de sıkıntıya sokuyor okulu da sıkıntıya sokuyor. Su sebeple tabi ister istemez uyarılarda bulunman gerekiyor. Tabi bunları vurduğun zamanda ister istemez de insanlarla aranda bir soğukluk oluyor yani*". (MY12)

"*… Hangi branş olursa olsun önce insan olduğunu, iki öğretmen olduğunu unutmadığı sürece öğretmen arkadaşlar arasında asla bir diyalogsuzluk olmaz*". (MY7)

Performansı etkileyen olumsuzluklar

Araştırmanın dördüncü sorusuna *"Okul yöneticiliği sürecinde performansınızı olumsuz etkileyen başlıca faktörler nelerdir? Bu faktörlerin yönetim sürecine olan etkilerini açıklayınız."* ilişkin meydana gelen *"Performansı Etkileyen Olumsuzluklar"* teması ile ilgili kategoriler, kodlar ve kodların ne sıklıkla tekrarlandığını gösteren frekans değerleri Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5.
Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduklarında performanslarının olumsuz etkilenme nedenlerine yönelik kategoriler, kodlar ve frekans değerleri

Kategoriler	**Kodlar**	**n**
Bireysel zorluklar	Kişisel (özel yaşam) sorunlar	3
Çalışma koşulları	Sistemsel sorunlar	1
	Mesleki sorunlar	4
İletişim bozukluğu	Astlarla yaşanan ilişkilerde sorunlar	2
	Velilerle yaşanan sorunlar	2

Tablo 5'te, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduklarında performanslarının olumsuz etkilenme nedenleri 3 kategoride sınıflandırılmıştır. Belirtilen kategoriler sırasıyla *"Bireysel*

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

zorluklar", "Çalışma koşulları" ve *"İletişim bozukluğu"* olmak üzere 3 farklı boyuttan meydana gelmektedir. Toplamda 4 kod bu 3 kategori içerisinden elde edilmiştir. Her kategori ayrı ayrı incelendiğinde, Bireysel zorluklar kategorisi içerisinde *kişisel (özel yaşam) sorunlar* kodu; çalışma koşulları kategorisi içerisinde *sistemsel sorunlar ve mesleki sorunlar* kodu; iletişim bozukluğu kategorisi içerisinde *astlarla yaşanan zorluklar ve velilerle yaşanan sorunlar* kodu olduğu görülmüştür.

Tablo 5'te bulunan *n* değerleri üzerinde yapılan analizde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduklarında performanslarının olumsuz etkilenme nedenleri arasında en çok vurguladıkları kategorinin *"Çalışma koşulları" n*(5) olduğu belirlenmiştir. Belirtilen durum, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduklarında performanslarının olumsuz etkilenme nedenlerini ele alırken performanslarını olumsuz etkileyen faktörler arasında öne çıkan unsurun, çalışma koşulları olduğunu açıkça belirtmektedir. Tablo 5'e göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduklarında performanslarının hangi faktörlere göre olumuz etkilendiği ele alınırken en az önem verdikleri kategorinin bireysel zorluklar olduğu gözlemlenmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul yöneticiliğinde bulundukları sürece performanslarını olumsuz etkileyen etmenler önem sırasına göre sıralandığında "Çalışma koşulları", "İletişim bozukluğu" ve "Bireysel zorluklar" nedenlerinin öne çıktığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduklarında performanslarının olumsuz etkilenme nedenleri bu kategorilere göre detaylı bir şekilde incelenmiş ve katılımcı görüşlerine ait doğrudan alıntılar ile desteklenmiştir.

Bireysel zorluklar kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bireysel zorluklar kategorisine dair görüşleri, *kişisel (özel yaşam) sorunlar* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, kişisel (özel yaşam) sorunlar *n* değerinin 3 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin *kişisel (özel yaşam) sorunlar* koduna ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Zaman kısıtlaması, enerjisizlik oluyor. Bu sefer de ne oluyorsun toplumdaki diğer rollerden eve gittiğin zaman çocuklarına vakit ayıramıyorsun, eşine vakit ayıramıyorsun ne bileyim sosyal çevrene vakit ayıramıyorsun ondan cuma akşamının gelmesini bekliyorsun cumartesi gününün olmasını bekliyorsun gibi*". (MY7)

"*… Çocuklarıma yeteri kadar bazen zaman ayıramayabiliyorum, hafta sonu ekstra çalışmalarımız olabiliyor ya da kadromuzun tamamı derse girmemiz gerekiyor, hafta sonu bazen işte bayramlar oluyor orada görev almak zorunda kalıyoruz öğretmenler gitmiyor ama sen görev almak zorundasın. Hani bu tarz şeyler olabiliyor*". (MY6)

Çalışma koşulları kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışma koşulları kategorisine dair görüşleri, *sistematik sorunlar* ve *mesleki sorunlar* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, sistematik sorunlar n değerinin 1 olduğu ve mesleki sorunlar *n* değerinin 4 olduğu belirtilmiştir.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin sırasıyla *sistematik sorunlar* ve *mesleki sorunlar* kodlarına ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Sistemle alakalı olan sorunlar yani kanunlar, yönetmeliklerle ilgili sorunlar öğrencilerin ailelerinden ve ortaokuldan getirmiş oldukları önyargıları bunların hepsi bizi olumsuz yönde etkiliyor*". (MY3)

"*… Derse girme konusu var 6 saat zorunlu girme var ardından 12 saat tamamlayabilirsek 12 saat derse girsek idare aksıyor girmesek maddi anlamda biraz düşük oluyor. İdareci olmada da işte yani maddi anlamda zaten biraz da geçtik ama işte tam saat aldığım zaman öğrenci aksıyor tam saat almasam ben eksik kalıyorum maddi anlamda o zaman kafada düşünceler oluyor kendimiz yoğunlaşamıyoruz öyle bir durum var*". (MY10)

İletişim bozukluğu kategorisi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iletişim bozukluğu kategorisine dair görüşleri, *astlarla yaşanan ilişkilerde sorunlar* ve *velilerle yaşanan sorunlar* şeklinde kodlanmıştır. Bu kodun *n* değerlerine bakıldığında, astlarla yaşanan ilişkilerde sorunlar *n* değerinin 2 olduğu ve velilerle yaşanan sorunlar *n* değerinin 2 olduğu belirtilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmemelerinin sırasıyla *astlarla yaşanan ilişkilerde sorunlar* ve *velilerle yaşanan sorunlar* kodlarına ilişkin örnek görüşleri şu şekildedir:

"*… Disiplin konusunda bazı konularda sıkıntı yaşadık onda hani idare bir karar alıyor ama hani öğretmenlerin işte ona uymaması, işte kendi sadece nöbet günlerinde verilen kurallara uyması bunlar hep tabi ki olan hani genel olarak herkesi etkiliyor bu konuda yani*". (MY12)

"*… Velilerimizin birçok kez çocuklarının yanlışlarında yanlışı düzeltmek yerine yanlışın çeşidi ne olursa olsun ya da sebep ne olursa olsun çocuğunun yanında olmayı bir vazife gibi ya da bir sorumluluk duygusu gibi hissetmesi bizim en büyük ve tek sıkıntımız benim gördüğüm kadarıyla o*". (MY8)

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarda yönetim rolünü üstlenmeyi tercih etmelerine neden olan faktörleri incelemektir. Edinilen bulgular neticesinde beden eğitimi ve spor öğretmenleri idari kısma yönelme nedenlerini dört temayla (*sorumluluklar açısından yeterli görme, yöneticiliğe yönelimdeki beklentiler, öğretmenlerle ilişkide farklılıklar, performansı etkileyen olumsuzluklar*) açıklamışlardır. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri yöneticilikte kendilerini en çok karizmatik liderlik konusunda yeterli hissederken; beklentiler arasında rahatlığın (izin, mesleki doyum vb.) öne çıktığı; yönetici olduklarında diğer öğretmenlerle disiplin konusunda daha fazla farklılaşma yaşandığı ve performanslarının olumsuz etkileyen durumlar açısından çalışma koşulları ve mesleki sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticilik tercihleri üzerine odaklanan sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. İncelemeler neticesinde Esentürk ve Güngör (2019) tarafından *"Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yöneticiliğe Yönelim Nedenleri"* başlığı altında yapılan araştırmada 9 farklı kategori belirlenmiştir. Bu kategoriler *"maddi beklentiler"*, *"mesleki ayrıcalık"*, *"sosyal kazanım"*, *"saygınlık"*, *"kendini gösterme"*, *"mesleki doygunluk"*, *"alana katkı sağlama"*, *"kişilik özellikleri"*, *"mesleki tükenmişlik"* olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde Araç Ilgar (2019) çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticilik

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

yapma isteklilik düzeylerini incelemiş ve bu istekliliğin mesleki tatmin, kariyer gelişimi ve liderlik becerilerini sergileme motivasyonu gibi faktörlerle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Araştırma, öğretmenlerin yönetici olma isteklerini etkileyen en önemli unsurların sosyal statü, maddi kazanç ve mesleki prestij olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular, beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelme nedenlerini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Yapılan araştırmaların bulguları ile bu çalışmanın bulguları arasında paralellik olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen verilerin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmenlikten yöneticiliğe geçmelerinin nedenlerinin belirlenmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe geçişine neden olan faktörler dört tema altından incelendiğinde sorumluluklar açısından yeterli görme başlığı altında; *mesuliyet sahibi, mesleki yeterlilik ve karizmatik liderlik* olmak üzere 3 kategori, yöneticiliğe yönelimdeki beklentiler başlığı altında; *otoriterlik, finansal beklentiler ve rahatlık* olmak üzere 3 kategori, öğretmenlerle ilişkide farklılıklar başlığı altında; *samimiyet ve disiplin* olmak üzere 2 kategori, performansı etkileyen olumsuzluklar; *bireysel zorluklar, çalışma koşulları ve iletişim bozukluğu* olmak üzere 3 kategori altında toplamda 11 kategori elde edilmiştir. Toplamda 16 kod, bu 11 kategori içinde elde edilmiştir. Tüm kategoriler ayrı ayrı değerlendirildiğinde; mesuliyet sahibi kategorisinin kodu *tüm paydaşların sorumluluğunu üstlenme,* mesleki yeterlilik kategorisinin kodu *kişisel ve akademik açıdan donanımlı olma,* karizmatik liderlik kategorisinin kodu *sosyal etkileşim yoluyla destek alma* ve *ekip ruhu bilinci ile hareket etme,* otoriterlik kategorisinin kodu *sosyal ilişkilerin merkezi kontrolü,* finansal beklentiler kategorisinin kodu *maddi sorunların yaşanması,* rahatlık kategorisinin kodu *mesleki ayrıcalığın olması,* samimiyet kategorisinin kodu *etkileşimin artması,* disiplin kategorisinin kodu *resmiyetin artması, sınırların belirginleşmesi* ve *ilişkilerde dengelerin gözetilmesi,* bireysel zorluklar kategorisinin kodu *kişisel (özel yaşam) sorunlar,* çalışma koşulları kategorisinin kodu *sistemsel sorunlar* ve *mesleki sorunlar,* iletişim bozukluğu kategorisinin kodu *astlarla yaşanan ilişkilerde sorunlar* ve *velilerle yaşanan sorunlar* çalışmada elde edilen kodlardır.

Araştırmanın birinci sorusu "*Yöneticiliğin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerindeki sorumlulukları açısından kendilerini yeterli görme"* başlığı altında ilk olarak paylaştıkları kategoriler değerlendirildiğinde en çok *karizmatik liderlik* konusunda, en az *mesuliyet sahibi* olma konusunda görüş bildirdikleri görülmüştür. Karizmatik liderlikle ilgili görüş bildiren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok *sosyal etkileşim yoluyla destek aldıkları* yönünde fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde kendilerinin çevrelerinden destek aldıkları, sosyal etkileşim yoluyla daha fazla insanla bağlantı kurdukları, dolayısıyla kendilerini yönetici olarak daha etkin rolde gördükleri yönünde *karizmatik liderlik* kategorisini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Kazan ve Özgenel (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu bulguyla benzerlik göstermektedir. Belirtilen sonuçlara göre okul yöneticilerinin karizmatik liderlik özelliklerini orta ve yüksek seviyede sergiledikleri sonucuna ulaşılabilir. Aksu (2003) karizmatik liderlik vasfını taşıyan kişileri gruplar içi düzeni ve etkileşimi sağlan kişiler olarak ifade etmiştir. Gül (2003), karizmatik liderlerin olağanüstü yetenekleri, başarıya duyulan bağlılığı ve sadakati güçlendirmekte etkili olduğunu belirtmektedir. Karizmatik liderlerdik özelliği taşıyan yöneticilerin bu özelliklerinden yola çıkarak, sosyal etkileşim yoluyla destek aldıkları ve ekip ruhu ile hareket ettikleri söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre, elde edilen bulguların araştırmamızı desteklediği ifade edilebilir. Mesuliyet sahibi olma ile ilgili görüş bildiren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

tüm paydaşların sorumluluğunu üstlenme yönünde fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde iş performansı ve akademik anlamda kendilerini geliştirmeleri, üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri ve kendileri dışından tüm okulu düşünmeleri gerekliliği yönünde en az *mesuliyet sahibi* kategorisini destekleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bukoski vd. (2015) okul müdür yardımcılarının temel rollerinden birinin toplum liderliği görevini üstlenmeleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu görevin yanı sıra teknoloji liderliği, öğrencilere mentorluk ve rehberlik, okul paydaşlarıyla etkili iletişim kurma, öğretmenler için öğrenme toplulukları kurma, , öğretmenleri teşvik etme ve ilham verme gibi görevleri de yerine getirmektedirler. Reeder'a (1961) göre, okul yöneticileri öğrencileri iyi birer vatandaş olarak yetiştirmeyi amaçlayan okulun varoluş amacını benimsemeli ve okul hedeflerine ulaşmak için çaba göstermelidir.

Araştırmanın ikinci sorusu "*Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelmedeki beklentilerinin nedenleri"* başlığı altında ilk olarak paylaştıkları kategoriler değerlendirildiğinde en çok *rahatlık* konusunda, en az *finansal beklentiler* konusunda görüş bildirdikleri görülmüştür. Rahatlıkla ilgili görüş bildiren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok *mesleki ayrıcalığın olması* konusunda fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde kendi özel yaşantılarındaki işlerinin yürütülmesi açısından herhangi bir engel durumuyla karşı karşıya gelmemesi, ders yoğunluğunun olmaması ve mesleki doyuma ulaştıkları yönünde *rahatlık* kategorisini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Alireisoğlu ve Güner (2023) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu bulguyla benzerlik göstermektedir. Araştırmada öğretmenlik pozisyonunda uzun süren devamlılığın mesleki tükenmişliğe yol açacağı sonucuna ulaşılmıştır. Pearson ve Moomaw (2005), öğretmenlikte yetkinliğin artmasıyla birlikte iş stresinin azaldığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki tatminini arttırmaya yönelik her uygulama mesleki doyuma ulaşmalarının yanında eğitimin kalitesini de arttırmaya yarar sağlayacaktır (Şahin, 2013). Araştırmada okullarda yöneticilik yapan öğretmenlerin derslere girmemeleri rahatlık olarak ifade edilirken, D'cruz (2016) elde edilen bulguların aksine birçok öğretmenin bu durumu kişiyi öğrencilerden uzaklaştırdığı yönünde ifade edildiğini belirtmiştir. Finansal beklentiler ile ilgili görüş bildiren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok *maddi sorunların yaşanması* yönünde fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde idareyle maddi konular yüzünden yaşanan anlaşmazlıklar ve ek ders imkanlarının olmamasından dolayı gelir düzeylerinin az olması yönünde en az *finansal beklentiler* kategorisini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Garawski (1978), geçmişte müdür yardımcılarının mesleki tatminsizliğine yol açan düşük ücret sorununun günümüzde hala devam ettiğini belirtmiştir. Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012), maddi sıkıntılarla karşılaşmalarının sonucunda okul yöneticilerinin kendilerini mali konularla ilgili daha sorumlu hissettiklerini ifade etmiştir. Doğan'a (2005) göre, müdür yardımcılarının maaşlarının artırılması, iş doyumunun artırılmasında önemli bir faktördür.

Araştırmanın üçüncü sorusu "*Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe geçtiklerinde diğer öğretmenlerle ilişkilerinin farklılaşması"* başlığı altında ilk olarak paylaştıkları kategoriler değerlendirildiğinde en çok *disiplin* konusunda, en az *samimiyet* konusunda görüş bildirdikleri görülmüştür. Disiplinle ilgili görüş bildiren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok *resmiyetin artması* konusunda fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde ikili ilişkilerde daha resmi ve dengeli yaklaşımlar

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

olduğu, sorumlu olduğu kişileri yönetmede denetim ve sınırların belirginleşmesi yönünden *disiplin* kategorisini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Güçlü'ye göre (2000) etkili iletişim için duygu, düşünce ve davranışların tutarlılık göstermesi önemlidir. Yöneticilerin asıl sorumluluklarının eğitim ve öğretim işlevleri olduğu düşünülse de bazı kaynaklar yöneticilerin, yönetim ve disiplin konularına odaklanmak zorunda olduklarına vurgu yapmaktadır (Barnett, Shoho ve Oleszewski, 2012). Samimiyet ile ilgili görüş bildiren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok *etkileşimin artması* yönünde fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde sosyal yönlerinin güçlü olduklarını düşündüklerinden dolayı iyi iletişim kurduklarını, kendilerinden birinin yöneticiliğe geçmelerini önemsedikleri için beden eğitimi ve spor branşında bulunan öğretmenlerle ilişkilerinin daha samimi olduklarını ve çalışma arkadaşlarıyla bir araya daha rahat gelebildikleri yönünde en az *samimiyet* kategorisini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Ulucan, Türkçapar ve Cihan (2012) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu bulguyla benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda okul yönetimi ve diğer branş öğretmenlerinin beden eğitimi ve spor dersine yeterince değer vermedikleri ve gerekli desteği sağlamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ulucan, Türkçapar ve Cihan (2012) beden eğitimi ve spor dersine yönetim yaklaşımının, dersin ve öğretmenin hedeflerine ulaşmasında son derece etkili bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Sonuç olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğine yönelimdeki sebeplerinden birinin branşlarıyla ilgili okul yönetimiyle yaşanan sorunları ortadan kaldırmak olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın dördüncü sorusu "*Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yönetici olduklarında performanslarının olumsuz etkilenmesi"* başlığı altında ilk olarak paylaştıkları kategoriler değerlendirildiğinde en çok *çalışma koşulları* konusunda görüş bildirdikleri görülmüştür. Çalışma koşullarıyla ilişkin görüşlerini dile getiren beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin en çok *mesleki sorunlar*, en az *bireysel zorluklar* konusunda fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde idari işlere yoğunluk verdiklerinden dolayı derslere girememe ve kendilerini bu yönde güncelleyemediklerinden dolayı *çalışma koşulları* kategorisini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Demirbaş'ın (2023) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma bulgularına göre yöneticilerin öğretmenken sorumluluklarının az olduğu ve yöneticilikte çalışma koşullarının ağır geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerden bazıları, kariyer gelişimi konusunda daha fazla fırsat olduğuna inanarak öğretmenlik görevlerinde ilerlemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, öğrencilerin akademik başarılarına destek olmak, yenilikçi öğretim stratejileri geliştirmek, çeşitli projelerde aktif rol almak ve mesleki gelişimlerini sürdürmek yoluyla kariyerlerini ilerletebilirler (Gajda ve Militello, 2008). Yöneticiler, öğretmenlik mesleğiyle birlikte yönetim ve idari konulara da odaklanmak durumundadır. Belirtilen görevler öğretmenliğin vermiş olduğu sorumluklarla birlikte ekstra çalışma ve zaman gerektirmektedir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin bir kısmı öğretmenlik mesleğine daha fazla yoğunlaşabilmek ve yüklenen ekstra sorumluluklardan kurtulmak için yöneticilik görevlerinden ayrılıp öğretmenliği seçmiştir (Bakioğlu, 1994). Bireysel zorluklara ilişkin görüşlerini paylaşan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin *kişisel (özel yaşam) sorunlar* yönünde en çok fikir beyan ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin beden eğitimi ve spor öğretmenliğinden yöneticiliğe geçtiklerinde işlerin vermiş olduğu yoğunluktan dolayı öğrencilerle etkileşimde geri kaldıkları ve kendi özel yaşantılarındaki insanlara zaman ayıramama durumundan dolayı en az *bireysel zorluklar* kategorisini destekledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki benzer (Hewitt, Denny ve Pijanowski, 2009; Köse ve Erginer, 2012; Shen vd., 1999; Yıldırım, 2011; Winter ve Morgenthal, 2002) araştırma sonuçları bu bulguyla

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

paralellik göstermektedir. Araştırmaların sonucunda yöneticilerin öğretmenliğe geri dönüşlerinde veya hiç yönelmemelerinde; kendilerine ve ailelerine yeteri kadar zaman ayıramamanın, stres ve iş yoğunluğunun etkili olduğu belirlenmiştir.

Araştırma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe geçiş sürecinde karşılaştıkları zorluklara ilişkin önemli sonuçlar ortaya koymuş olsa da bazı sınırlılıklara sahiptir. Katılımcı sayısının sınırlı olması, yalnızca müdür yardımcılarının araştırmaya dahil edilmesi ve araştırmanın Kocaeli ili ile sınırlı tutulması bu kısıtlar arasında yer almaktadır. Bu durum, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilir. Ancak, çalışma kapsamında ortaya konan sonuçlar, beden eğitimi öğretmenlerinin yöneticilik süreçlerindeki deneyimlerini anlamada değerli bir çerçeve sunmaktadır. Gelecekteki araştırmalarda, daha geniş bir katılımcı evrenine ulaşmak ve farklı illerdeki beden eğitimi öğretmenlerini de çalışmaya dahil etmek, bulguların kapsamını ve güvenilirliğini artırabilir. Ayrıca, yalnızca müdür yardımcıları yerine okul müdürlerinin de görüşlerine başvurulması, yöneticilik deneyiminin farklı boyutlarını anlamada önemli katkılar sağlayabilir. Çalışmanın beden eğitimi branşıyla sınırlı olması, diğer branş öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelik bakış açılarının araştırılmasını engellemiştir. Bu nedenle, farklı branş öğretmenleri üzerinde benzer nitel araştırmalar yapılması önerilmektedir. Böyle bir yaklaşım, farklı branş öğretmenlerinin yöneticiliğe geçiş motivasyonlarını karşılaştırmalı olarak inceleme fırsatı sunabilir. Örneğin, sınıf öğretmenleri, fen bilimleri öğretmenleri ya da rehber öğretmenlerin yöneticilik tercihlerini etkileyen faktörler analiz edilerek, branşlar arasında motivasyonel farklılıkların olup olmadığı tespit edilebilir. Sonuç olarak, bu tür çalışmalarda farklı branşlardan, farklı yönetim düzeylerinden ve farklı illerden katılımcılarla daha geniş kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilmesi, eğitim yönetimi literatürüne daha zengin ve genellenebilir bilgiler sunacaktır. Bu sayede, eğitim politikalarına yön verecek daha güçlü öneriler geliştirilmesi mümkün olacaktır.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Kaynakça

Abat, E. (2010). *Eğitim yönetimi uzmanlarının okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin zihinsel modelleri* Yayımlanmamış doktora tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Akçay, A. (2000). *Orta öğretim kurumu müdürlerinin gösterdikleri etkileme davranışlarına ilişkin müdür ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Soysal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Aksu, M. (2003). *Liderlik yaklaşımları ve dönüştürücü liderlik üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü, İstanbul.

Alireisoğlu, A., ve Güner, A. (2023). İlk defa müdür yardımcı olmak isteyen öğretmenlerin idareci olma tercihleri üzerinde bir inceleme. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, *6*(1), 34-47.

Araç Ilgar, E. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin yönetici olmaya isteklilik düzeylerinin belirlenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 17*(1), 63-77. https://doi.org/10.33689/spormetre.482911

Arik, A., & Erturan, G. (2023). Autonomy support and motivation in physical education: A comparison of teacher and student perspectives*. International Journal of Contemporary Educational Research, 10*(3), 649-657.

Aytaç, T. (2000). *Okul merkezli yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aziz, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri: Araştırma süreci ve tasarımı, veri toplama teknikleri, interneti kullanma, anket hazırlama, içerik ve söylem çözümlemesi, raporlaştırma*. Ankara: Nobel Yayınları.

Bakioğlu, A. (1994). Okul yöneticisinin kariyer basamakları: İngiliz eğitimi sisteminde yöneticilerin etkinlikleri üzerindeki faktörler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi,* (6), 17-28.

Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım Yayım.

Balyer, A. (2019). Çağdaş okul müdürlerinin değişen rolleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, *13*(2), 75-93.

Barnett, B. G., Shoho, A. R., & Oleszewski, A. M. (2012). The job realities of beginning and experienced assistant principals. *Leadership and Policy in schools*, *11*(1), 92-128. https://doi.org/10.1080/15700763.2011.611924

Başaran, İ. E. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.

Bayrak, E. (2019). Eğitim yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi sürecinin incelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, *8*(1), 568-576.

Bukoski, B. E., Lewis, T. C., Carpenter, B. W., Berry, M. S., & Sanders, K. N. (2015). The complexities of realizing community: Assistant principals as community leaders in persistently low-achieving schools. *Leadership and Policy in Schools, 14*(4), 411-436.

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Okulda yönetim süreçleri ve işleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Creswell, J.W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni [Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches]*. S. B. Demir ve M. Bütün, Trans. (Eds.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

D'cruz, C. (2016). *Why be a school principal?* https://www.schoolgovernance.net.au/news/2016/05/26/why-bea-school-principal

DeMarrais, K. (2004). Qualitative interview studies: Learning through eperince. K. DeMarrais ve S.D. Lapan (Yay. haz.). *Foundations for research: Methods of inquiry in education and the social sciences* içinde (s. 51-68). London: Lawrence Erlbaum Associates.

Doğan, İ. (1995). *Sosyoloji, kavram ve sorunlar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

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.

Esentürk, O. K., ve Güngör, N. B (2019). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yöneticiliğe yönelim nedenleri. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 17*(4), 250-264.

Eysenbach, G., & Köhler, C. (2002). How do consumers search for and appraise health information on the world wide web? Qualitative study using focus groups, usability tests, and in-depth interviews. *Bmj*, *324*(7337), 573-577.

Gajda, R., & Militello, M. (2008). Recruiting and retaining school principals: What We can learn from practicing administrators. *Journal of Scholarship and Practice, 5*(2), 14- 20.

Garawski, R. A. (1978) The assistant principal: His job satisfaction, and organizational potency. The Clearing House: *A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, 52*(1), 8-10.

Glaser, B., & Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishers.

Goldring, R., Taie, S., & Riddles, M. (2014). Teacher attrition and mobility: Results from the 2012–13. Teacher FollowUp Survey. First Look. NCES 2014-077. Washington, *DC: National Center for Education Statistics*

Gökçen, G. (2014). *Öğretmen algılarına göre yöneticilerin yöneticilik becerilerinin okul iklimine etkisi.* Yayımlanmış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Güçlü, N. (2000). *İletişim*. L. Küçükahmet (Edt.), *Sınıf yönetimi* içinde (ss.133-154). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma*. Doktora tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

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.

Helvacı, M. A., ve Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(2), 41-60.

Hewitt, P.M., Pijanowski, J.C., & Denny, G.S. (2009). Why Teacher Leaders Don't Want to Be Principals: Evidence from Arkansas. *Education Working Paper Archive*.

Holloway, I., ve Todres, L. (2003). The status of method: flexibility, consistency and coherence. *Qualitative Research*, *3*(3), 345-357.

Kazan, A., ve Özgenel, M. (2021). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özelliklerinin okul gelişimine etkisi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, *4*(1), 175-194.

Keçeci, H. (2012). *Okul müdürlerinin yönetsel yaklaşımlarının incelenmesi (Uşak ili örneği)*. Yüksek lisans tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak

Konukçu, E. (1997). Ord. Prof. Dr. Aydın Sayılı ve Tarih. *Erdem, 9*(27), 887-892.

Köktürk, Ö. (2011). *İlköğretimde yönetimin başarısının öğretmen ve öğrenciler üzerindeki etkileri* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Köse, M., ve Erginer, A. (2011). Yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliği tercih nedenleri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 6*(2), 123-146.

Laminack, L., & Long, BM. (1985). What makes a teacher effective: Inside from preservice teachers. *Clearing House*, 58, 268.

Lezotte, L. (1992). *Creating The Total Quality Effective School.* Oklahoma.

Malterud, K. (2001). *Qualitative research: Standards, challenges, and guidelines.* The Lancet.

Marshall, C., & Rossman, G.B. (2014). *Designig Qualitative Research.* New York: Sage.

Merriam, S. B. (2018). Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber (Çev. Edt. Selahattin Turan). Ankara: Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım.

Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.).* Thousand Oaks, CA: Sage.

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (1), 98-122.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (1), 98-122.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Nieder-Entgelmeier, C. (2017). *Schulleiter-Mangel: NRW sucht dringend rektoren*. March 1, Retrieved March 5, 2017.

Özalp, İ. (2010). *İşletme yönetimi.* Eskişehir: Nisan Kitapevi Yayınları.

Patton, Q. M. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods (2nd ed.),* London: Sage Publication.

Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly, 29*(1), 38- 54.

Reeder, W.G. (1961). *Okul idareciliğinin esasları.* (T. Oğuzkan, Çev.). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Seashore, L.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.

Shen, J., Cooley, V. E., & Ruhl-Smith, C. D. (1999). Entering and leaving school administrative positions. *International Journal of Leadership in Education, 2*(4), 353- 367.

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi. 10*(1), 142-167.

Şişman, M., ve Turan, S. (2004). *Eğitim ve okul yönetimi. Eğitim Kurumları Yönetici Adayları Seçme Sınavına Hazırlık ve Yetiştirme El Kitabı.* Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi.* Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Turan, S., Yıldırım, N., ve Aydoğdu, E. (2012). Okul müdürlerinin kendi görevlerine ilişkin bakış açıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 2* (3), 63-76.

Tyre, P. (2015). *Why do more than half of principals quit after five years?* The Hechinger report.

Ulucan, H., Türkçapar, Ü., ve Cihan, B. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin meslekte karşılaştıkları sorunların incelenmesi Kırşehir ili uygulaması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, *13*(2), 265-277.

Winter, P. A., & Morgenthal, J. R. (2002). Principal recruitment in a reform environment: Effects of school achievement and school level on applicant attraction to the job. *Educational Administration Quarterly, 38*(3), 319-340.

Yetim, A.Y. (2019). *Sosyoloji ve spor.* Ankara: Gazi Kitapevi.

Yıldırım, A., ve Şimşek H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (6. Baskı).* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, N. (2011). Yöneticilik görevinin okul müdürlerine olumlu ve olumsuz katkıları. *Eğitim ve Bilim, 36* (161), 230-245.