

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

Mustafa YAMANYURT

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(VAN İL ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUŞ-2021

T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

Mustafa YAMANYURT

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(VAN İL ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Mustafa Önder ŞEKEROĞLU

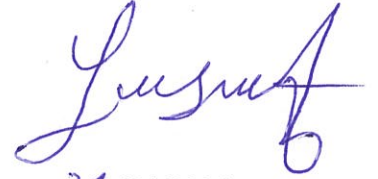
MUŞ-2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Muş Alparslan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin İncelenmesi (Van İl Örneği)” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezinin kâğıt ve elektronik kopyalarının Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Muş Alparslan Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezinin tamamı her yerden erişime açılabilir.



21./01/2021

Mustafa YAMANYURT

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
KISALTMALAR DİZİNİ	VII
TABLOLAR DİZİNİ	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT

1.1. ÖRGÜT KAVRAMI	5
1.2. ÖRGÜT TANIMI.....	8
1.2.1. Örgüt Nasıl Ortaya Çıkar	8
1.2.2. Örgütün Sınıflandırılması	9
1.2.2.1. Özel Sektörde Örgütler	9
1.2.2.2. Kamu Sektöründe Örgütler	9
1.2.3. Örgütün Kişilik Özellikleri	9

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM, ÖĞRETMENLİK, BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR KAVRAMLARI

2.1. EĞİTİM	10
2.2. ÖĞRETMENLİK KAVRAMI.....	11
2.3. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ.....	13
2.4. ÖĞRETMENİN NİTELİKLERİ.....	15
2.4.1. Öğretmenin Özellikleri.....	16
2.4.1.1. Kişisel Özellikleri.....	16
2.4.1.2. Mesleki Özellikleri.....	17
2.5. ÖĞRETMENİN GENEL GÖREVLERİ.....	20
2.5.1. Öğretme Görevi.....	20
2.5.2. Mesleki Konu ve Alan Uzmanlık Görevleri	21
2.5.3. İdare ve Yönetim Görevi.....	21
2.6. BEDEN EĞİTİMİNİN ÖNEMİ.....	22
2.7. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENİ.....	22
2.7.1. Beden Eğitimi Öğretmeninin Bireysel Nitelikleri.....	23

2.7.2. Beden Eğitimi Dersi İle İlgili Hususlar.....	27
2.7.3. Spor Kolu Çalışmaları.....	27
2.7.4. İzcilik Etkinlikleri	28
2.7.5. Halk Oyunları ve Eğitsel Oyunlar Faaliyetleri.....	28
2.7.6. Okul Dışı İle İlgili Faaliyetler	28
2.7.7. Beden Eğitimi Dersinin İşlendiği Alanların Bakımı.....	29
2.8. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR.....	29
2.8.1. Beden Eğitimi Kavramı	29
2.8.2. Spor Kavramı	29
2.8.3. Beden Eğitimi ve Sporun Geliştirdiği Nitelikler.....	31
2.8.4. Beden Eğitimi ve Sporun Fiziksel Gelişme Etkisi.....	31
2.8.5. Beden Eğitimi ve Sporun Psikomotor Gelişme Etkisi	32
2.8.6. Beden Eğitimi ve Sporun Zihinsel Gelişme Etkisi	32
2.8.7. Beden Eğitimi ve Sporun Duygusal ve Toplumsal Gelişme Etkisi	33
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ÖRGÜTSEL SESSİZLİK	
3.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI.....	35
3.2. SESSİZLİĞİN TANIMI.....	35
3.3. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK TEORİLERİ.....	38
3.3.1. Fayda ve Maliyet Analizi	38
3.3.2. Bekleyiş Teorisi	38
3.3.3. Sessizlik Sarmalı	39
3.3.4. Kendini Uyarılama	39
3.4. SESSİZLİK TÜRLERİ.....	40
3.4.1. Kabul Etme Sessizliği	40
3.4.2. Korunmacı (Savunma Amaçlı) Sessizlik	40
3.4.3. Örgüt Yararına (Koruma Amaçlı) Sessizlik.....	40
3.5. SESSİZ KALMA BİÇİMLERİ.....	41
3.5.1. Çalışan İtaati.....	41
3.5.2. Sağır Kulak Sendromu	41
3.5.3. Pasif Kalma ve Rız Olma	42
3.5.4. Çekilme ve Başka Davranışlara Yönelme.....	42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. YÖNTEM	43
4.1.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	43
4.1.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Düzeyi	43
4.1.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	44
4.1.5. Verilerin Analizi.....	44
4.2. BULGULAR VE YORUM	45
SONUÇ VE ÖNERİLER	52
KAYNAKÇA	56
EKLER	64
ÖZGEÇMİŞ	74

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (VAN İL ÖRNEĞİ)

Mustafa YAMANYURT

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa Önder ŞEKEROĞLU

2020, 82 sayfa

Bu araştırmanın amacı Van ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Van ili 2019-2020 eğitim-öğretim yılında farklı eğitim kademelerinde (ortaokul, lise) görev yapan toplam 638 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, gönüllü katılım esasına göre, 87 kadın ve 157 erkek olmak üzere toplamda 244 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Bu çalışmada; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algı düzeylerini ölçmek için Van Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve Ağırbaş (2018) tarafından güvenilirliği test edilen 15 ifade ve üç (3) alt boyuttan oluşan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bu nedenle araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Whitney U Test) ilişki testi için ise korelasyon testi (Spearman Correlation Test) kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde, IBMSPSS 22.0 paket programından faydalanılmıştır. Görev yapılan eğitim kademesi değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerine ait, kabul edilen sessizlik ve örgüt yararına sessizlik alt boyutları arasında, anlamlı farklılık saptanamazken, savunma amaçlı sessizlik alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı kademe değişkeni dışında diğer tüm değişkenlere pozitif bir değerlendirme yapılabilir. Beden eğitimi öğretmenleri görev yaptıkları okullarda sessiz kalmayarak kendilerini ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi, Spor, Örgüt, Örgütsel Sessizlik, Öğretmen.

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL SILENCE LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHER (VAN PROVINCE EXAMPLE)

Mustafa YAMANYURT

Advisor: Associate Professor Mustafa Önder ŞEKEROĞLU

2020, Page: 82

The purpose of this research is to examine the organizational silence levels of the Physical Education Teachers working in Van Province. The universe of the research consists of 638 Physical Education and Sports Teachers working at different school levels (middle school, high school) in the 2019-2020 academic year in Van. The sample of the study, on the basis of voluntary participation, consists of a total of 244 Physical Education and Sports Teachers, 87 women and 157 men. In this study; In order to measure the organizational silence perception levels of Physical Education and Sports Teachers, the Organizational Silence Scale, which was developed by Van Dyne, Ang, and Botero (2003) and of which reliability was tested by Ağırbaş (2018) was used. The scale consists of 15 statements and three (3) sub-dimensions. For this reason, t-test (Mann-Withney U Test) was used in paired comparisons to test the hypotheses of the research, and correlation test (Spearman CorrelationTest) was used for correlation test. IBMSPSS22.0 package program was used to analyze the research data. There was no significant difference between the school level variable and the accepted silence and silence for the benefit of the organization sub-dimensions of the organizational silence levels of Physical Education and Sports Teachers. Statistically significant difference was found between the school level variable and defensive silence sub-dimension.

Key Words: Physical Education, Sports, Organizational Taem, Silence, Teacher.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca beni bilgisiyle, önerileriyle destekleyen ve tezime ilgili çalışmalarında sabırla sorularımı yanıtlayan saygıdeğer danışman hocam Doçent Dr. Mustafa Önder ŞEKEROĞLU'na, verileri toplama aşamasında kıymetli zamanlarını ayırıp ölçek sorularını içtenlikle yanıtlayan değerli meslektaşlarıma, her zaman yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen dost ve arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Son olarak öğrenim hayatımın başından bu güne kadar sonsuz sabır ve anlayışla bana yardımcı olan, eğitimim için her türlü fedakârlıkları yapan, benim bugünlere gelmemde karşılığı ödenemeyecek emekleri olan sevgili Aileme yürekten teşekkürlerimi sunarım.

Muş-2020

Mustafa YAMANYURT

KISALTMALAR DİZİNİ

BEÖ	:	Beden Eğitimi Öğretmeni
BESÖ	:	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri
BESYO	:	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	:	Milli Eğitim Müdürlüğü
ÖS	:	Örgütsel Sessizlik
SB	:	Spor Bilimleri
TDK	:	Türk Dil kurumu

TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İstatistiksel Dağılımları.....	45
Tablo 4.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.....	45
Tablo 4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İstatistiksel Dağılımları.....	46
Tablo 4.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	46
Tablo 4.5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İstatistiksel Dağılımları.....	47
Tablo 4.6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	47
Tablo 4.7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yapılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre İstatistiksel Dağılımları.....	48
Tablo 4.8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Görev Yapılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	48
Tablo 4.9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kadro Durumu Değişkenine Göre İstatistiksel Dağılımları.....	49
Tablo 4.10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Kadro Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	49
Tablo 4.11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni İle Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.12. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Meslekteki Görev Süresi Değişkeni İle Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları.....	50

GİRİŞ

Eğitim, sürekli değişim gösteren bir dünyaya ayak uydurabilmenin en etkili yoludur. Eğitim kavramının da üç ana öge yer almaktadır. Bunlar öğrenci, okul ve öğretmendir (Yüksel, 2015). Bu kapsamda okullar; toplumdaki en önemli yapılar arasında yer almaktadır. Değişen dünyaya ayak uydurabilen bir eğitim için okulların da yenilenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Küreselleşme, bilgi çağı, gelişen teknoloji ve bu gelişimlerle birlikte gelen dünya çapında rekabet örgütleri daha dinamik, çalışanlarını da daha fazla inisiyatif alan, iletişimleri kuvvetli ve bilgi paylaşan olmaya itmektedir. Örgütler çalışanların yenilikçi fikirlerinden faydalanabildikleri zaman gelişim fırsatını da yakalamış olurlar (Tikici vd, 2011). Değişen dünyayla birlikte bu rekabetçi ortamda örgütlerin gelişimlerini sürdürebilmeleri ve değişimlere ayak uydurabilmeleri çalışanların kurumun değişimiyle ilgili fikirlerini, isteklerini rahatça ifade edebildikleri bir ortam sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir. Çalışan kendini özgür hissettiği, kendini rahatça ifade edebildiği ve kurumun bir parçası olarak hissettiğinde işinden de tatmin olabilir ve iş doyumluluğu yaşayabilir. Örgüt çalışanları iş doyumсуuzluğu yaşadıkları takdirde ise çeşitli şekillerde tepki gösterebilirler. Sessizlik de çalışanların gösterdikleri tepkilerden olabilir. Tepki olarak gösterilen bu sessizlik de örgütün yenilikçi yaklaşımlardan mahrum olmasına sebep olmaktadır (Hirschman, 1970).

Sosyal yaşamda, sessizliğin önemine vurgu yapan çok sayıda özlü söz vardır. J. Lec; “Bazen sesini duyurabilmen için, susman gerekir.” Van Goethe; “Konusmak bir ihtiyaç olabilir ama susmak bir sanattır.” Ksenokrates; “Konusmamdan pişman olduğum çok şey olmuştur ama sessizliğimden asla.” Che Lehmann; “Konusmak yaradılıştan, susmak akıldan gelir.” Pisagor; “Ya susmak ya da suskunluktan daha kıymetli bir söz söylemek gerekir.” Mark Twain; “Doğru söz etkili olabilir ama hiçbir söz, vakitli bir suskunluk kadar etkili olmamıştır.” Epicuros; “Doğruluğun en güzel meyvesi susmaktır.” Gibi özlü sözler sessizliğin önemine dikkat çeken sözlerden sadece birkaçıdır (Ertan, 2010). Ancak bu durum iş yaşamında daha farklı olmaktadır. Çünkü iş yaşamında, gerekli olan zamanlar haricindeki sessizlik hem kuruma hem de çalışana ciddi zararlar verebilmektedir. Bu nedenle kurum içinde örgütsel sessizliğe neden olan faktörler ile sessizliğin önlenmesi ya da azaltılması adına sessiz kalınan konuların neler olduğunun belirlenmesi son derece önemlidir.

Örgütsel sessizliğin yol açtığı problemlerin arasında, çalışanların yeni fikirler üretememesi ve gelişime kapalılıkları kayda değerdir. Çalışanlar örgütsel gelişime yeni fikirler üreterek katkıda bulunurlar. Sessizliğin yol açtığı olumsuz sonuçlar hem örgüte hem çalışanlarına zarar vermektedir (Kahveci, 2010). Çalışan sessizliği tehlike arz eder, zira çalışan zamanla işverenine, işinin kalitesine ve belki kuruluşuna karşı kayıtsız bir hale gelebilmektedir. Yöneticiler/liderler tarafından göz ardı edilen çalışanın sessizliği zamanla çalışanın örgüt içinde umursamaz davranışlarına sebep teşkil etmektedir. Bu gibi davranışlar çalışanlara ve kurumlara zarar vermektedir (Nikmaram vd, 2012). Örgütsel sessizliğin her zaman olumsuz olduğu düşüncesi de yanıltıcıdır. Dyne ve Botero (2003)'e göre örgütsel sessizlik zaman zaman faydalı olabilmektedir, bunlar; yönetimsel aşırı bilgilenmenin önüne geçilmesi, kişilerarası çatışmaların ve gizli bilgi toplamının önlenmesi şeklindedir. Buna rağmen örgütsel sessizlik, çalışan ve kurum için zararlı bir olgu olarak görülmektedir (Tikici vd, 2011).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin olumlu ya da olumsuz yönleri görev yaptığı okuldaki temel sorumluluklarını yerine getirmesini etkileyen önemli bir kavramdır. Çalışmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesinin temel amacı; Van'da görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, araştırmada ilk olarak örgütsel kavram tanımlanarak öneminden söz edilmiştir. Ardından eğitim, öğretmenlik kavramı ve beden eğitim ve spor öğretmenlerinin mesleki durumlarına yer verilmiştir. Araştırmanın takip eden bölümünde örgütsel sessizlik kavramı açıklanarak, boyutları ve teorilerine yer verilmiş, örgütlerde sessiz kalma biçimleri, sessizliğin nedenleri ve sonuçları açıklanmıştır. Anlatılan teorik bilgileri daha spesifik hale getirmek için Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın yönteminden bahsedilmiş, ardından elde edilen bulgulara yer verilerek, Öğretmenlerin sessiz kalma nedenleri okullarda var olan sorunlar göz ardı edilmemeli, tüm paydaşların fikirleri alınarak ortak çözüm yolları denenmelidir. Bugünümüzü ve geleceğimizi yetiştiren okullarımızı, örgütsel sessizliğe terk edilmemeli, çağdaş, yeniliklere açık, seslerin zenginlik olduğu dinamik yapılar olarak varlıklarını sürdürmelidir.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; Van İlinde MEB' e bağlı ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının betimlenmesi amaçlanmaktadır.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Alan yazında örgütsel sessizlik kavramlarının, Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılmış çalışmaların çeşitli konularda örgütsel sessizlik kavramının farklı bakış açılarıyla ve farklı değişkenlerle olan ilişkilerinin incelendiği (Taşkırın, 2010; Çetindere, 2019) ancak örgütsel sessizlik kavramının sadece Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin üzerinde yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu neden Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesinin önemli olduğu bunun yanında yapılacak olan bu çalışmanın spor bilimleri alanına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H₁: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyinin cinsiyet değişkenine göre, istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₂: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyinde, medeni durum değişkenine göre, istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₃: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyi ile görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre, istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₄: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim seviyesi ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev durumları (kadrolu-sözleşmeli) ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında, istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H₇: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında, istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarına ilişkin görüşlerini objektif ve samimi bir şekilde yansıttıkları varsayılmıştır.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın verileri Van ilinde 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında farklı eğitim kademelerinde (ortaokul, lise) görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden alınan verilerle sınırlıdır.

Bu araőtirmada ekonomi ve zaman faktörleri göz önüne alınarak anket sınırlı sayıda beden eğitimi ve spor öğretmenine uygulanmıştır.

Bu araőtirmada, katılımcılara ilişkin özel bilgiler, üçüncü şahıslar tarafından kullanılmaması adına gizli tutulmuştur

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT

1.1. ÖRGÜT KAVRAMI

Tarihsel süreç içerisinde değişik yapılara sahip olan farklı örgüt şekillerine denk gelinse de örgüt yapıları sosyal yaşam içerisinde son yıllarda modern dönemde etkin hâle gelmiştir. Örgüt yapıları bilimsel açıdan daha ayrıntılı incelenmektedir. Örgütlerin uzun vadede varoluşlarını devam ettirme anlamında durağan, belirli kurallara bağlı kalarak her an ne yapacağı ortada olduğu için güven verir, faaliyetleri sürekli denetime tabi olduğundan geliştirilmeye açık ve hesap sorulabilir olmaları, sosyal hayatta örgüt tarzındaki yapılara olan ihtiyacı artırmaktadır (Başaran, 2000).

Örgüt kavramı, ilgili literatürde farklı biçimlerde anlamlandırılmıştır. Bunlar; “örgüt belirli amaçlar doğrultusunda insanların çabalarını birleştirdikleri bir süreçtir.” Örgüt birey–iş–teknoloji bileşenlerini bir arada tutan bir yapıdır. “Örgüt kişilerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları, başkaları ile bir araya gelerek bir grup halinde gayret, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek gerçekleştirmelerini sağlayan bir iş bölümü ve koordinasyon sistemidir” (Koçel, 1995).

Örgüt kavramıyla ilgili kuramlarda çeşitli aşamalar vardır. Klasik örgüt kuramı; örgütü yapısal çatısı ile Neo-klasik örgüt kuramı ise birey davranışları bakımından ele alıp değerlendirmelerine karşın Modern örgüt yaklaşımı örgüt ile ilgili bilinen bütün yapıları ve bu yapıları birbirleriyle olan etkileşimlerini tam olarak değerlendirmektedir. Bu unsurların sistematik olarak incelendiği en geniş anlamda işletme eylemlerinin bir sistem neticesinde yürütüldüğü ortaya çıkmıştır (Genç, 2004).

Örgütsel bağlılık kavramı, çağdaş yönetim yapıları içerisinde çok ilgi gören kavramlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. İş yapanların yaptıkları işle alakalı hassasiyetlerinden biri olan örgütsel bağlılık, son yıllarda fazlaca dikkat çeken bir kavram olmasına rağmen, halen bu konunun tanımı üzerinde ortak bir fikir elde edilmemiştir (İnce ve Gül, 2005).

Bu durumun nedeni, sosyoloji, psikoloji ve sosyal psikoloji gibi çeşitli yapılardan gelen bilim insanlarının inceledikleri alanı, kendi uzmanlık alanları nezdinde değerlendirmeleridir (Çöl, 2004).

Literatürde örgütsel bağlılığa benzeyen ilk bakışta eşanlamlı gibi düşünülen çok sayıda ve birbirinden farklı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar, mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, iş doyumu, güven ve itaat olarak sıralanabilir:

Mesleğe Bağlılık: kişide bulunan beceri ve uzmanlık dâhilin de, iş hayatındaki önemini anlaması durumudur (Baysal ve Paksoy, 1999).

Mesleğe olan bağlılık örgüte olan bağlılıktan daha farklı olarak, kişinin bilinen bir alanda beceri ve uzmanlığını geliştirmek üzere gösterdiği çabalarının neticesinde meslek hayatında ne kadar önemli olduğuna dair bir algıdır (Baysal ve Paksoy, 1999). Mesleğe bağlılık üç farklı alanda incelenmektedir: Bunlar bireyin kendisiyle meslek hayatını özdeşleştirdiği işe yönelik genel bakış açısı, bireyin mesleki geleceği açısından uzun süreli planlar ile yatırımlar yapıp iş dışındaki zaman tercihini işten yana kullandığı, işin kısmi önemi olarak değerlendirilmektedir (Gül ve İnce, 2005).

İşe bağlılık: iş yapanın mesleğe bağlılığı, örgütsel bağlılıktan farklıdır. Mesleğe bağlılık, kişinin, işinin önemini bilmesi, işine sarılması ve kendisini işiyle özdeşleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Aynı iş yerindeki çalışanlara olan bağlılık: Tsui ve diğerleri, yaptıkları araştırmada, çalışanların örgütte bulunan tüm iş yapanlardan ziyade kendi iş arkadaşlarıyla iletişim kurmayı benimsedikleri görülmektedir. Bu bakımdan mesai arkadaşlarına bağlılık; kişinin örgütte çalışan diğer iş arkadaşlarıyla özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesine bağlıdır (Balay, 2000).

İş tatmini: Kişinin iş ortamına karşı tepkisidir. Her bireyin çalışma ortamıyla ilgili tutumu ve davranışlarını etkileyen faktörler; işin türü, ücreti, yararlanılan sosyal hakları, terfi olanakları, idarenin tutum ve davranışlarıdır (Halis, 2007).

Sadakat: Kültürel değerlerden kaynaklanır, bağlılığa nazaran dar bir anlam ifade eder ve genelde bağlılığın bir alt unsuru olarak değerlendirilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

İtaat: Örgütsel bağlılık ve itaat birbirini tamamlayan nitelikteki kavramlardır. İnsanlar itaat etmeyi bağlılık olgusunun öğelerinden biri olarak değerlendirmektedir. Ancak bağlılığı bir bileşen olarak değerlendirmek imkânsızdır. Örneğin bir mahkûm itaat edebilir, ancak bu onun cezaevine bağlılık duyduğu anlamına gelmez (Tanoğlu, 2006).

Mal üretmek veya hizmet sunmak için birçok insan devamlı çalışmakta ve bu çalışmaları yönetmektedir. Tüm bu çalışmaların işbirliği sistemi içerisinde aktif bir şekilde sürdürülen yapısına örgüt adı verilir. Bu işbirliği ekonomik, sosyal, kültürel, askeri, dinsel veya siyasal amaçlı olabilir. Örgütlerde mal ya da hizmet üretimi için mevcut çeşitli kaynaklar bulunmaktadır. Bunlar insan kaynakları, finansal ya da materyal kaynakları olabilirler. Sosyal bir sistem olan örgütler, toplumun sosyal işlevselliğinden etkilenir (Tutar, 2003).

Örgüt sözcüğü en yalın haliyle; belli bir amaç için yapılması gereken çalışmaları ortaya çıkarmak ve bu çalışmaları yapacak kişilerin ilişkilerini oluşturmaktadır. Geniş anlamda örgüt ise; kişilerin, mevcut imkânlarını, belli bir gayeyi gerçekleştirecek biçimde bir araya getiren oluşumdur (Tutar, 2003). Bu örgüt yapısının devamlı ve sağlıklı işleyebilmesi için iş yapanların ve yönetici sıfatında bulunanların örgütün var olma gereçleri ve ihtiyaçların karşılanması arasındaki dengeyi sağlayabilmesi durumundadır. Bu denge insanların belirlenen amaçlara ulaşabilmek için güdümlü bir şekilde bir arada çalışabilmeleri ile mümkün olacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütler bireyler tarafından oluşturulan ve yine bireylerin toplumsal döngü içinde varlığını sürdürebilmesi için var olan bir olgudur. İnsanlar arzularını ve bireysel ihtiyaçlarını yalnız başlarına karşılayamadıklarından dolayı içinde buldukları örgütlere ihtiyaç duyarlar. Buna bağlı olarak örgütler cemiyetler arasında ufak guruplar olarak ele alınmıştır (Tutar, 2003).

Örgütler bir gayeye varmak için, bilinçli, planlı ve sistemli bir şekilde işleyen toplumsal yapılardır. Örgütlerin ana teması insandır. Bir yapıya örgüt denilebilmesi için bireylerin çabalarının eşgüdümleşmesi gereklidir. Örgüt tanımlarında diğer önemli unsur ise bireyin bilinçli olmasıdır. Örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar ve bu amaçlara rastgele davranışlarla değil, bilinçli bir planlamayla ulaşabilirler. Örgütlerin bir diğer unsuru ise toplumsal olmalarıdır. Örgütler ancak sosyal bir çevre içinde ortaya çıkarlar ve faaliyette bulunmaktadırlar (Tutar, 2003).

Bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi için birbirleriyle etkileşim içinde olacak bireylere ihtiyacı vardır. Belirlenmiş ortak hedeflere ulaşabilmek için bireylerin bu amaçları gerçekleştirmeyi istemeleri gerekmektedir. Örgütlerde görev ve yetkiler net bir şekilde belirlenmiştir ve bir hiyerarşi vardır. Örgütlerde uzmanlık alanlarına göre görev

dağılımı da vardır. Böylece örgüt sistemli bir düzen içinde varlığını sürmektedir (İnce ve Gül, 2005).

1.2. ÖRGÜT TANIMI

Örgüt; toplumsal ihtiyaçların bir kısmını karşılamak amacıyla önceden belirlenen gayeleri hedefe ulaştırmak için isteyerek ve nizami bir şekilde emek ve mesai harcanan toplumsal bir sistemdir (Başaran, 2000).

Örgüt belli bir gayeye ulaşmak için bir araya gelen bireylerden oluşan topluluktur (Öztekin, 2002). Kavramsal olarak örgüt iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birinci anlamda örgüt; yapı, iskelet ve önceden planlanmış ilişkiler topluluğudur. İkinci anlamda ise örgüt; bu yapının varoluş sürecini; faaliyetler dizinini ve yapısal faaliyetlerini ifade eder (Yıldırım, 2000). Bu kapsamda örgüt, toplum ihtiyaçlarının bir kısmını gidermek için, daha önceden planlanmış amaçları hayata geçirecek görev ve rol dağılımlarını yapmak için güçlerini, eylemlerini birleştiren toplumsal açık bir sistemdir (Başaran, 1992). Örgüt; bireylerden, teknolojilerden ve bireylerin birbirine ya da mesleklerine karşı ilişkilerini düzenleyen birim ve aşamalardan oluşan bir bileşim olarak tanımlanmaktadır (Balcıoğlu, 2003). Bütün örgütler insan yapısına benzer oluşumlardır; genelde diğer örgütlerle aynı ancak özde ayrı niteliklere sahiptir. Bu kapsamda her örgüt, alt birimleriyle ayrı bir yapı oluşturmaktadır. Örgüt birden fazla bireyden meydana geldiği için toplumsal; dış dünya ile etkileşiminden dolayı açık bir sistemdir (Başaran, 1992).

Yönetimin aracı örgüttür. İnsanların tek tek amaçlarını gerçekleştirilmesi zordur, bir araya gelerek ortak güç birliği yaparak bir mekanizma gibi işlenmesidir. Örgüt; bireylerin aynı amaç için el ele verdiklerinde aralarında oluşan etkileşim ve bu etkileşimin ortaya çıkardığı bir tezahürdür (Yıldırım, 2000).

1.2.1. Örgüt Nasıl Ortaya Çıkar

Sorunların süreklilik arz etmesi ve tek başına çözüme kavuşturulamaması insanların dayanışma ihtiyacı, örgütü elzem kılmıştır. Örgüt, bireylerin bu sorunlar karşısında toplumsal olarak örgütlenmesini sonrada toplumda farklı işlevlerde rol almasını sağlamıştır. Bu sebepten ötürü örgütlenme doğal olduğu kadar da evrenseldir (Başaran, 2000).

1.2.2. Örgütün Sınıflandırılması

Örgütler hizmet, güvenlik, mal, meslek ve aracı örgütler olarak sınıflandırılabilir. Çevreye uyulanmaları bakımında ise mekanik ve organik olarak ikiye ayrılır (Başaran, 2000).

1.2.2.1. Özel Sektörde Örgütler

İnsan yaşamını kolaylaştıran hayatın daha eğlenceli ve keyifli bir hale getirmek için farklı çeşitlilikler de ürün, süreç ve pazar geliştirir (Yıldırım, 2000).

1.2.2.2. Kamu Sektöründe Örgütler

Devlet (yönetilenler) tarafından kurulan kamu hizmeti yararına faaliyet gösteren ve varlığını toplum için sürdüren topluluktur.

- Vatandaşlarını savaş, saldırı ve salgın durumlarında korur,
- İnsanları suç/suçlulardan, güvenli olmayan ürünlerinden doğa afetlerinden, kirliliği su ve havadan korur,
- Eğitim, sağlık ve insanların hayat koşullarını yükseltecek plan ve programlar hazırlar (Başaran, 2000).

1.2.3. Örgütün Kişilik Özellikleri

Yasallık, Açıklık, Amaçlılık, Özyeterlik, Toplumsallık, Tutuculuk, Biçimsellik, Kendini Korumak, Karmaşıklık ve Büyüme olarak nitelendirilmektedir (Başaran, 2000).

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM, ÖĞRETMENLİK, BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR KAVRAMLARI

2.1. EĞİTİM

Eğitim; insanları belirli bir amaca göre yetiştirme evresi olarak değerlendirilebilir. Eğitim belirlenen hedef ve amaçlar için daha önceden planlanan programlar neticesinde gerçekleştirilir. Eğitim süreci farklı aşamalarda planlanır, hazırlanır ve uygulama aşaması ile sürekli takip edilerek değerlendirilir (MEB, 1997).

Öğretim; eğitim ve ilgili yöneticilik sorumluluklarını üstlenen devletin uzmanlık mesleğidir. Öğretmenlik mesleği için planlanmış ve hazırlanmış genel kültür, özel alan bilgisiyle verilmektedir (Karaküçük, 1989).

Eğitim uğraşların genel amacı; insanlara ve yeni nesil genç bireylere sağlıklı ve üretebilen bir topluma uyum sağlamak ve bunları gerçekleştirme konusunda yardımcı olmaktır. Bu uyumu sağlamak için ideal olan, bireylerin var olan kapasite ve yeteneklerini eğitimin son limitine kadar geliştirilmekte ve insan davranışları milli eğitimin amaç ve hedefleri noktasında değiştirmektedir (Karaküçük, 1989).

İnsanoğlunun eğitime olan ihtiyaçları genel olarak okullarda ele alınmaktadır. Bu nedenle, eğitimin bir kazanç ve ticari bir meta haline geldiği ve bir toplumda eğitim hizmetlerinin üretildiği alanlar okullardır (Başaran, 1992). Eğitim programlarından yararlanmamış bir bireyin herhangi bir alanda kendisini tam olarak geliştiremeyeceği ve sınırlı eğitim imkânı verilen toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik gelişimlerini sağlayamayacağı göz önünde bulundurulduğunda, en önemli sorumluluk okullara düşmektedir. Okulların önemli ve belirgin özelliği, üzerinde durduğu insanın, toplumdan gelip topluma geri dönmesidir (Bursalıoğlu, 2005).

Modern eğitim yaklaşımı doğrultusunda gerçekleştirilen eğitim ve öğretim hizmetlerinde, mental gelişime ilaveten, bireylerin fiziksel, sosyal ve duygusal gelişmeleri de öngörülmektedir. İnsan gelişimini genel olarak değerlendirmek için okullarda farklı dersler okutulmaktadır. Beden eğitimi dersi bu anlamda en önemli derslerden bir tanesi olarak ifade edilebilir. Beden eğitimi, insanların fiziksel hareketlerle eğitilmesi durumudur (Tamer ve Pular, 2001). Bununla birlikte; alanında yetkin bir beden eğitimi öğretmeni yalnızca iyi seviyede fiziksel yeteneği olan ve konuyu bilen biri olarak

değil, aynı zamanda konuyu öğrencilerine iletebilen ve hareket fonksiyonlarında alışkanlık veren kişidir. Çok iyi bir BEÖ, öğrencilerin ilgi alanlarını, ihtiyaçlarını ve sağlık durumlarını çok iyi bilendir (Tamer ve Pulur, 2001)

Öğretmenin kalite niteliği, öğrenme ve öğretme becerilerinin yöneticisi olarak öncelikle yetkin olmak, yeterli olma düzeyi, öğrenme sürecini izleme, planlama ve değerlendirme yeterliliği ile yaşantı ve özgeçmişiyile, öğrenciler ve diğer bireylerle olan bağlantısıdır. (Güçlü, 2002). Öğretmenlerin kişisel özellikleri ile sınıf içinde etkili bir şekilde rolünü gerçekleştirmeleri arasında doğrudan bir bağlantı vardır. Başka bir bakış açısıyla, öğretmen; öğretim sürecini etkileyebilir ve öğrenci davranışını değiştirebilir (Gökçe, 2003).

2.2. ÖĞRETMENLİK KAVRAMI

Öğretmenlik; devletin kendi kurumlarınca belirlediği mevzuatında bulunan kavramların dışında bir eğitimci, bir psikolog, bir sosyolog, bir filozof olarak görünmektedir (Şen, 2006). Öğretmen öğrencileri ile beraber eğitimin verildiği yerde bulunarak eğitimsel hizmet, ürün ve düşünce üretmektedir. Öğretmen; farklı sistem ve kuruluşlarda, öğretim ortamını etkili bir biçimde geliştirilerek eğitsel amaçlar doğrultusunda öğrencilere ve ebeveynlere yönlendirme ve öncülük edecek şekilde, genel olarak yetkin bir bilgi ve birikime sahip bilimsel alanda uzmanlaşmış bireylerdir. (Başaran, 1993).

Öğretmenler, toplumda söylemleri ve davranışları vasıtasıyla, aydın, erdemli, çalışkan yapılarıyla eğitimli bir birey olmanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedirler (Çelikten vd, 2005). Öğretmenin toplumsal liderlik sorumluluklarını yerine getirerek başka sorumluluk alanlarını da oluşturmaktadır. Bu sorumlulukları yerine getirebilmek için öğretmen; okuyan, araştıran, inceleyen, iyiyi-doğruyu seçebilen ve yönlendirebilen kendi mesleğinin gerektirdiği araştırmaları yapan ve izleyen bir yapı da olmalıdırlar (Bilen, 1999). Eğitim sisteminin başarılı olması, bu yapıda görev yapan öğretmenlerin kaliteli bir eğitimci olmalarına bağlıdır. Öğretmenlik, bireysel anlamda niteliklerini iyi bir şekilde geliştiren kutsal bir meslektir. Öğretmenlik bireyin para kazanmak için yaptığı bir meslek olarak değil, gönüllü olarak da tercih edeceği bir meslek grubu olduğu düşünülmektedir (Bek, 2007).

Okullardaki eğitim içinde bulunan sisteminin en temel ögesi olan öğretmen, bir ülkenin gelişmesinde, başarılı bireylerin gelişmesi ve uzmanlaşmasında, çevresel huzurun ve sosyal dengenin oluşturulmasında, insanın sosyalleşmesi ve bu sosyal yaşama adapte olmasında, toplumun ahlaki, kültürel değerlerinin gelecek nesillere ulaştırılmasında etkili rol oynamaktadır (Özden, 1999). Öğretmenlik mesleğinin değeri de bu amaçtan kaynaklanmakta toplum dinamikleri açısından bakıldığında oldukça önemli bir meslek olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlik mesleği, beceri ve uzmanlık bilgisi gerektiren bir meslek grubu olarak değerlendirildiğine göre, bu meslekte çalışmak isteyen bireylerin, mesleğin gerektiği unsurları eksiksiz yerine getirebilmeleri için birçok farklı yeterlilikleri kendisinde barındırması gerekmektedir (Şişman, 2007; Cole,1966). İyi bir öğretmenin özelliklerini; toplumsal, öğretim ve karakter yönden; aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Küçükkılıç, 2014).

Toplumsal Yönden;

- Yaptığı Mesleğinin gereklerinin farkında olmak ve o mesleği kusurlu hale getirmeyecek bir yaşam sürdürmek.
- Öğrencileri araç olarak değerlendirmez.
- Eğitim sistemi içinde öğrencilerini olduğu gibi kabul görür.
- Empati kurarak öğrencilerini anlamaya çalışır.
- Öğrencileriyle özdeşleşir.

Öğretim Yönden;

- Öğrencilerinin kendilerini ve düşüncelerini ifade etmelerini imkan tanır.
- İşlediği konuları öğrencilerine ve yaşam olanaklarıyla ilişkilendirir.
- Öğrencilerin anlama kapasitelerini göz önünde bulundurur.
- Gerçekleri öğrencilerinden sakınmaz.
- Öğrenme ve öğretme ilkelerine bağlı kalarak anlaşılır bir şekilde kullanır.
- Çalışmalarını şartlara göre planlar.

Karakter Yönden;

- Korku ve kaygılarından arınmıştır.
- Duygusal doyumlarında olgundur.
- Öğrenmek ve öğretmekten haz duyar.
- Başkalarıyla iletişimde bulunarak kaynaşabilir.

- Öğrencilerine karşı sevgi dolu olur ve onlarla bir arada olmaktan keyif alır.
- Güven veren bir yapıya sahiptir.
- İyi ilişkiler kuran bir yapıya sahiptir.
- Dürüst, düzenli, tarafsız ve çekici bir yapıya sahiptir.
- Enerjik ve sağlıklıdır.

2.3. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Meslek; eğitim ile kazanılan ve yetenekle devam ettirilen sistematik bilgi ve becerilere dayalı, topluma faydalı olmak amacıyla üretmek, hizmet etmek ve belli bir kazanç elde etmek için hizmet edilen, kuralları önceden belirlene bir iş kolu olarak değerlendirilmiştir (TDK, 2014). Bir başka tanıma göre meslek; bilimsel, sosyal, ekonomik ve teknolojik boyutları bulunan bireysel ve toplumsal bir yaşam alanı için zorunluluk gerektiren bir uğraştır (Ünal ve Ada, 1999).

Meslek; toplum içindeki ekonomik, teknolojik ve sosyal yapının gereksinimleri doğrultusunda bir iş bölümünün ayrımı sonucu ortaya çıkan, insanın ilgi ve yeteneğiyle sosyal faaliyetlerde yer alma ihtiyacı ve toplumun insanlardan ekonomik ve sosyal yaşam alanlarında sorumluluk yüklemesi sonucu var olan yaşamsal döngü olarak tanımlanmaktadır (Hacıoğlu ve Alkan, 1997).

Uzmanlık bilgisi ve yeteneği barındıran, sürekli ve yoğun bir çalışma gerektiren, belirli bir formasyon ihtiyacı doğuran, ileri seviye ve var olan statüde bir profesyonellik gerektiren meslek olarak ortaya çıkmıştır (Ünal ve Ada, 1999). İnsanlık tarihinin en önemli ve en eski mesleklerinden biride öğretmenlik mesleğidir. Çok eski toplumlarda bile bazı insanlar; sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamın devamını sağlayan bilgi, beceri, davranış ve değerleri gelecek nesillere aktarmayı iş edinmişlerdir (Şanal ve Güçlü, 2005). Öğretmenlik mesleği; eğitim camiasıyla alakalı ekonomik, sosyal, kültürel teknolojik ve bilimsel bilgilere sahip, uzmanlık alanındaki bilgi ve yeteneklerini hedef gören akademik bir çalışma ve mesleki biçimlenme gerektiren profesyonel bir uğraş alanı olarak kabul görülmektedir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997). Öğretmenlik, bireylerin birbirleriyle yoğun olarak yaşadığı ilişkiler ve ahlaki sorumlulukları olan bir meslek grubudur (Şentürk, 2009). İnsani ilişkiler bakımından öğretmenlik mesleği; diğer mesleklerden ayıran en önemli unsur, geniş bir insan kitlesiyle etkileşim içinde yapılan bir meslek olmasıdır. Öğretmenlik mesleği, sadece öğrencilerle okul ortamında değil, okul dışında veliler ve

toplumda yer alan tüm unsurlarla ilişkili olan bir meslek gurubudur. Öğretmen öncelikle hizmet götürdüğü bölgelerdeki toplumun yapısı ve o bölgedeki kültürü dikkate alındığında öğretmenlerden beklentiler de farklı olabilmektedir. Örneğin, bir köy ya da mezradaki öğretmenler, o belde için "en önde gelen, en prestij sahibi" insanlardır (Demirel, 1999). Öğretmen bölgede yaşayan insanlar için "her şeyi bilendir." Öğretmen şehir, ilçe, köy, kasaba veya belde ayrımı yapmaksızın nerede görev yaparsa yapsın en çok muhatap olduğu unsur kuşkusuz öğrencileri olacaktır (Çelikten vd, 2005). 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde, "Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği", biçiminde ele alınmıştır (Erden, 2005; Çelikten vd, 2005). Bununla birlikte devletin öğretmenlerden esas beklentisi, "Öğretmenler bu görevlerini Millî Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak hizmet etmekle yükümlüdürler" şeklinde açıklanmıştır (Çelikten vd, 2005).

Öğretmenliğe hazırlık süreci, öğretmenlik meslek alan bilgisi genel kültür ve özel alan bilgisi ile sağlanmaktadır (Demirel, 1999). Türkiye de öğretmen adayları, öğretmenlik ile ilgili temel davranışları üniversitelerin eğitim fakülteleri tarafından açılan öğretmenlik sertifikası programında yer branş alanı dersleri yoluyla kazanmaktadır (Erden, 1995). Bu nitelikleri elde edebilmek için okullarda hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının üniversitelerin ilgili alanlarında eğitim almış olmaları şartı temel alınmaktadır. Eğitim ve öğretimden hedeflenen başarıları ve maksimum verimliliği elde etmek için bazı şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Var olan eğitim sistemini işlevsel bir duruma getirme, eğitim ve öğretim için gerekli ders içi ve dışı araç ve gereçleri temin etme ve gerekli fiziki durumları hazır hale getirmektir. Ancak bu şartların sağlandığında da, istenilen başarıyı elde edemeyebiliriz. Çünkü gerekli ihtiyaçları her ne kadar iyi dizayn edilmiş olsa da bunları kullanacak olan öğretmendir. Öğretmenin kaliteli bir eğitim almış olması, niteliği ve yeterliliği eğitim-öğretim faaliyetinin başarıya ulaşmasında en önemli faktörlerden birisidir (Büyükkaragöz vd, 1998). Eğitim hizmetlerinde kullanılan teknolojik araç gereçler her ne kadar yeni olursa olsun bunları kullanacak öğretmenler alanlarında iyi eğitilmemişse yapılan veya yapılacak öğretim etkinliklerinden istenilen verim elde edilmeyecektir. Bu amaçla öğretmen kendisini teknolojik araç ve uygulamalar konusunda bir şekilde dönemin amaç ve hizmetlerine uygun bir şekilde yetiştirmek durumundadır (Çelikten vd, 2005). Bu

açından öğretmenlik, sürekli gelişime açık olması gereken bir meslektir. Öğretme becerisi, genel kültür ve kendi alanında bireysel anlamda kendisini desteleyecek ve besleyecek bir mesleğe sahip olduğu bilmek durumundadır (Bayrak, 1999).

2.4. ÖĞRETMENİN NİTELİKLERİ

Meslek bilgisine, yetenek ve beceriye sahip olmak, kendini kontrol etme, kurs boyunca spor yapma, daha iyi bir örneğe sahip olma, tüm konularda öğrencileri anlamak. İnsani ilişkilerinde iyi olma, eleştirilebilen bir yapıya hazır olmak, sabırlı davranmak, mizah anlayışı ile davranmak. Spor yapma veya yaptırma arzusu, kurs veya eğitim süresince tüm öğrencilerle alakadar olmak, özgür düşünebilmeyi teşvik etmek ve desteklemek. Öğrenci durumunu veya performansını değerlendirirken nesnel davranmalıdır. Kursu veya eğitim sürecini çekici ve ilginç kılmalıdır. İyi bir disiplin anlayışı, öğrenci görüşüne açık olmak, bir konu ya da mizah yaratma yeteneğine sahip olmak, geniş bir düşünce yapısına sahibi olmak, ders süresince öğrencilerin ilgilerini, isteklerini ve arzularını dâhil etmek ve bu amaçlarla ödüllendirme öğretmen niteliklerinin en önemli olanlarıdır (Demirhan vd, 2001; Laminac, 1988).

Öğretmenlerin bireysel nitelikleri üç başlıkta değerlendirilir. Bunlar; motivasyon, başarı ve profesyonelliktir (Çetin, 2006). Öğretim; tutum ve düzenli alışkanlıkların yanında bilgi ve yetenek gerektiren bir meslek grubudur. Bu sebeple öğretmen yetiştiren kurumlarda okuyan öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin alan bilgisi kadar önem ve tutum kazandıkları söylenmektedir (Çeliköz ve Çetin, 2004). Öğretmenin davranış ve tutumlarının eğitim verdikleri öğrenciler üzerinde çok önemli bir etkisi olduğunu vurgulanmaktadır (Gökçe, 2003). Öğretmenlik mesleği, sosyal hayatın ve iş bölümünün bir sonucu olarak ortaya çıkan ve sosyal hayatın korunmasında çok önemli bir yere sahip olan bir meslektir. Tüm ülkelerin hızlı gelişme ve değişimlerinin en önemli çabası, bu değişim sürecine uyum sağlayacak nitelikli insanlar yetiştirmektir. Eğitim ve öğretim bu amaca ulaşmada en etkili araçtır ve öğretmenler bu etkili aracın en önemli bir unsurlarından bir tanesidir. Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği hakkındaki düşünceleri, adayların öğretime ekledikleri değerlere dikkat çekmeleri ve öğretmenlikteki başarılarını etkilemeleri açısından oldukça değerlidir (Gürses vd, 2005; Gök, 2003). Öğretmen adaylarının yetiştirme sürecinde belirtilen nitelikleri kazandıkları düşünülmektedir. Fakat öğretmenlerin bu alanda nasıl çalıştıklarını denemek için

öğretmen adayları ve öğretmenler takip edilmeli ve ona göre değerlendirilmelidir. En iyi değerlendirme, gözlem ve takip ile yapılan değerlendirmedir (Ertürk, 1979). Beden eğitimi öğretmenlerini yetiştiren kurumlar fazla öğrenci almaktadırlar ve hatta birçoğu yeterli altyapıya ve öğretim kadrosuna sahip olmamaktadırlar. Bu, öğretmenlerin alanda çalışmaya başladıklarında çalışma aktivitelerine de yansımaktadır (Demirhan vd, 2014).

2.4.1. Öğretmenin Özellikleri

Öğretmenlerde, mesleki ve kişisel özellikler olmak üzere iki özellik vardır.

2.4.1.1. Kişisel Özellikleri

Öğretmenlik mesleğinin özü sevgidir. Öncelikle çocuklarımızı ve o mesleğimizi sevmemiz gerekmektedir. Öğrencileri ve mesleğini sevmeyenler iyi bir öğretmen olmaları olanaksızdır. Çocukları seven, öğrencileriyle sıcak, hoşgörülü ve daha olumlu bağ kurar (Eskicumalı, 2002). Öğretmen öğrencisiyle duygudaşlık kurabilmeli, onun penceresiyle bakmalı ve bu durumu öğrenciye hissettirmelidir. Duygudaşlık, eğitim sürecinin başarısı için oldukça önemli bir parametredir ve öğrencilerin beklentileri de bu yönde olmaktadır (Çeliköz, 2004).

Öğretmenin kişiliği ile meslek alanı ile paralel bir ilişki vardır. Sinirli, inatçı, hoşgörüsüz, bilgiçlik taslayan, kendini beğenen ve kibirli bir öğretmenle demokrat davranan, sabırlı olan, azimli eden, hoşgörülü, gerçek bilgiye sahip, alçak gönüllü bir öğretmenin ikili ilişkilerinde, öğretimde, öğrencileri doğru bir etkileşim sürecini başlatması ve bu durumun başarı derecesi çok daha farklı olacaktır. Öğretmenin eğitim üzerindeki başarısı mesleki ve kişisel nitelikleri tartışmasız son derece önemlidir (Bek, 2007).

Gündüz (2012); öğretmenin kişisel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Başkalarının yetişmesi ve gelişmesine katkıda bulunma,
- Öğretmenlik mesleği ve demokratik ideallere bağlılık,
- Sürekli öğrenme ve gelişmeye açıklık,
- Zihinsel bir yeteneğe sahip olmak,
- Adaletli ve tarafsız davranma,
- Herkesim tarafından kabul edilebilir bir kişilik,
- Sevgi, sabır ve hoşgörü olmak,

- Yaratıcı düşünebilme yeteneğine sahip olmak,
- Özgüven sahibi olmak,
- Sağlıklı olma,
- Açık fikirlilik,
- Geçimli bir yapıda olmak,
- İyi bir ahlaka sahip olmak,
- Lider bir yapıya sahip olmak,
- İletişime açık olmak,
- Esprili bir yapıya sahip olmak,

Tezcan, (1991) ise öğretmenin sahip olması gereken kişisel özellikleri aşağıdaki gibi değerlendirmiştir;

- İnsanları tanıma ve değerlendirmede becerili olma,
- Düşünce, inanış ve davranışlarda dürüst olma,
- Kendi kişilik sorunlarını çözümlenmiş olma,
- Kendini sevdirmeye, arkadaşça davranma,
- Eğitim ve öğretim yöntemlerini iyi bilme,
- Kendini yenileme ve geliştirme,
- Mantıklı ve dengeli olma,
- İçten ve neşeli olma şeklinde sıralamıştır.

2.4.1.2. Mesleki Özellikleri

Öğretmenlik meslek alan bilgisi, genel kültür eğitim bilimleri ile diğer öğretmenlik alanıyla alakalı yeterlilik düzeyini gerektirmektedir. Bir öğretmenin en asli görevi öğrenme ve öğretme durumunu sağlamak ve onları yönlendirmektir. Eğitimciler bu görevlerini icra edebilmek için öğretmenlik meslek bilgisi, genel kültür, ve (pedagojik formasyon) iyi bir eğitim almış ve kendini geliştirmiş olma durumundadır. Bu durumla ilgili şöyle özetleyecek olursak öğretmenin kişilik özellikleri yani insani değerleri ne kadar iyi olursa olsun, öğretmenlik alanını çok iyi bilmiyor veya hâkim değilse, eğitime durumu ile ilgili bilgi ve becerileri öğrencilerine aktarma konusunda yetersiz bir öğretmen olacaktır (Eskicumalı, 2002; Çelikten vd, 2005).

Gündüz (2012); Öğretmenin meslekle ilgili özellikler aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Eğitimin ve öğretmenlik mesleğinin insan hayatındaki değerini ve toplum için kıymetini anlama,
- Mesleği ve eğitim müfredatı ile alakalı yasal yönetmelikleri ve sorumlulukları bilmeli ve bu durumla ilgili daha uygun davranma,
- Meslektaşları, çalışanları, veli, öğrenci ve iş çevreleri ile uyum içinde olmalı,
- Mesleğin toplumsal statüsünü kalkındırmasına katkıda bulunma,
- Öğretmenlik mesleğinin değer ve normlarına uygun hareket etme,
- Mesleki değerler, bağlılık ve inanç anlayışına sahip olmalı,
- Mesleki kuruluşları tanıma ve destek olma,

Öğretmenin mesleki özellikleri üç başlıkta sıralanmıştır (Küçükahmet, 1993). Branş alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür alanları olarak değerlendirilmektedir.

Branş alan bilgisi; eğitimin verildiği alana ait bilgi, beceri, değer ve tutum değerleri kazandırmayı amaçlamıştır. Öğretmen, kendi branş alan bilgisi ile vereceği eğitim ile görev yaptığı kademedeki öğretim alanına hizmet sunacağı bilgi, beceri ve yeterliliğe sahip olması son derece önem arz etmektedir (Küçükahmet, 1993). Öğretmen yetiştirme alanlarında, öğretmen adayının Sınıf Öğretmeni, Türkçe Öğretmeni, Beden Eğitimi Öğretmeni gibi farklı alanlarda uzmanlık bilgisine sahip olması amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde, programlarda bulunan derslerin bir bölümü de bu amaca dönük olmalıdır. Öğretmenin mesleki başarısı için öncelikle branşının alanında uzmanlık gerektirir. "Öğretmen olunmaz, doğulur" şeklinde bir söz var ise de bir şeyi öğretmek için önce bilmek gerekir (Şişman, 2007).

Öğretmenlik meslek bilgisi, öğretmen öğrencilerini fiziksel, sosyal, psikolojik, zihinsel ve psiko-motor gibi farklı özellikleri ile tanıyarak ve bu özelliklere uygun etkinlikler için ortamlar oluşturmaktadır. Öğretmen öğrencilerin farklılıklarını anlayıp buna uygun ve adil ve fırsat eşitliğine uygun öğrenme fırsatları oluşturmaktadır. Öğretmen öğrenme sürecinin ne şekilde meydana geldiğini, gelişim seviyesinin öğrenmeyi ne şekilde etkilediğini ve öğretim sürecinde farklı gelişim durumlarının hangi aşamalarda dikkat edilmesi gerektiğini bilmelidir. Öğrencinin anlamasını ve daha kolay bir öğrenmeyi gerçekleştirecek öğretim stratejileri uygulamalıdır (İlter, 2009). Öğretmenin branş alanı veya anlattığı herhangi bir konuyu hakim olması,, öğretmenlik şartı olmasına karşılık

başarılı bir öğretim için bu durum yeterli olmayabilir. Öğretmen, bildiğini nasıl aktarması gerektiğini de iyi bilmelidir. Bir eğitimcinin alanında uzmanlık düzeyine sahip olmasının yanında, öğretmenlik mesleği ile ilgili bazı bilgi, yetenek ve yeterliliklere sahip olması gerekmektedir. Öğretmen işleyeceği ders konusuna daha doğrusu alanını ne kadar hâkim olursa olsun, sahip olduğu bilgileri öğrencilerine aktaramaz ise mesleğinde başarılı olması imkânsızdır. Bu sebeple öğretmenin, öğretme yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Erden, 2005).

Genel kültür; farklı ve tamamen ayrı bir alan olmayıp öğretmenin eğitim ve öğretim sürecindeki genel kazanımlarının sürecidir. Genel kültür, eğitimcinin mesleğini gerçekleştirirken bir sorunla karşılaştığında alan bilgisine ve pedagojik formasyon becerisine ek olarak bu sorunun çözümüne katkıda bulunan diğer disiplinler arası bilgi ve yetenekleri kapsamaktadır. Öğretmenlerin sürekli kendilerini yenilemeleri, genel kültür alanında sahip oldukları yeterlilik düzeyiyle yakın ilişkide olmalıdır (Yetim ve Göktaş, 2004). Öğretmen daha yeni yaşanmış olayları dahi sürekli takip etmelidir. Günlük gazete ve dergi okuyarak, radyo ya da televizyondan güncel olayları takip ederek, sosyal medya hesapları aracılığıyla ülkesinde ve dünyadaki tüm güncel olayları takip etmeli, öğrencilere bu konu üzerinde geri bildirimlerde bulunabilmelidirler (Erden, 2005). Öğretmenin öncelikli görevi eğitim gören bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal kültürü aktarmak, bu görevini başarıyla yerine getirebilmesi için içinde bulunduğu toplumu, kültürel özelliklerini çok iyi bilmesi gerekmektedir. Öğretmen görev yaptığı bir yerleşim alanının şartlarını, özelliklerini, ailelerin yaşam tarzı ve aile yapısını, aile değer ve normlarını bilmekle mükelleftir (Terzi vd, 2003; Erden, 2005). Aksi takdirde hiç istemediklerinde bile buldukları çevre, aile veya öğrenci ile çatışma durumunda olabilir (Erden, 2005). Öğretmenlerin sahip olmaları gereken alan bilgisi ve meslekle ilgili bilgi ve yeteneklerin yanında farklı alanlarda da ek bilgilere ihtiyaç duyabilir. Öğretmen adaylarının daha geniş bir dünya görüşüne ve genel kültüre sahip olmaları farklı pencerelerden durum analizi yapılması beklenmektedir. Öğretmenlerden beklenen belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması durumu değil, olayları, kişileri, toplumu ve dünyayı ilgilendiren bir takım sorunları görebilmesi ve bu durum için farklı çözüm yolları aramasıdır (Şişman, 2007). Bu durum için de öğretmenlerin, öncelikle lisans öğrenimlerine devam ederken üniversitelerin ilgili bölüm ve fakültelerinde sosyal bilimler, insan bilimleri, kültür bilimleri olarak nitelendirilen sosyoloji, psikoloji felsefe,

farklı sanatsal alanlarda seminer ve sempozyumlara katılım sağlamaları beklenmektedir ve bu alanlarla ilgili sertifika programlarını almalıdırlar. Lisansüstü programlara devam etmeleri ve buna benzer etkinliklere katılım yoluyla yukarıda belirtilen yönlerde, genel bir bakış açısına sahip olmaları ve olumlu bir yaşam alanının oluşmasına öncülük ederek bu alanda farklılık yaratmaları kendilerinde beklenmektedir (Çelikten vd, 2005).

2.5. ÖĞRETMENİN GENEL GÖREVLERİ

Öğretmenin görevi öğrenci okul ve derslerin amaç ve hedefleri doğrultusunda kalıcı izli davranış değişikliğinin oluşmasını sağlamaktır. Öğretmenin genel görevlerini yerine getirebilmesi için hem hedeflerin kazandırılmasında alan bilgisine ve öğrenmeyi gerçekleştirecek olan yaşantıların çevre düzenlemesini sağlayacak öğretmenlik meslek bilgisine sahip olması durumunda olmalıdır (Erden, 1995). Diğer bir bakışla öğretmenin görevi, öğrencilere ulusal amaçlara uygun davranışlar kazandırarak, onları kendilerine, ailelerine ve topluma yararlı olabilecek; kendilerini ve ülkelerini yükseltebilecek şekilde yetiştirmektir. Bu bağlamda öğretmen bir davranış aktörüdür (Başaran, 1993).

Öğretmen, okulun öğelerinden biridir. Öğrenme, öğretim sürecinde en gerekli olgudur. Öğretmen, sınıfı harekete geçiren itici bir güç olmasının yanı sıra çeşitli etkinliklerin sorumluluğunu taşımaktadır. Öğretmenin bireysel özellikleri, öğrenme etkinliklerinde yönetici olarak yeterliliği, eğitim ve öğrenme sürecini gözlemleme ve eğitim vermedeki yeterliliğidir. Geçmiş yaşantısı daha doğrusu özgeçmişi ve insanlarla olan ilişkisi sınıftaki başarısını etkileyecektir. Bir eğitim öğretim sürecinde, öğretmenin verdiği eğitim ve öğretim (öğretme), idare ve yönetim, mesleki alan uzmanlığı olmak üzere 3 temel görevi vardır (Güçlü, 2002).

2.5.1. Öğretme Görevi

Öğretmenin amacı öğretmek, öğrencilerin görevi ise öğrenmektir. Öğretmen bu amaçla öğrencilerinin öğrenmelerini sağlayacak ve bu süreci kolaylaştırmak ve hızlandırmak için öğretim etkinliklerinin hazırlık ve uygulama şamasını gerçekleştirir ve değerlendirmesini yapar. Öğretme sürecinde herhangi bir aksaklık var ise bunda öğretmenin payı büyüktür. Çünkü öğrencilerin ders içindeki iyi veya kötü; doğrudan veya dolaylı olarak neyi tecrübe edineceklerini ve neleri öğreneceklerinin planlaması öğretmen ile ilgilidir. Öğretmen okulda eğitimin daha doğrusu öğretme durumunun gerçekleşmesine öncü olan bir rehberdir. Bu aşamada yapılacak olan ilk şey öğrenme

hedeflerini belirlemek ve öğrencileri bu hedefler doğrultusunda yönlendirmektir (İlter, 2009; Özdemir ve Yalın, 1998).

2.5.2. Mesleki Konu ve Alan Uzmanlık Görevleri

Bir öğretmende eğitimini vereceği konu ile alakalı bilgi ve beceri yeterliklerin kaynağı kendi alanında olması gerekmektedir. Alanında hâkim olmayan, alanın perspektifini kazanmamış, alanındaki en önemli konuları ve aralarındaki temel ilişkileri yakalayamayan öğretmenin etkili olabilmesi mümkün olmayabilir. Öğretmen devamlı olarak alanındaki bilgi ve yeterliliklerini sürekli yenilemelidir. Öğretmenin alanında güncel kalmaları için; hizmet içi eğitim ve etkinliklerine katılmalı, öğrendiklerini meslektaşları ile değerlendirip paylaşmalıdır (İlter, 2009; Özdemir ve Yalın, 1998).

Öğrencinin katıldığı öğretim sürecini sevmesi ve bu öğretimin daha iyi gerçekleşmesi için çalışma alışkanlığını gerçekleştirmesinin yanında benimseyeceği değer yargıları, tutumları açısından da eğitimci başrolüdür. Okulun öğrenciye yönelik sosyal uyum görevi genelde sınıf içi etkinliklerle yerine getirilmektedir. Kişilik olgusunu ve akademik başarısı yönünden öğretmenin her çocuğu bireysel yetenek ve farklılıklarına göre tanımak durumundadır, ancak bu durum nedeniyle çocuklara ayrıcalık tanınmalıdır (Yavuzer, 2006). Eğitimci okulda eğitim ve öğrenim sürecini yöneten, bilgi aktarımını gerçekleştiren, sınıfta disiplin ve düzeni sağlayan en etkili unsurdur. Var olan öğrenci topluluğunun uyum sorunlarını çözen, her öğrenciyi bu minvalde daha etkin, yaratıcı, başarılı ve mutlu bir insan olmaya yönlendirmek, eğitimcilik anlayışına ve sevecenliğine bağlı olduğu söylenebilir. Öğretmen öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve alana yönelik özendirici bir ortam yaratma durumundadır. İletişim alanında belli bir yeterlilik düzeyine ulaşmalıdır. Öğrencilerin eksik ve yetersiz yerlerini vurgulamak yerine başarılarını kendilerine hareket noktası yapmalı, sınıf içinde kıyaslama yapmamalı ve argo sözler kullanmamaya özen göstermek durumundadır (Yavuzer, 2006).

2.5.3. İdare ve Yönetim Görevi

Öğretmen aynı zamanda okulda bir yönetici konumundadır. Öğretme görevini tamamlayan eğitimci, bu görevi gerçekleştirdiğinde bir eğitim programının planlama, yönetme ve yürütme durumunu gerçekleştirmiş olur (İlter, 2009). Öğretmen, eğitim-öğretim kurumunun öğretim etkinliklerini, diğer öğretmen ve kurumun idarecileriyle işbirliği yaparak planlama ve uygulama aşamalarını gerçekleştirir (Özdemir ve Yalın,

1998). Eğitim ve öğretimde gereken araç ve gerecin planlanması, temin edilmesi, bakım ve korunması için gerekli kararlar alması gerekmektedir. Karar alma yönetim sürecinin temel hedefidir. Öğretimle ilgili kararları alacak, uygulayacak ve eksikliklerin giderilmesinden sorumlu olacak olan kişidir (Terzi vd, 2003).

2.6. BEDEN EĞİTİMİNİN ÖNEMİ

Beden eğitimi, insanı topluma hazırlar. Entelektüel ve zihinsel eğitimin yanı sıra bir eğitimci olarak önemli bir aktördür. Genç kuşaklar yaratıcı, yapıcı ve üretici olmak için sosyal bütünlük ve kültürel gelişim üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yetenek temelinde fırsat eşitliği sağlar. Beden eğitimi, bireyleri yalnızca gerekli bilgi ve becerilere sahip kalifiye ve nitelikli hale getirmekle kalmaz, aynı zamanda sosyal çevrenin değişimini de hızlandırır. Rekabet, mücadele, işbirliği ve uygunluk sağlar. Çocukların ve ergenlerin gelişiminde her bakımdan önemli bir rol oynar ve fiziksel sağlık, fizyolojik gelişim, iyi bir kişiliğin oluşumu ve büyüme çağındaki çocuklar için ruhsal sağlık açısından da faydalı ve gereklidir (Aracı, 1999).

2.7. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENİ

Millî Eğitimin Bakanlığının mevzuatına uygun bir şekilde; öğrencilerin fiziki, ruhsal ve düşünce gelişmelerinin elde edilmesinde okul içi ve dışı sportif faaliyetleri yapan, yaptıran ve düzenleyenlere Beden Eğitimi Öğretmeni denilmektedir., üniversitelerin Eğitim Fakültelerinin Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Öğretmenliği Bölümünden ya da üniversitelerin BESYO'nun BEÖ Bölümü lisans düzeyinde mezun olma şartıyla öğretmen olmaktadır (Karaküçük, 1991).

Mesleki yetenek ya da nitelik, bir kavram olarak, meslek mensuplarının meslekle ilgili görevi başarıyla yerine getiren, bilgi ve yeteneğe sahip olandır. Bu amaçla spor ve beden eğitimi alanında gerekli etki ve verimi sağlayabilmek için bu mesleki boyutların kapsamı ve özgünlüğü bilimsel olacak şekilde belirlenmelidir. İyi bir öğretmen, bir bakıma kendisini topluma adayın gücünü ve yönünü halktan alan bütün varlığı ile ona yönelebilesini başarabilen insandır.

Bu nedenle bir öğretmen;

- Mesleğe bağlılık sevgisi,
- Pedagojik formasyona sahip olması,

- Meslek bilgisine ve genel kültüre sahip olması,
- Öğrencilerine ve çevresine rehberlik edebilme niteliklerine sahip olmalıdır (Can,1992).

Beden Eğitimi Öğretmenlerinde bulunması gereken özellikler; aslında bir öğretmende bulunması gereken nitelikleri kapsamaktadır. Ancak farklı BEÖ alanının özelliklerinden kaynaklı bazı farklılıklar olabilir (Kaya, 2004). Önemli bir alan olarak el aldığımızda Beden Eğitimi Öğretmenin genel niteliklerinin tam olarak neler olduğu ve ne şekilde değerlendirileceği bu konudaki nitelikleri belirlenmiştir. Bu amaçla birçok farklı niteliklerden söz edilebilir (Sandıkçı, 2011). Erden (2005), daha etkili bir öğretmende bulunması gereken niteliksel özellikleri bireysel ve mesleki olmak üzere iki başlıkta belirtilmiştir.

2.7.1. Beden Eğitimi Öğretmeninin Bireysel Nitelikleri

BEÖ bireysel yeteneklerini göz önüne alınması gerekmektedir. Eğitmenin sergilediği tavır ve davranışlar öğrenci-öğretmen ilişkisinde önemli bir bağ oluşturmaktadır. BEÖ'nün yapısal, ruhsal ve sosyal nitelikleri olgunlaşan gençlerin eğitimi yönlendirmesiyle diğer genç bireylere örnek teşkil etmesi bakımından oldukça önemlidir (Tamer ve Pulur, 2001).

Fiziksel özellikler bakımından okul içinde ve başka okullarla düzenlenen sportif etkinlikler esnasında öğrencilerle aktif bir sosyal bağ oluşur. Bu sportif organizasyonlar sayesinde etkileşimin çok fazla meydana gelmesinden dolayı öğrencilerin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin sergiledikleri davranışları örnek alarak öğretime saygı göstermeleri ve değer vermelerini oldukça arttıracak bir unsurdur. Öğretmen, sınıfında bulunan öğrencilere, fiziksel ve ruhsal olarak iyi bir örnek olduğu göstermekle mükelleftir. BEÖ hareketlerin gösterilmesi, yapılması ve öğretilmesinde birçok dalda iyi performans göstermek durumundadır (Tamer ve Pulur, 2001).

Ruhsal özellikler bakımından öğretmenlerin mesleklerinde daha dengeli ve sakin-olgun bir tavır ve karalı bir hayat ile yaşamlarını sürdüren kişiler olması oldukça önemlidir. Daha iyi bir öğretim ortamının oluşması için öğretmenin soğukkanlı, sabırlı ve hoşgörülü olmasıdır (Tamer ve Pulur, 2001). BEÖ müsabakalar sonrasında oluşabilecek olumsuzluklar karşısında sakin ve öz güveni yüksek bir şekilde davranmalıdır. Öğrenciler her zaman eleştiriye açık, hoşgörülü, gerektiğinde espri yapabilen, güler yüzlü, adil

davranan, tarafsız, dürüst, yardımsever, sevecen ve ön yargılı davranmayan öğretmenleri sever (Nebioğlu, 2004).

BEÖ'nün farklı zihinsel özellikleri bulunması hem öğretme hem de gençler üzerinde olumlu bir etki oluşturmaları açısından önemlidir. Bir öğretmen olarak, planlı, programlı bir yönetim ile detayların düzenini sağlayabilme özelliklerine sahip olmalıdır. Görüş ve düşüncelerini, yalın bir biçimde sözlü ve yazılı olarak ifade etmesi öğrenciler üzerinden oldukça etkilidir. BEÖ'nün, öğrenciler üzerinde etkili olabilmesi için meslek içinde ve meslek dışındaki alanlarda yeterli bilgi ve birikime sahip olmalıdır. Öğrencilerin hayata yaklaşımları ile ilgili rehberlik rolünde bulunan BEÖ'nün, saygı duyulacak ve örnek alınacak değerinde ve görünüşte olması oldukça önemlidir (Tamer ve Pulur, 2001).

Sosyal özellikler bakımından Beden Eğitimi Öğretmeni insanlarla kolayca tanışabilmeli, onlarla bir uyum içinde olmalı ve saygı duymalıdır. Bir lider olarak eğitmen, grubu kontrol etmeli ve öğrencilerle birlikte plan yapmalıdır. Tamer ve Pulur (2001); İdeal bir Beden Eğitimi Öğretmenini, öğrencilerle bilgisini aktaran, öğrencilere sempati gösteren doğru bir şekilde rehberlik eden karşısındaki öğrencilere insan olarak değer veren vb özelliklere sahip eğitimci olarak tanımlanır. Erden (2005); Beden Eğitimi Öğretmeninde olması gereken kişisel özellikleri; hoşgörülü davranma ve sabırlı olma; sabit bir fikre sahip olmama, esnek ve uyarlayıcı olma; anlayışlı ve esprili olma; öğrencilerden başarı beklentisi içinde olma ve bunun için; hedef kitleye cesaretlendirici ve destekleyici olma gibi kişisel özellikler olarak belirtilmiştir.

a) Beden Eğitimi Öğretmeninin Mesleki Özellikleri; BEÖ'nün mesleki özelliklerini ise aşağıdaki gibidir:

- Genel Kültür,
- Alan Bilgisi,
- Meslek bilgisi (Erhan, 2009).

Genel kültür, her öğretmen de olduğu gibi BEÖ de sahip olması gereken mesleki özelliklerden bir tanesidir. Ülkesini sevgisi tarih bilinci, sosyo-ekonomik durumunu, psikoloji, sosyoloji, tüm dünya devletlerini, demokrasi ve güncel bilgilere hâkim olmalıdır Bu özelliklerin yanında bir eğitmen olarak aşağıdaki "genel kültür" özelliklerini de taşımak durumundadır:

- Okulunda görev yaptığı meslektaşları ve farklı kurumlardaki insanlar ve kuruluşlarla işbirliği içinde olur, gerektiğinde onlara öncülük eder,
- Türk toplumunun millî, manevi ve kültürel değerlerini benimser, korur ve geliştirmek için çaba sarf eder,
- Millî, demokratik, laik, sosyal ve hukuk devletinin gerektirdiği özelliklere haiz davranışlara sahip olmalıdır.
- Vatandaşını, milletini, ailesini, çevresini, insanları sevme ve yüceltme amacında olur.
- Kullandığı dili iyi bilir; anlaşılır, açık ve yalın bir biçimde kullanır,
- Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlıdır,
- İletişim kurabilecek düzeyde yabancı dil bilgisi vardır.
- Doğa, çevre ve tarihi eserlere karşı hassas davranır ve bilinçlidir,
- Öz birikimiyle barışık, eleştirilebilendir,
- Güvenilir, disiplinli ve liderlik özelliklerine sahiptir,
- Yaratıcı, estetik ve mizah duyguları vardır,
- Bedensel, zihinsel ve ruhsal yönden sağlıklıdır,
- Eğitim ve öğretim alanında ve toplum içinde tutarlı bir durum gösterir,
- Irk, dil, cinsiyet ve inanç ayrımı yapmaz,
- Daha iyi bir kültür düzeyine sahiptir,
- İyi bir iletişim ağına sahiptir,

Boş zamanlarını iyi değerlendirir (Erhan, 2009).

Alan bilgisi, Beden Eğitimi Öğretmenin sorumluluklarını ve görevlerini icra ederken, alanıyla alakalı hâkim olması gereken mesleki bir özelliktir.

Beden Eğitimi Öğretmenin Bilmesi gereken alan bilgileri;

Öğrencileri ilgi, istek, özeli ve becerileri bakımında spora sevdirmeye, bu durumu iyileştirme ve geliştirme için bilgi ve yeteneğe sahip olmalıdır.

Okuldaki öğrencileri için spor ilgili spor branş takımlarını oluşturma, müsabakalara hazırlama ve müsabakalara katılmak için gerekli beceri ve bilgilere sahip olmalı, katılım

- Öğrencilere daha verimli ve hayat boyu en önemlisi spor kültürünü nasıl kazandırılacağını ve geri dönüt elde edileceğini öğretmeli,
- İnsan metabolizmasının yapısını, görevlerini, gelişim ve faaliyetleriyle alakalı bilgiye sahip olmalı,
- Tüm spor branşları için, teknik, taktikleri ve kuralları ile alakalı bilgi ve yeteneklere sahiptir,
- Bireysel ve grup faaliyetlerinin çalışmalarını planlamasını yapmak bu durum için gerekli bilgi ve yeteneğe sahiptir,
- İnsan hareketlerini gözlemleyerek belli bir analiz yeteneğine sahip olmalı,
- Alanında yapılan araştırmaları yapar bunu izler ve gerekli olan değerlendirmeleri yapar,
- Spor örgütlerini iyi tanır, bu çerçevede ilişki kurar ve ilişkisini devam ettirir.
- Alanla ilgili sağlık konularında bilgilidir.
- Alanıyla ilgili teorik bilgileri uygulayabilendir.
- Bir spor branşı ile alakalı üst düzey bilgi ve yeteneğe sahiptir,
- Ulusal ve Uluslararası spor kuruluşları hakkında bilgi sahibidir,
- Sporun estetik-dans-ritim özelliklerini iyi bilir (Erhan, 2009).

Beden Eğitimi Öğretmeni ilgili kurumlarda öğrencilerine eğitim ve öğretimi hedef alan durumların oluşmasına katkısı olan gerekli disiplin ve özellikleri kazandırmayı hedeflemektedir.

- b) Öğretmenin, Öğretmenlik meslek bilgisi ile ilgili sahip olması gereken özellikler:
- Yıllık, haftalık, derslik, günlük ve aynı zamanda ders dışı plan ve programlarla eğitim ve öğretim müfredatına göre hazırlık yapar ve uygulama alanı oluşturur ve geliştirir öğretmenlik mesleğini sever, benimser ve alanında çalışmaktan zevk alarak değerlendirmeler yapar
 - Spor yoluyla beceri öğrenimini, öğrencilerin fiziksel, sosyal, duyuşsal ve bilişsel durumlarını daha iyi bir seviyeye getirdiğini bilir,
 - Özel eğitim açısından belli bir bilgi ve yeteneği vardır. Bunları öğrencilerine aktarmak durumundadır.
 - Türk eğitim sistemi içindeki yerini, görev ve sorumluluklarının farkındadır.
 - Farklı ortamlara ve koşullara göre eğitim-öğretim ortamlarını fiziksel koşullara göre düzenler,

- Bulunduğu çevresiyle işbirliği içindedir, tüm imkân ve kaynaklardan yararlanır,
- Eğitim programları hakkında bilgilidir. Ve bu durumu geliştirilme yeteneğine sahiptir,
- Sınıf yönetimi hakkında oldukça yeteneklidir,
- Meslek ile ilgili kanun, tüzük, yönetmelik vb. konuları iyi bilir,
- Öğrencilerin karşılaşacağı sorunları iyi bilir ve gerekli çözümler için çalışır,
- Grup dinamiklerine hâkim olur ve sosyoloji bilgisi ile gerekli çalışmaları yapar,
- Tarafsız bir eğitim anlayışı ile ortam hazırlar (İklim, 1998'den aktaran: Erhan, 2009).

2.7.2. Beden Eğitimi Dersi İle İlgili Hususlar

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin asli görevlerinden birisi de ders ile ilgili hususlardır. Her öğretmen ders içi çalışmaları içinde okul idaresine müfredata uygun olarak hazırlayıp verdiği yıllık plân ve buna uygun olarak hazırlamak zorunda olduğu günlük planını takip etmek ve bununla ilgili hususları yerine getirmekle yükümlüdür (Çöndü, 1999). BEÖ, işleyeceği dersi öncelikli olarak kendisi de layıkıyla bilmeli, göstereceği hareketleri önce anlatmalı, kendisi uygulamalı bir şekilde göstermeli, ilgili komutları ve öğretim metotlarını iyi bir şekilde uygulama alanına koymalıdır (MEB, 2000).

Beden Eğitimi Öğretmeni ders içi ve dışındaki kılıf kıyafet, tutum ve davranışlarıyla bir rol model olmalıdır, her durumda öğrencilerin güven, sevgi ve saygısını kazanmalı, sağlık durumunu gözetmeli yemek öncesi ve sonrasına göre planlama yapmalıdır (MEB, 2000).

2.7.3. Spor Kolu Çalışmaları

Spor kolu etkinlik ve faaliyetlerini yürütebilmesi için Beden Eğitimi Öğretmenin birçok farklı görevi vardır. Bu esaslara uygun olarak ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yönetmeliğe uygun olarak spor faaliyet kolu oluşturulmalıdır (Çöndü, 1999). Beden Eğitimi Öğretmeni, okuldaki ders saatleri dışında, spor kolu faaliyetlerini, sınıflar ve okullar arası farklı spor müsabakaları düzenlemeli ve bu çalışmalarla dönem

başında hazırlanacak olan programlarda istenilen hedeflere ulaşmak için çaba sarf ederek yapmalıdır (MEB, 2000).

2.7.4. İzcilik Etkinlikleri

Toplumda daha ileri ve iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için gençleri daha prensipli ve düzenli bir yaşam içine yönlendirmede izciliğin gençlik üzerinde, bir eğitim aracı olarak kullanılmasında fayda vardır (Çöndü, 1999). Bir eğitim aracı olarak izcilik etkinliğini kullanacak olan Beden Eğitimi Öğretmeni, bu faaliyetlerin, ilgili yönetmelik yıllık, dönem ve haftalık çalışma programlar çerçevesinde iş ve işlemlerin gerçekleşmesini sağlamalı, ilk basamaktaki yaşları küçük olan öğrencilerin izci etkinlikleri içinde gerekli tedbirleri almalı. İzcilik ile ilgili bilgilerin teorik olarak okulda verilmesinin yanı sıra verilen bu bilgilerin yapılacak gezi, tatbikat ve kamplarla öğrencilere benimsetilmesi hedeflenmelidir. Beden eğitimi öğretmeni izcilik faaliyetleri aracılığıyla öğrencilerin fiziksel ve mental olarak sağlıklarını geliştirmelerini, millî ve manevi yönden istenilen vasıflara ulaşması için çaba sarf etmelidir (MEB, 2000).

2.7.5. Halk Oyunları ve Eğitsel Oyunlar Faaliyetleri

Beden Eğitimi Öğretmenleri, yaşadığımız hayatın en önemli unsuru olan halk oyunlarının ve halk müziğinin farklı ezgilerinin yayılıp devam ettirilmesi, daha iyi tanıtımının yapılması ve çocuklarımızın ve gençlerimizin serbest zamanlarını bu yolla değerlendirmelerini sağlamalıdır (MEB, 2000).

2.7.6. Okul Dışı İle İlgili Faaliyetler

Yeni bir eğitim dönemine başlarken ve o dönemi bitirirken okul yönetimi, veli ve öğrenciler ile ilgili veya diğer durumları duyurmak veya açıklamak için gerekli tören planlamalarını yapar. Bu törenlerde öğrencilerin yerleşimlerinin ve görünümünün daha iyi olması Beden Eğitimi Öğretmenlerinin önceden yaptığı düzenleme ve çalışmalara bağlıdır (Çöndü, 1999).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri, okul dışında bulunan bireylerin beden eğitimi ve spor etkinliklerine ve bu faaliyetlerin yapıldığı alanlara ilgisiz kalmamalı, okul içindeki sporcu ruhunu ve ahlakını dışa da taşıyarak çevreye etkili bir iletişim ağı için çaba sarf etmelidir. Sahip olduğu kişisel ve mesleki nitelikleriyle çevresine örnek olmalı, belirlenen hedeflere ulaşmak için okul yönetimiyle işbirliği yaparak oyun ve spor alanları

oluşturmalı, malzemelerinin tedarik ve tespitini yapmalı, olumlu ve verimli çalışmalarıyla her daim takdir edilen bir bireydir (MEB, 2000).

2.7.7. Beden Eğitimi Dersinin İşlendiği Alanların Bakımı

Eğitim alanlarında beden eğitimi dersinin ve spor çalışmalarının yapıldığı spor salonu veya kullanılan yerlerin bakımı, onarımı ve görünümünde Beden Eğitimi Öğretmeni sorumluluğundadır. Bu alanların tedarik, bakım temizliği için gerekli önlemleri alarak okul idaresi ile işbirliği içinde olmalıdır. Beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin yapıldığı alanlarda ve çalışmaların olduğu esnada ders ya da çalışma ile ilgisi olmayan unsurların ortamda olmaması için okul yönetimi, ilgili personellerle iş birliği yapmalıdır (MEB, 2000).

2.8. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR

2.8.1. Beden Eğitimi Kavramı

Beden eğitimi; insanın fiziksel sağlığını, mental sağlığını, beceri ve yeteneklerini arttırmaya yönelik, gerektiğinde dış faktörlere ve katılanların becerilerine göre farklılık gösteren değiştirilebilir kaidelere bağlı, oyun, jimnastik ve spora yönelik tekrar ve eğitimlerini gerçekleştiren kapsamlı bir alandır (Aracı, 2006). Bedenin eğitimi; doğru hareket becerilerini öğrenmek ve hareket yoluyla becerisini geliştirmek; bedensel hareketlerin planlı ve programlı bir gelişme doğrultusunda yaşantısal bir eyleme getirme durumudur (Tamer ve Pulur 2001). Beden Eğitimi; bireyin fiziksel, psikomotor, zihinsel, duygusal ve toplumsal gelişimine katkı sunma amacına yönelik dizayn edilmiş fiziksel faaliyetlerin tamamıdır (Gökmen, 1988).

Beden eğitimi vücudun yapısını ve görevlerinin daha iyi bir seviye getirmesi, eklem ve kas gruplarının koordineli bir şekilde daha iyi seviyeye getirmek için serbest zamanlarını değerlendirmeyi hedefleyen bir faaliyet türüdür (Açak vd, 1997).

2.8.2. Spor Kavramı

Latineden gelen, "Desport" ve "Disport" kelimelerinin daha kısa halidir. Spor, oyun, zamanı değerlendirme, iş ortamından uzaklaşma anlamlarına gelmektedir (Balcıoğlu, 2003). Spor terimi 14. yüzyılda, Latince de "disport", "desport" olan sözcükler İngiltere'de başlayan ulusallaşma hareketiyle İngilizleştirilmesi nedeniyle başındaki ekler atılınca "sport" olarak ele alınmıştır (Erdemli, 2002). Spor, güç ve

bedensel emekleri içerisinde barındıran bireysel becerilerin paralel bir şekilde kullanıldığı, karşılıklı etkileşimin birçok faktöre bağlı olarak sınırlı bir şekilde organize edilen müsabaka şeklindeki aktiviteleri bünyesinde bulunduran sosyal ve toplumsal bir olgudur (Çeliksoy, 2012).

Çağımızda; bir eğitim aracı olarak kullanılan spor, toplumun bütün katmanlarınca kullanıldığı bilinmektedir. Spordan maksimum seviyede fayda sağlayabilmek, insanlık tarihinin ilk dönemlerinden bu güne kadar gelen ve sporun içinde var olan spor ahlakı, felsefi düşüncesi ve kurallarına bağlı kalmakla mümkündür. (Erdemli, 2002). Spor; tolerans, denklik, düzen, alçak gönüllülük, sulh, haz, adalet, sevinç ve saygı gibi bireyin onurunu yücelten değerleri içerisinde bulundurduğu gibi, sıkıntı ve üzüntü benzeri insana özgü kavramları bünyesinde bulunduran bir olgu olarak niteliğini de devam ettirmektedir (Pehlivan, 2004). Günümüzde spor tüm dünyanın vazgeçilmez bir bütünü olarak bilinmektedir. Günlük yaşam içerisinde insanlar fitness, sağlıklı yaşam ve rekreasyonel gibi spor faaliyetleri ile sporunun dünyasında kendisine yer bulmaktadır (Bar, 2012). Her şeyden evvel spor bireye bedensel olarak rahatlatıcı etki sunmaktadır. Toplumun en küçük yapı taşı olan birey; kendini huzursuz, stresli, sıkıntılı ve potansiyel farkı ruhunda hisseder. Spor, toplum tarafından bireye yüklenen olumsuz enerjinin atılmasına, böylece insanın ruhen refaha kavuşmasına etki etmektedir (Erkal, 1998).

Bugüne kadar bilimsel güvenilirliği giderek artan araştırmalar arasında en dikkat çeken başlığı sağlık ve zindelik için her yaşta spor yapmanın sağlık için ne kadar önemli olduğu konusu almıştır. Spor bireyin fiziksel olarak dinç ve ruhsal olarak mutlu bir yaşam sürdürmesinde elzem bir önem taşımaktadır (Özer, 2013). Çağımızın en önemli sosyal olgusu olan spor; insanların yapısal, duygusal, sosyal denge ve uyumlarını sağlayan fiziksel bir faaliyettir. Sporun bireyin fiziksel, ruhsal sağlığı için önemli faydasının olduğu bilinmektedir. Sadece insanın bedensel sağlığına değil aynı zamanda ruh sağlığına da iyi gelen bir faaliyet olması nedeniyle spor, son zamanlarda insan yaşamında da daha çok yer edinmiştir (Sezer, 2011). Günlük hayatta egzersiz yapma, sportif faaliyetlerde yer alma bireye mutluluk vermekte, hareketlilikten alınan haz da bireyin eğlenmesi ve başarı elde etmesinde önemli bir aktivite olmakla birlikte yaşam için de ayrı bir motivasyon oluşturmaktadır (Özer, 2013). Bazen spor görsel anlamda nahoş olabilir fakat yaşam için spor, neşe ve mutluluk kaynağıdır (Filiz, 2002). Ayrıca sporun fiziksel ve biyolojik açıdan yararlarını göz önüne alındığında sportif faaliyetlerin insan vücudu üzerinde,

kastan solunum sistemine kadar faydasının olduğu kesin olarak ispatlanmıştır (Demir ve Filiz, 2004).

2.8.3. Beden Eğitimi ve Sporun Geliştirdiği Nitelikler

Günümüzde spor, sağlıklı yaşamın vazgeçilmez bir unsuru ve en faydalı aktivitelerinin başında gelmektedir. Güç sporunun yanı sıra, günlük hayatta çocukların fiziksel ve ruhsal gelişimi için planlı spor yapmanın önemi yadsınamaz (Erhan, 2009).

Sporun insan sağlığı, karakter değişimi ve verimliliği; millî yönden sağlam, kuvvetli, aynı duygu ve davranışları sağlayan insan gücü ve varlığı ile doğrudan ilgili olan eğitim ve sağlık faaliyetidir. Bu nedenle düşünce gelişimi beden gelişimi ile uyumlu olması durumunda insanın dolayısıyla toplumun daha sağlıklı ve verimli olmasını sağlayacağı görüşü hâkimdir (Varol, 2007).

Beden eğitimi ve sporun gelişim üzerinde etkileri dört başlıkta incelenir;

- a) Fiziksel (Bedensel) İlerlemesine Etkisi,
- b) Psiko-motor İlerlemesine Etkisi,
- c) Zihinsel (Mental) İlerlemesine Etkisi,
- d) Duygusal ve Toplumsal İlerlemesine Etkisi (Tamer ve Pulur, 2001).

2.8.4. Beden Eğitimi ve Sporun Fiziksel Gelişme Etkisi

Bedensel gelişime katkıda bulunmak, eğitimin bütünlüğü içerisinde, sadece beden eğitimi ve spor programları vasıtasıyla mümkün olmaktadır (Tamer, 1987). Eğitimin başka hiçbir alanı bedensel gelişime katkısı yoktur (Tamer ve Pulur, 2001). Beden eğitimi ve spor etkinlikleri sürekli yapılırsa, çocuğun fiziksel uygunluğunu ve sağlamlığı, dolayısıyla iç organlarının işlevsel olanaklarını daha aktif kullanmasına olanak tanır (Tamer, 1987). Bedensel aktiviteler bireye gelişmiş kas, iskelet, tendon ve eklem oluşumunun yanında bedensel ve anatomik kondisyon (uygunluk) ve performans (en üstün ve iyi olma) halini kazanmış olur (Açak vd, 1997). Bu gelişmelerin sonunda bireyler, olumlu bir fiziksel gelişime ve sağlığa sahip olur. Ayrıca insan sağlığı için zararlı olan aşırı kiloların verilmesi, bazı bedensel sakatlıklarla özellikle ileri yaşlarda görülebilen kalp dolaşım sistemi hastalıklarının önlenmesi, onların iyileştirilmesi bakımından beden eğitimi ve spor etkinliklerinin önemi tartışılmaz (Tamer, 1987; Tamer ve Pulur, 2001).

2.8.5. Beden Eğitimi ve Sporun Psikomotor Gelişme Etkisi

Bireyin psikomotor gelişimine en çok katkıda bulunan alan spor eğitimi ve beden eğitimidir. Psikomotor gelişim, genel olarak, vücut kontrolü ile koordinasyonun sinir-kas sistemleri koordinasyonunun gelişmesidir. Bu gelişim sonucunda birey daha zarif, kolay ve verimli bir şekilde hareket etmektedir (Tamer, 1987). Beden eğitimi ve spor etkinlikleri, kas ve sinir sisteminin, zihinsel reaksiyonların, vücudun fizyolojik ve metabolik gelişimine yardımcı olan bir yapı olarak düşünülmelidir. Bedensel ve motor uygunluk unsurları günlük yaşam aktivitelerini yerine getirmek, bedensel aktivitelere katılmak ve yürüme, koşma, atlama, sekme, sıçrama, yakalama, fırlatma gibi motor becerileri yeterli bir şekilde ortaya koymak için oldukça önem arz etmektedir (İlhan, 2008).

Hareket eğitimi çocuğun lokomotor ve denge hareket becerilerini gelişmesini sağlar. Aynı zamanda bu temel eğitim çocuğun bedensel uygunluk, algısal-motor gelişim sosyal- duygusal gelişim, öğrenme kapasitesinin geliştirilmesine büyük bir katkı sağlar (Koç ve Tekin, 2011).

2.8.6. Beden Eğitimi ve Sporun Zihinsel Gelişme Etkisi

Spor ve Beden Eğitimi ile alakalı etkinliklerinin öğrenilmesi, çocuklarda zihinsel gelişiminin sağlanması için önemli bir etkidir. Zihinsel gelişim, bilgi kavrama ve bilgiyi saklama durumudur. Bunlar yardımıyla bireyin değerlendirme yapabilme, değerlendirme, karar verme ve düşünme becerileri gelişir. Eğitilmiş kişi aynı zamanda düşünen kişidir. Bu durum beden eğitimini görmüş kişi için de geçerlidir. Bilim, düşünceye yalnız zihinsel bir olay değil, bütün bedeni kapsayan bir olay olarak bakmaktadır. Böylece "sağlam kafa sağlam vücutta bulunur" sözü, zihni ve beden bütünlüğünün önemini daha da artırmaktadır (Tamer ve Pulur, 2001).

Beden eğitiminin zihinsel gelişime etkisi sadece motor becerilerinin kazanılması sırasındaki öğrenmelerle sınırlı değildir. Aynı zamanda beden eğitimi etkinliklerinde öğrenilen çeşitli kurallar ve kavramlar; uygulanan yöntem ve teknikler; geliştirilen stratejiler ile zihinsel gelişime katkıda bulunmaktadır. Özellikle ilkokullarda beden eğitimi etkinlikleri yoluyla yaşayarak öğrenme sonucunda, öğrenme için gerekli algılama, düşünme, çıkarım yaparak, karşılaştırma ve temel kavramların gelişmesini sağlamaktadır

(Erhan, 2009). Bütün bu bilgiler hareketin bütününün iyi yapılabilmesi ve yapılan hareketin öneminin daha iyi anlaşılması için gereklidir (Tamer, 1987).

Beden eğitimi ve spor aktiviteleri şuuraltına yerleşmiş dürtü, davranış gibi psikolojik unsurların açığa çıkmasına yardımcı olmaktadır. Yardımlaşma, işbirliği, kıskançlık, bencillik, kin, hırs, azim, rekabet ve mücadele gibi ruhsal özelliklerin tanınmasına yardımcı olur. Beden eğitimi ve oyun yoluyla birey günlük stres ve bunalımlardan bir nebze kurtulabilir. Psikolojik rahatlama ve zihinsel dinlenme sağlayabilir. Kendi kendine güveni, mental dayanıklılığı, ani oluşan problemlere karşı pratik çözüm ve çıkış yolları bulmayı sağlamaktadır. Kişiliğin ve karakterin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Atik olmayı kazandırır (Açak vd, 1997). Özetlemek gerekirse; bireyler, sağlık, güzel bedensel hareketleri ve alıştırma ilkelerinin hayatlarındaki önemini daha iyi kavrar. Sağlıklı olmanın ve bedensel uygunluğun değerini ve bunları nasıl geliştirerek korunduğunu öğrenirler. Bireyler ayrıca, beden eğitimi ve spor yoluyla kendilerinin zayıf ve güçlü yanlarını tanıma fırsatı bulmaktadır (Tamer, 1987).

2.8.7. Beden Eğitimi ve Sporun Duygusal ve Toplumsal Gelişme Etkisi

Beden eğitimi ve spor etkinlikleri, bireylerin sosyal bir çevre edinmelerine, kendilerini gerçekleştirmelerine olanak sağlar. Gurup veya bireysel olarak beden eğitimi ve spor faaliyetlerine katılmanın bedensel olduğu kadar özlük gelişimi üzerinde de olumlu bir etkisi vardır (Tamer ve Pulur, 2001). Etkinliklerin demokratik bir zamanda yapılması ile öğrencide demokratik değerler gelişmektedir. Böylece insanın sosyal sorumluluk almasına katkıda bulunur. Sosyal mesuliyet, otoriteye saygıdan öte, gelenek, görenek ve yasalara uyma isteği ve eğilimindedir (Tamer, 1987).

Beden eğitimi ve spor bireylerin iradelerini, sorumluluk duygusunu, sabır ve cesaretlerinin daha üst seviyeye çıkmasına olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte fiziksel yetkinlikleri açısından gerçekçi olmalarını sağlayarak hem kendilerini kabul etmelerini hem de başkalarının farklılıklarını hoş görmelerini olanaktır. Fiziksel etkinliklerin sağlığa yönelik faydaları ve kişilerin daha dengeli ruhsal davranışlar sergilemelerine olanak tanır. Beden eğitimi çeşitli durumlarda kendine güvenen ve girişken davranışlar geliştirir ve insanların olumsuz duygu ve stresle baş etmelerini sağlayacak yeni yollar geliştirmelerine yardımcı olur (EACEA, 2013). Dolayısıyla beden eğitimi ve spor etkinlikleri sırasında insanların birbirileriyle olan ilişkileri, kişisel ve sosyal uygunluk bakımından onlar için

birer laboratuvar çalışması olarak değerlendirilebilir (Tamer, 1987). Öğrenciler serbest zamanlarını birlik ve beraberlik ruhunu artıran, sevgi ve saygı, hoşgörölü olmayı geliştiren faaliyetlerde değerlendirmediği durumlarda; zararlı, yıkıcı, bölücü, saptırıcı niyetler, anarşi ve terörist hareketler için bir ortam bulacaklardır. Bu nedenle beden eğitimi ve spor faaliyetleri bireyin kişişel ve toplumsal yapısını imar etmede rol oynayan önemli bir durumdur (Varol, 2007).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK

3.1. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK KAVRAMI

Belli bir amaç çerçevesinde yaratılmış olan örgütler yaradılışlarını devam ettirmeye ihtiyacı içinde olurlar. Örgütler amaçlarına erişmek ve varlıklarını devam ettirmek için çeşitli yollardan geçmektedir. İnsan kaynaklarının sevk ve idaresi de bu yolların başında gelmektedir. Çağımızda örgütlerin en önemli girdisi, insan hizmetleri bağlamında, iş görenler olarak kabul edilmektedir. Örgüt düzeyinde yapılan çalışmalarda, örgütün verimlilik elde etmesi ve rekabet oranının sürekli artış göstermesi ve örgütün gelişmesi o örgütte iş gören insanların o örgüte bağlı olduğuyla eş değerdir (Bagheri vd, 2012).

Örgütsel Sessizlik örgütün performansı pozitif yönde arttırabilen veya azaltabilen bir eylem şeklidir. Örgütsel sessizlik insanın biyolojik yapısı zor bir anlatım şekli olmasına karşın, örgütte memnun eden kısımları veya olunmayan durumları anlatmada etkili bir oluşumdur (Bagheri vd, 2012).

3.2. SESSİZLİĞİN TANIMI

Çağımızda rekabetin hızlı bir şekilde yol kat etmesi ile insan kaynaklarında bilgi paylaşımının sağlanması önemli hale gelmiş, bu nedenle örgüt üyelerinin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek ve daha sağlıklı bir aktarım amacı sağlamak için yeni, farklı yönetsel yöntemler kullanılıp geliştirilmeye başlanmıştır (Bildik, 2009). Örgütler rantabilitenin yükselmesi için, çalışanlarla örgüt arasındaki iletişimin uyumlu bir aktarım sağlanması gerektiğine yönelik bilgi sahibi olmalarına rağmen bilinçli veya bilinçsiz olarak onların örgüt faaliyetlerinde sessiz kalmalarına neden olmaktadır (Çakıcı, 2008). İş görenlerin iş hayatı ile angajman sağlayabilmeleri için fikirlerini, bilgi ve görüşlerini beyanda bulunmaması saklaması sessizliği ayıran önemli sessizlik hususlarındandır. Sessizlik veya sesi ayıran koşul konuşmanın varlığı değildir. Yani örgütteki her türlü iletişim problemi sessizlik koşulunu sağlamaz. Sessizliğin açıklanabilmesi için bilginin veya düşüncenin iş görenler tarafından kasten paylaşılmaması gerekmektedir (Van Dyne vd, 2003).

Örgütler açısından negatif bir durum olan sessizlik, çalışanın örgüt konu ve sıkıntılarıyla ilgili bilgi sahibi olsa dahi bunu bilinçli bir şekilde gizlemeyi tercih

etmesidir (Çakıcı, 2010). Gerçekleşen bir duruma müdahale edebilecek ve bu durumun değişmesini gerçekleştirebilecek olmasına rağmen çalışanların davranışsal, bilişsel ve duygusal olarak gerçek fikirlerini paylaşmamasıdır. Bireyin fikir ve düşüncelerini söylememesi pasif bir davranış olarak algılansa da; çalışan sessiz kalma davranışını bilinçli bir şekilde gerçekleştirdiği için faal bir davranıştır. Başka bir tanıma göre de örgütsel sessizlik; örgütte var olan sorunlar karşısında örgüt çalışanlarının bu duruma tamamen tepkisiz kalmasını da ifade etmektedir (Henriksen vd, 2006).

Sessizlik kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK, 2017) sessizliği; “sükût, ortalıkta sesin olmama durumu” olarak tanımlamıştır. Ayrıca sessizlik, mütevazi olmak, ahlaklı ve erdemli olmak, toplumda insanların karşılıklı olarak saygı duyması gibi durumları ifade eder (Perlow ve Williams, 2003). Toplumda “Söz gümüş ise, sükût altındır” ve “Erken öten horozun başını keserler” şeklindeki atasözleri, sessiz olma durumunun insanlarda ılımlı bir anlam oluşturduğunu ve bunun destek görmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Dönmez, 2016). Fakat yönetim anlayışında bunun tam tersinin olduğu söylenebilir. Yönetim alanında sessizliğin, başarısızlığına neden olan unsurlarından biri olduğu farklı araştırmacılar tarafından da vurgulanmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001; Van Dyne vd., 2003; Brown ve Coupland, 2005; Morrison ve Rothman, 2009). Sessizlik olgusu farklı durumlarda farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Sosyolojide eylem yapmamak, toplumsal suskunluk; psikolojide özgüven sahibi olmamak, içine kapanma, istirahat durumu; felsefede ise sır saklama olarak ifade edilmiştir (Çakıcı, 2007). İletişimde ise sessizlik, daha iyi bir iletişimin ağının oluşabilmesi için lazım olan iki öğeden birisidir. İnsanlar arasında iyi ve daha etkili iletişim ağının olabilmesi için iki bireyden birinin sessiz olup diğerini dinleyerek etkili bir iletişim kurması gerekmektedir. Yönetim alanında ise sessizlik en geniş anlamıyla; iş yapanların, yaptıkları işi ve hizmet gördükleri veya hizmet verdikleri örgütleri iyi bir seviyeye getirme konusundaki fikir, bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak kendilerinde tutmaları” olarak tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000). Farklı bir bakış açısıyla, sessiz kalma durumu olarak tanımlanan sessizlik, aslında etkili bir iletişim aracıdır. Mevlana'nın da dediği gibi “Susmak mana eksikliğinden değil, belki mananın derinliğindedir”. Bu cümlede de belirttiği gibi sessiz kalmak aslında çok şey dile getirmektir. İnsanlar, fikirlerini dile getirirler de bazı şeylerin değişmeyeceğinin farkındalar veya dışlanma kaygısı gibi etmenlerden dolayı sessiz kalmayı tercih edebilmektedir. Sessizlik, aslında pasif bir

davranış gibi algılansa da gerçekte bütün sessizlik türleri pasif bir davranış olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Sessizlik eylemi, duygu ve düşünce olgusunu içeren aktif bir davranış halidir (Hirschman, 1970). Sessizliği pasif olma ancak aidiyet, bağlılık ile aynı minvalde değerlendirmiştir. Sonraları ise; sessiz kalma örgüt performansını ve çalışanların olumlu yönde etkileyen bir davranış olarak kavramlaştırılmıştır (Bagheri vd., 2012). Ayrıca sessizlik, sesliliğin tam tersi olarak ifade ermiyor, sessizliğin beş tane ikili fonksiyona hizmet ettiğini söylemektedir (Pinder ve Harlos, 2001). Sessizliğe ilişkin geliştirilen pozitif veya negatif düşünceleri ve bu durumu inceleyen bilim insanlarında soru işaretlerinin oluşması ya da farklı düşüncelerin ortaya çıkmasına neden olmasının normal olduğu düşünülmektedir. Birkaç araştırmacı; bu durumun oluşmasında, sessizlik kavramının içinde bulunan ikilemden kaynaklandığını belirtmektedirler. Onlara göre sessizliğin karmaşıklık ve belirsizlik içeren bir kavram olduğu yönünde bir anlayışa sahiplerdir (Çakıcı, 2007; Morrison, ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001). söz konusu ikilemli yapıyı aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler (Eroğlu vd., 2011);

- Sessizlik, bireylerde beraber olmayı sağladığı gibi birbirlerinden uzaklaştırırda,
- Sessizlik, bireylerin ilişkilerine zarar verdiği gibi ilişkilerini olumlu yönde de katkı sunabilir.
- Sessizlik, bireylere bilgi sağladığı gibi bilgiye ulaşmalarını da saklayabilir.
- Sessizlik, daha derin ve ince düşünmenin yararını sağladığı gibi düşüncesiz davranmanın bir işareti de olabilir.
- Sessizlik, kabul etme gösterdiği gibi muhalefet olmanın bir göstergesi de olabilir.
- Sessizlikle alakalı, ‘Webster’s Collegiate’ sözlüğünde; “sessiz olma veya kalma durumu”, “ses veya gürültünün olmayışı, “bilgi gizleme, iletişim başarısızlığı, unutma, kayıtsız kalma, belirsizlik, anlaşılmazlık” olmak üzere birbiriyle alakalı beş farklı şekilde ele alınmaktadır. Sessizliğin, örgüt performansını ve iş yapanları etkileyen bilinçli, amaca hizmet etmeyi bilen bir eylem çeşidi olarak incelendiği görülmektedir.

Örgütsel Sessizlik Kavramı; Örgütlerin içinde buldukları benzer durumlardan biri de hizmet sunanların, örgüt içerisindeki farklı konular ve sorunlarla ilgili doğruları bilmelerine rağmen, yöneticilerine karşı bunları dillendirmemeye cesaret edememeleridir (Pinder ve Harlos, 2001).

3.3. ÖRGÜTSEL SESSİZLİK TEORİLERİ

İş yapanların sessiz kalma tercihinin nedenleri çeşitli teorilere dayanmaktadır. Bu teoriler; “fayda-maliyet analizi, bekleyiş teorisi, sessizlik sarmalı teorisi ve kendine uyarılama teorisi” başlıkları altında incelenecektir.

3.3.1. Fayda ve Maliyet Analizi

Çalışanların sessiz kalma eyleminde bulunurken, içerisinde buldukları durumların ilk olarak maliyetini hesaplarlar. Daha sonra maliyet sonucunda kazanılacak faydaları hesaplayarak sessiz kalma ya da konuşma kararı alırlar (Rehasaar ve Mead, 2005). Fayda maliyet analizi kısmi bir denge analiz aracıdır (Kowalski, 1996). Bu analizi yapan insanlar sessizliklerini planlayarak muhtemel faydanın mikro ve makro kazancını aynı zamanda kaybını karşıladıktan sonra faydayı en üst seviyeye çıkarmaya çalışırlar (Premeaux, 2001). Birey fikirlerini kolayca dile getirmenin ardındaki olası durum ve riskleri göz önünde alarak muhakeme yapıp, konuşup konuşmama kararını verecektir. Çalışanlar işle ilgili sorunlar karşısında fikir beyan ettiklerinde, karşıt görüş olduklarından dolayı cezalandırılmalarını, ödeyecekleri bedel olarak düşünürler ve sessiz kalmayı tercih ederler (Morrison ve Milliken, 2000). Çakıcı ve Çakıcı (2007)’nin yaptıkları araştırmaya göre; Çalışanlar diğer çalışma arkadaşlarının yetersizliği ve düşük performansı gibi konularda sosyal izolasyon kaygısı nedeniyle üstleriyle konuşmada sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bu durum çalışanların fayda-maliyet analizi yaparak, yalnız kalma endişesi ile sessiz kalma kararı verdiğini göstermektedir (Çakıcı ve Çakıcı, 2007).

3.3.2. Bekleyiş Teorisi

Örgütsel sessizlik teorilerinden biri olan bekleyiş teorisi ilk olarak (Vroom, 1964); tarafından bir motivasyon teorisi olarak ortaya koyulmuştur. Bekleyiş kavramını “belli bir eylemin belli bir hedef ile sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç” şeklinde tanımlamıştır (Premeaux, 2001). Bu teori, “bir şeyin ne kadar istendiği” ile “istenilen şeye ulaşabilmek için imkân ve şans miktarının ne kadar olduğu” olmak üzere iki faktöre bağlıdır (Çavuş vd., 2015). Yine bu teoride insanların kendi özel durumları ve çevresel koşullar, tek başlarına davranış üzerinde etkili olmadığı, her insanın farklı ihtiyaç, istek ve hedeflere sahip olduğu ve istedikleri ödüllere yönelik davranışlarda buldukları varsayılmaktadır (Ertürk, 2013).

3.3.3. Sessizlik Sarmalı

Bu teori Noelle-Neumann (1974) tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre; belirli bir çoğunluğun baskın olduğu bir ortamda, bireylerin çoğunluğa uyduğunu, uymadıkları takdirde ise dışlanacakları üzerinde durulmaktadır. ‘Noelle-Neumann'ın sessizlik sarmalı’, kişilerin toplumdan dışlanma olasılığı ve korkusu ile fikirlerini açık ve dürüst bir şekilde belirtmelerini engelleyen baskıyı vurgular ve insanların kendilerini daha güçsüz hissettiği zamanlarda içine kapanarak fikrini beyan etmemesini sağlamaktadır (Moreno ve Riano, 2002). Sessizlik sarmalı, kişinin kişisel hissiyatlarını, başkalarının ne düşündüğüne bağlamasıdır ve aynı zamanda baskın görüşleri değerlendirmesidir. Fikirleri toplumda kabul görülüyorsa veya yavaş yavaş popüler olmasını kaybetmeye başladıysa, bu süreçten sonra artık susup kabuğuna çekilmeye yönelir. Bu değerlendirme neticesinde bireyin görüşüne ait çoğunluğun desteği zayıf ise, bireyin bunu görerek sosyal izolasyon endişesi yaşaması sarmalın devamını getirir (Bowen ve Blackmon, 2003).

3.3.4. Kendini Uyarılma

Bir diğer sessizlik teorisi, ilk kez Snyder, (1974) tarafından sunulan ‘kendini uyarılma’dır. Bu teoride insanlar, diğerlerinin davranışlarını gözlemler ve buna dayanarak kendi ününü arttırmak için ortama uyum gösterme davranışı içine girerler (Greenberg ve Baron, 2003). Bunu yapmalarının gerekçesi ise statükosunu devam ettirme ve sosyal çevrelerinde iyi bir etki bırakabilmektir. Dahası sosyal çevrelerindeki insanların davranışları kusurlu olsa dahi yine de onlarla aynı görüşte olmaya çalışırlar (Batmukh, 2011).

Kendine uyarılma becerisi yüksek olan insanlar, toplumda iyi bir izlenim verme için davranışlarını bilinçli bir şekilde değiştirme yeteneğine sahiptirler ve izleyicilerin arzu ettiği şekilde davranarak insanların değer algılarıyla oynuyorlar. Kendini uyarılma becerisi düşük olan insanlar ise, kendilerini topluma uyarlamak yerine, kendilerine has davranışları, duygu ve düşünceleri yansıtmaya meyillidirler. Ancak bu ortamdaki kurallara ve düzenlemelere uymayacağı anlamına gelmez (Pinder ve Harlos, 2001).

3.4. SESSİZLİK TÜRLERİ

3.4.1. Kabul Etme Sessizliği

Kabul Etme Sessizliği ilk olarak Pinder ve Harlos, 2001); tarafından ortaya koyulmuştur. Kabul etme sessizliği davranışında, iş görenler mevcut şartları veya sorunları kabullenerek, bilgi ve düşüncelerini başka insanlarla paylaşmak yerine çekimser kamayı tercih ederler. İş görenlerin iş yeri ve örgütle ilgili konulardaki bilgi ve görüşlerini var olan durumu düzeltme kabiliyeti olan kişi ya da yöneticilerden çeşitli nedenlerle bilerek ve isteyerek saklamaları davranışdır (Pinder ve Harlos, 2001). Kabul edilmiş sessizlikte çalışan, “Konuşsam da bir faydası olmayacak”, “Bu düzen böyle gelmiş böyle devam eder”, “Boşuna kendini yıpratma, hiçbir şey değişmeyecek” gibi ifadelerle kendisini gösterir (Çakıcı, 2010).

3.4.2. Korunmacı (Savunma Amaçlı) Sessizlik

(Morrison ve Milliken 2000)’e göre; örgütsel sessizliğin asıl temelinde korku vardır. Buna bağlı olarak korunmacı sessizlik, bireyin kendini ifade etmesi halinde karşı karşıya kalabileceği her türden problemden korkmasından dolayı, istemli bir şekilde sessiz kalma durumu olarak tanımlanmıştır (Morrison ve Milliken, 2000). Bu sessizlik davranışını sergileyen çalışanlar, örgüt içerisindeki sorunların farkında olsalar dahi görmezden gelebilir, kişisel hatalarını göstermekten sakınır ve örgüt fayda sağlayabilecek görüşleri yöneticilere bildirmekten sakınabilir (Çakıcı, 2010).

Van Dyne ve arkadaşları (2003)’e göre; bu sessizlik türü tamamen kendini güvenceye almak için stratejik bir davranıştır. Yani çalışanlar olayların farkındadırlar ve seçenekleri değerlendirirler. Bu tür bir sessizlik davranışı gösteren kişiler, kendilerini korumak, problem yaratan kişi olarak görünmemek için bilgilerini ve düşüncelerini açıklamaktan kaçınırlar.

3.4.3. Örgüt Yararına (Koruma Amaçlı) Sessizlik

Van Dyne ve arkadaşları (2003)’e göre; örgüt yararına sessizlik, çalışan bireylerin kendilerini korumaktan daha çok topluma ve çalışma arkadaşlarına fayda sağlama amacıyla ve örgüt çıkarlarını koruma güdüsüyle sessiz kalmayı tercih etmeleridir. Asıl olarak bu sessizlik türü korku ve kabullenme duygularıyla oluşan diğer sessizlik türlerinden farklı olarak fedakârlık ve işbirliğine dayalı, özveri içerisinde buldukları bir

davranış olarak ortaya çıkar. Örgütle ilgili bilgi, fikir ve düşüncelerin açıklanmamasının altında imajın zedelenmesinden ziyade çalışma arkadaşlarına yarar sağlama, onları koruma isteği yatmaktadır

Örgüt yararına sessizlik, olması muhtemel durumları göz önüne alarak, düşüncelerin istemli bir şekilde gizlenmesini içerir (Batmukh, 2011). Çalışanlar bu sessizlik türünde, herhangi bir ödül beklentisi veya kişisel fayda sağlama isteğinde olmadan başkalarını memnun etmeyi tercih ederler (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009).

3.5. SESSİZ KALMA BİÇİMLERİ

Güvensizlikten kaynaklı olarak geri çekilme, destekleyici bir görüntü sergileyerek pasifize olmak, herhangi bir farklılık oluşmayacağı düşüncesiyle var olan duruma itiraz etmekten kaçınma veya istenmeyen tepkilerle karşı karşıya kalma endişesi güderek fikirlerini beyan etmekten kaçınma gibi yollarla çalışanlar sessiz kalma davranışı gösterirler.

3.5.1. Çalışan İtaati

İtaat, söz dinleme, boyun eğme ve buyruğa uyma anlamlarına gelmektedir. (TDK, 2018). Çalışan itaati ise, örgütsel şartları ve herhangi bir durumu sorgulamadan kabullenmeyi ifade etmektedir. Yani itaat etmeyi bilen çalışanlar şartları normal olarak değerlendirirler (Pinder ve Harlos, 2001). İtaatkâr çalışma prensibine sahip olan bireyler sessizliklerinin daha az farkında olurlar ve değişikliğe diğer insanlara göre daha az hazırdır ya da daha az isteklidir (Bildik, 2009).

3.5.2. Sağır Kulak Sendromu

Örgütsel hareketsizlik olarak da bilinen sağır kulak sendromu, genelde çalışanların memnuniyetsizliklerini özgürce dile getirebilecekleri ortama müsaade etmeyen örgütlerde görülmektedir (Pinder ve Harlos, 2001). Bu tür çalışma ortamlarında “görmedim, duymadım ve bilmiyorum” şeklinde çalışan tepkileri oluşur (Çakıcı ve Çakıcı, 2007). Sağır kulak sendromu, “yetersiz ve niteliksiz örgütsel politikalar”, “yönetel gerçekleştirme ve tepkiler” ile “örgütsel özellikler” olmak üzere üç faktörden meydana gelmektedir (Peirce vd., 1998).

3.5.3. Pasif Kalma ve Razi Olma

Çalışanlar örgütteki genel kanıdan farklı olan fikirlerini başkaları tarafından kabul görülmeyeceğini düşünerek karşıt görüş beyan etmez ve olan durumu kabul eder. Bu şekilde örgütte sadece tek bir düşünce hâkim olur (Alparslan ve Kayalar, 2012). Bu durum çalışanların düşüncelerinin önemsiz olduğuna ya da dile getirselere dahi önemsenmeyeceğine inanmalarına sebep olur. Bundan dolayı çalışanlar örgüt içinde aktif olmak yerine pasif kalmayı tercih etmiş olurlar (Van Dyne vd., 2003). Çalışanlar mevcut duruma katlanmak zorunda kalarak, fazla konuşmaktan sakınır, durumu iyileştirmeye yönelik herhangi bir adım atmazlar (Karacaoğlu ve Cingöz, 2009).

3.5.4. Çekilme ve Başka Davranışlara Yönelme

Geri çekilmeye yönelik sessizlik, çalışanın kendini var olan ortamdan uzaklaştırarak, olay ve durumlar ile ilgili sessizliği tercih etmesidir (Van Dyne vd., 2003). Çalışanın örgüt içerisinde yaşadığı olumsuzluklardan kaynaklı örgüte karşı güvenini kaybetmesi sonucu örgüt ile ilgili bilgi ve düşüncelerini paylaşmaktan sakınmasıdır. Bu davranışın altında konuşarak iletişim sağlanamayacağına dair inanç var olmaktadır (Brinsfield vd., 2009). Yaşanmış olan olumsuz deneyimler çalışanın olay ve durumlar üzerinde kontrol sahibi olmadığını düşündürerek çaresizlik hissine kapılmalarına sebep olur (Tülübaş ve Cevat, 2004). Yöneticilerden gelebilecek olumsuz geri bildirim korkuları, çalışanlara ön yargılı davranılması, konuşmanın hiç bir şey değiştirmeyeceğine dair olan inanç, cezalandırılma, terfi edememe endişesi, işten çıkarılma gibi durumlar çalışanın örgütüne olan sağduyu ve bağlılığının azalmasına neden olur. Kendilerine değer verilmediğini hissetmesine neden olan bu gibi olumsuz durumlar çalışanların geri çekilerek pasif kalmaları sonucunu ortaya çıkarır (Bildik, 2009).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

4.1. YÖNTEM

Bu araştırma genel tarama modeline uygun bir çalışma olarak yapılmıştır. Araştırma amaçlarına uygun olarak betimsel model üzerine kurgulanmıştır. Betimsel araştırmalar, bir konudaki herhangi bir durumu tespit etmeyi amaçlayan araştırmalardır (Tokay Argan vd., 2008: 186; Erdoğan, 1998: 60-61). Bu araştırma kapsamında örgütsel sessizlik ölçeği aracılığıyla beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri betimlenmeye çalışılmıştır.

4.1.1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

Bu çalışma Noelle-Neumann; tarafından (1974) yılında geliştirilen Sessizlik Sarmalı kuramına dayanarak yapılmıştır. Bu teoriye göre; belirli bir çoğunluğun baskın olduğu bir ortamda, bireylerin çoğunluğa uyduğunu, uymadıkları takdirde ise dışlanacakları üzerinde durulmaktadır. Noelle-Neumann'ın ‘sessizlik sarmalı’, kişilerin toplumdan dışlanma olasılığı ve korkusu ile fikirlerini açık ve dürüst bir şekilde belirtmelerini engelleyen baskıyı vurgular ve insanların kendilerini daha güçsüz hissettiği zamanlarda içine kapanarak fikrini beyan etmemesini ifade etmektedir.

4.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Van ili 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında farklı eğitim kademelerinde (ortaokul, lise) görev yapan toplam 638 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Tam sayım örnekleme tekniği, evrenin tamamına ulaşmayı ve evrenin bazı etkinliklerinin derin bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan özel bir teknik olarak ifade edilmektedir (Lin, 1976: 164). Veriler yüz yüze ve online olarak toplanmıştır. Geri dönen 257 anketten doğru doldurulduğu düşünülen 244 anket analize alınmıştır. Araştırmanın örneklemini ise, gönüllü katılım esasına göre, 87 kadın ve 157 erkek olmak üzere toplamda 244 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır.

4.1.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Düzeyi

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni durum,

eğitim durumu, görev yapılan eğitim kademesi, kadro durumu, yaş ve meslekteki görev süresi) 'nin sorgulandığı birinci bölüm ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin sorgulandığı (Örgütsel Sessizlik Ölçeği) ikinci bölüm olmak üzere, toplam iki ana bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır (Ek: 4). Anket uygulanmadan önce, araştırmada kullanılan ölçekler için etik kurul kararı (Ek: 1), ayrıca anketin uygulanacağı Van İl Milli Eğitim Müdürlüğünün ilgili biriminden gerekli olan yasal izinler alınmıştır (Ek: 2). Katılımcılara ve ilgili kuruma araştırmada elde edilecek verilerin, araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağının garantisi verilmiş ve beden eğitimi ve spor öğretmenleri araştırmaya gönüllü katılım esasına göre dâhil edilmiştir (Ek: 3).

Ölçeklerdeki ifadelerin değerlendirilmesinde, ölçüm düzeyi olarak beş puanlı Likert tipi aralıklı (1= hiç katılmıyorum – 5 = tamamen katılıyorum) ölçekten faydalanılmıştır.

4.1.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

4.1.4.1. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Bu araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algı düzeylerini ölçmek için Van Dyne ve arkadaşları, (2003) tarafından geliştirilen ve Ağırbaş (2018) tarafından güvenilirliği test edilen 15 ifade ve üç (3) alt boyuttan oluşan Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ağırbaş (2018), yaptıkları çalışmada, kabul edilen sessizlik alt boyutu (1.2.3.4.5. ifadeler) iç tutarlılık katsayısını 870, savunma amaçlı sessizlik alt boyutu (6.7.8.9.10. ifadeler) iç tutarlılık katsayısını 813, örgüt yararına sessizlik alt boyutu (11.12.13.14.15. ifadeler) iç tutarlılık katsayısını 790 ve ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısını ise 887 olarak tespit etmiştir.

4.1.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri üzerinde ilk olarak ortalama, standart sapma, frekans/yüzde, normal dağılım testi (Kolmogorov-Smirnov test), gibi betimsel istatistikler yapılmıştır. Normal dağılım testi sonuçlarına göre cinsiyet (Ek: 5), medeni durum (Ek: 6), eğitim durumu (Ek: 7), görev yapılan eğitim kademesi (Ek: 8), kadro durumu (Ek: 9), yaş (Ek: 10) ve meslekteki görev süresi (Ek: 11) bağımsız değişkenleri açısından, verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Withney U Test), ilişki testi için ise

korelasyon testi (Spearman Correlation Test) kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde IBMSPSS 22,0 paket programından faydalanılmıştır.

4.2. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümünde araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde yapılan analizlerin sonuçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin analiz sonuçları da bu bölümde raporlanmıştır. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş ortalaması 31.89 ve görev süresi ortalaması yaklaşık 6 yıl olarak tespit edilmiştir (Ek: 12).

Tablo 4.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel dağılımları.

Cinsiyet	N	%
Kadın	87	35.7
Erkek	157	64.3
Toplam	244	100.0

Tablo 4.1’i incelediğimizde cinsiyet değişkenine ilişkin bulgulara göre katılımcıların % 37,7 ile kadın, % 64,3 ile erkek Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kabul Edilen Sessizlik	Kadın	87	113.25	9852.50	6024.500	.125
	Erkek	157	127.63	20037.50		
Savunma Amaçlı Sessizlik	Kadın	87	120.85	10514.00	6686.000	.784
	Erkek	157	123.41	19376.00		
Örgüt Yararına Sessizlik	Kadın	87	121.17	10542.00	6714.000	.826
	Erkek	157	123.24	19348.00		

*P<0,05; N (244)

Cinsiyet değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.2’de sunulmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda kabul edilen sessizlik (U=6024.500, p>0.05), savunma amaçlı sessizlik (U=6686.000, p>0.05) ve örgüt yararına sessizlik (U=6714.000, p>0.05) alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Medeni Durum	N	%
Evli	107	43.9
Bekar	137	56.1
Toplam	244	100.0

Tablo 4.3’ü incelediğimizde, medeni durum değişkenine göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin % 43,9’unun evli, % 56,1’inin ise bekâr olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Medeni Durum	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	P
Kabul Edilen Sessizlik	Evli	107	119.83	12822.00	7044.000	.600
	Bekar	137	124.58	17068.00		
Savunma Amaçlı Sessizlik	Evli	107	116.68	12485.00	6707.000	.250
	Bekar	137	127.04	17405.00		
Örgüt Yararına Sessizlik	Evli	107	121.32	12981.00	7203.000	.816
	Bekar	137	123.42	16909.00		

*P<0,05; N (244)

Medeni durum değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.4'te sunulmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinde medeni durum değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, kabul edilen sessizlik (U=7044.000, p>0.05), savunma amaçlı sessizlik (U=6707.000, p>0.05) ve örgüt yararına sessizlik (U=7203.000, p>0.05) alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır.

Tablo 4.5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Eğitim Durumu	N	%
Lisans	212	86.9
Lisansüstü	32	13.1
Toplam	244	100.0

Tablo 4.5'e bakıldığında eğitim durumu değişkenine ilişkin sonuçlara göre, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin% 86,9'unun lisans, % 13,1'inin lisansüstü programlardan mezun oldukları görölmektedir.

Tablo 4.6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kabul Edilen Sessizlik	Lisans	212	119.77	25391.50	2813.500	.118
	Lisansüstü	32	140.58	4498.50		
Savunma Amaçlı Sessizlik	Lisans	212	121.24	25703.00	3125.000	.468
	Lisansüstü	32	130.84	4187.00		
Örgüt Yararına Sessizlik	Lisans	212	124.99	26498.00	2864.000	.154
	Lisansüstü	32	106.00	3392.00		

*P<0,05; N (244)

Eğitim durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.6'da sunulmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinde, eğitim durumu değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi

sonucunda, kabul edilen sessizlik (U=2813.500, p>0.05), savunma amaçlı sessizlik (U=3125.000, p>0.05) ve örgüt yararına sessizlik (U=2864.000, p>0.05) alt boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Görev Yapılan Eğitim Kademesi	N	%
Ortaokul	162	66.4
Lise	82	33.6
Toplam	244	100.0

Tablo 4.7 incelendiğinde, görev yapılan eğitim kademesi değişkenine ilişkin sonuçlara göre, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin % 66,4'ünün ortaokul, % 33,6'sının lisede görev yaptığı saptanmıştır.

Tablo 4.8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	GYEK	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	P
Kabul Edilen Sessizlik	Ortaokul	162	126.28	20458.00	6029.000	.236
	Lise	82	115.02	9432.00		
Savunma Amaçlı Sessizlik	Ortaokul	162	128.93	20887.00	5600.000	.043
	Lise	82	109.79	9003.00		
Örgüt Yararına Sessizlik	Ortaokul	162	122.22	19799.00	6596.000	.929
	Lise	82	123.06	10091.00		

*P<0,05; N (244); **GYEK** = (Görev Yapılan Eğitim Kademesi)

Görev yapılan eğitim kademesi değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.8'de sunulmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinde, görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, kabul edilen sessizlik (U=6029.000, p>0.05) ve örgüt yararına sessizlik (U=6596.000, p>0.05) alt boyutları ile görev yapılan eğitim kademesi

değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak görev yapılan eğitim kademesi değişkeni ile savunma amaçlı sessizlik ($U=5600.000$, $p<0.05$) alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin kadro durumu değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Kadro Durumu	N	%
Kadrolu	138	56.6
Sözleşmeli	106	43.4
Toplam	244	100.0

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin % 56,6'sının kadrolu, % 43,4'ünün ise sözleşmeli öğretmenlik kapsamında görev yaptığı belirlenmiştir (Bkz. Tablo 9).

Tablo 4.10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin kadro durumu değişkenine göre karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Kadro Durumu	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Kabul Edilen Sessizlik	Kadrolu	138	122.67	16928.50	7290.500	.965
	Sözleşmeli	106	122.28	12961.50		
Savunma Amaçlı Sessizlik	Kadrolu	138	116.97	16142.50	6551.500	.158
	Sözleşmeli	106	129.69	13747.50		
Örgüt Yararına Sessizlik	Kadrolu	138	128.45	17725.50	6493.500	.132
	Sözleşmeli	106	114.76	12164.50		

* $P<0.05$; N (244)

Kadro durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.10'da sunulmuştur. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinde, kadro durumu değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, kabul edilen sessizlik ($U=7290.500$, $p>0.05$), savunma amaçlı sessizlik ($U=6551.500$, $p>0.05$) ve örgüt yararına sessizlik ($U=6493.500$, $p>0.05$) alt boyutları ile kadro durumu değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Yaş	Kabul Edilen Sessizlik	Savunma Amaçlı Sessizlik
Kabul Edilen Sessizlik	-.070		
Savunma Amaçlı Sessizlik	-.072	.571**	
Örgüt Yararına Sessizlik	.026	-.124	-.083

*P<0,05; **P<0,01; N (244)

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak yapılan korelasyon testi sonuçları tablo 4.11’de sunulmuştur. Yaş değişkeni ile bağımlı değişkenler arasında, anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan spearman korelasyon testi sonucunda, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş değişkeni ile kabul edilen sessizlik ($r = -.070$; $p > 0.05$), savunma amaçlı sessizlik ($r = -.072$; $p > 0.05$) ve örgüt yararına sessizlik ($r = .026$; $p > 0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 4.12. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Görev Süresi	Kabul Edilen Sessizlik	Savunma Amaçlı Sessizlik
Kabul Edilen Sessizlik	-.037		
Savunma Amaçlı Sessizlik	-.067	.608**	
Örgüt Yararına Sessizlik	.032	-.078	-.033

*P<0,05; **P<0,01; N (244)

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak yapılan korelasyon testi sonuçları tablo 4.12’de sunulmuştur. Meslekteki görev süresi değişkeni ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan spearman korelasyon testi sonucunda, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkeni ile kabul edilen sessizlik ($r = -.037$; $p > 0.05$), savunma

amaçlı sessizlik ($r = -.067$; $p > 0.05$) ve örgüt yararına sessizlik ($r = .032$; $p > 0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın evrenini (638) örneklem (244) sayısına oranladığımızda, evrenin % 38.24'üne ulaşıldığı görülmektedir. Örneklem yeterliliği açısından verilerin uygun olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyet değişkeni ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerine ait, kabul edilen sessizlik, savunma amaçlı sessizlik ve örgüt yararına sessizlik alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Bkz Tablo 2). Bir başka ifadeyle kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının benzer olduğunu ifade edebiliriz. Sarıkaya (2013) özel sektör işletmelerinde, Salha ve arkadaşları, (2016) yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarında, Yanık (2012) ve Nartgün ve Demirer (2012), öğretmenler üzerinde, Dinçer (2017) enerji sektöründe çalışanları üzerinde, Olğun (2017) bilişim sektöründe faaliyet gösteren teknoloji şirketinde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Özdemir ve Sarıoğlu Uğur (2013) hem kamu kurumları hem de özel sektör işletmeleri üzerinde örgütsel sessizlik konusunda yaptıkları araştırmada kadınlar ile erkekler arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmişlerdir. Değer yandan LePine ve Dyne (1998), Pinder ve Harlos (2003), Kahveci (2010), Yanık (2012) ve Alioğulları (2012) ilgili çalışmalarında, öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı farklılık bulmuşlardır. Ayrıca Şehitoğlu (2010), kabul edilmiş sessizlik ile savunma amaçlı sessizliklerin cinsiyet yönünden farklı olmadığını ancak kadınların örgüt yararına sessizliklerinin erkeklerden anlamlı derecede yüksek olduğunu belirlemiştir. Ağırbaş ve Yıldızhan (2018) yılında yaptıkları çalışmada kadınların örgüt yararına sessizlik düzeylerinin erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu, diğer faktörlerde gruplar arasında fark olmadığı tespitine varmışlardır.

Tablo 4'ü incelediğimizde, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin alt boyutlarda, medeni durum değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu nedenle evli ve bekar Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin kurumları ile olan fikir ayrılıklarında örgütsel sessizlik bakımından benzer tutumlar sergilediğini söyleyebiliriz. Literatüre bakıldığında Kolay (2012) öğretmenler üzerinde, Sarıkaya (2013) özel sektör firmalarında, Oruç (2015)

perakendecilik sektörü çalışanları üzerinde, Salha ve arkadaşları, (2016) yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarında, Dinçer (2017) enerji sektöründe çalışanlar üzerinde, Olğun (2017) bilişim sektöründe faaliyet gösteren teknoloji şirketinde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarda medeni halin sessizlik üzerinde farklılık oluşturmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Fakat Ağırbaş ve Yıldızhan (2018) yılında Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi adlı çalışmalarında medeni hallerine göre örgütsel sessizlik düzeyleri karşılaştırıldığında; bekâr olanların örgüt yararına sessizlik değerlerinin dul/boşanmış olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu diğer faktörlerde ise herhangi bir farklılığına ulaşmamışlardır.

Tablo 6'ya bakıldığında Eğitim durumu değişkeni ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Yani Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin lisans veya lisansüstü bir programdan mezun olmasının, örgütsel sessizlik tutumları bakımından bir farklılık nedeni olmadığını göstermektedir, diyebiliriz.

Literatür incelendiğinde ise bu araştırmaya paralel sonuçlar bulunmaktadır. Sarıkaya, M, (2013). Özdemir ve Sarioğlu Uğur (2013) hem kamu kurumları hem de özel sektör işletmeleri, Oruç (2015) perakendecilik sektörü çalışanları üzerinde, Yanık (2012) öğretmenler üzerinde, Olğun (2017) bilişim sektöründe faaliyet gösteren teknoloji şirketinde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarda da eğitim seviyesinin sessizliği etkilemediğini bildirmişlerdir. Ancak; Nartgün ve Demirer, (2012); Yanık, (2012); Şehitoğlu (2010); Kahveci (2010); Erenler (2010); Yıllarında yaptıkları araştırmalarda bu araştırma sonucunun aksine eğitim seviyesinin sessizlik üzerinde etkili olabildiğini, bunun sebebi olarak ise çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe farklı iş olanaklarına sahip olabilecekleri düşüncesinden kaynaklandığı ifade etmişlerdir. Çakıcı (2010) ise; eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, sessizliğe daha duyarlı olduklarını ve bunu çözülmesi gereken bir sorun olarak gördüğünü belirtmiştir.

Görev yapılan eğitim kademesi değişkeni ile Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerine ait, kabul edilen sessizlik ve örgüt yararına sessizlik alt boyutları arasında, anlamlı farklılık saptanamazken, savunma amaçlı sessizlik alt boyutu arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. (Bkz Tablo 8). Görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre sıra ortalamaları değerlerine

bakıldığında (Tablo 8), ortaokulda görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin savunma amaçlı sessizlik alt boyutu sıra ortalamasının (128,93), lisede görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin savunma amaçlı sessizlik alt boyutu sıra ortalamasından (109.79), daha yüksek olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 8). Bu durum ortaokulda görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin, lisede görev yapanlara göre, kurum veya yönetici tepkisinden çekindiği için daha fazla savunma amaçlı sessizlik davranışını sergilemektedir şeklinde yorumlayabiliriz. Lisede görev yapan öğretmenlerin kurum veya yöneticilere karşı fikir ve düşüncelerini rahatlıkla dile getirebildikleri bu konuda sessiz kalmadıklarını ifade edebiliriz. İlgili literatür incelendiğinde bu çalışmada olduğu gibi eğitim kademesi değişkeni açısından bir değerlendirmeye rastlanılmamıştır (Hashimi, 2019).

Ayrıca Beden Eğitimi Öğretmenlerinin çalışma (kadro) durumu değişkenine göre, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerine ait alt boyutlar arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 10). Bu nedenle kadrolu veya sözleşmeli Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin, örgütsel sessizlik algısına yönelik tutumlarında, benzer düşüncelere sahip olduklarını söyleyebiliriz. İlgili literatür incelendiğinde bizim çalışmamıza benzer veya bizim çalışmamızla farklılaşan araştırmalara rastlanılmamıştır (Ağırbaş, 2018; Hashimi, 2019).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin varlığına rastlanılmamıştır (Tablo 11). Bir başka ifade ile yaş değişkeninde meydana gelen bir artış veya azalmanın, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algısında, bir artış veya azalışa neden olmadığı şeklinde ifade edebiliriz. Literatür incelendiğinde yapılan birçok araştırmada katılımcıların yaşa göre sessizlik değerleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Ağırbaş (2018) Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Personelleri üzerinde yaptığı çalışmada. Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011) tekstil sektörü çalışanları üzerinde, Yanık (2012) öğretmenler üzerinde, Sarıkaya (2013) ve Oruç (2015) özel işletme çalışanları üzerinde, Dinçer (2017) enerji sektöründe çalışanlar üzerinde, yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkeni ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında yaş değişkeninde olduğu gibi, anlamlı bir ilişki elde

edilememiştir (Tablo 12). Bu durum meslekteki görev süresi değişkeninde meydana gelen herhangi bir değişimin, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algısında, herhangi bir değişmeye neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Kolay (2012) ile Nartgün ve Demirer (2012) öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin aynı okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını. Öztürk ve Cevher (2016) Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlarda Erenler (2010) turizm sektörü çalışanlarında, Özdemir ve Sarioğlu Uğur (2013) hem kamu kurumları hem de özel sektör işletmeleri çalışanları üzerinde, Oruç (2015) perakendecilik sektörü çalışanlarında ve Olğun (2017) bilişim sektöründe faaliyet gösteren teknoloji şirketinde çalışanlarda, çalışma süreleri ile örgütsel sessizlik değerlerinin farklı olmadığını bildirmişlerdir. Ağırbaş ve Yıldızhan (2018), Spor Genel Müdürlüğü Merkez teşkilatı personelleri üzerinde yaptıkları çalışmada 16 yıl ve üzeri çalışanların örgüt yararına örgütsel sessizlik faktörü değerlerinin 11-15 yıl ve 6-10 yıl süreyle çalışanlara göre ayrıca 6-10 yıl süreyle çalışanların 1-5 yıl süreyle çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı, diğer faktörlerde gruplar arasında fark olmadığı tespit etmişlerdir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş değişkenleri ile anlamlı bir fark olmadığı, ayrıca kadro ve görev süresi bağımsız değişkenleri arasında da anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algıları ile görev yaptığı eğitim kademesi değişkeni dışında diğer tüm bağımsız değişkenlere ilişkin sonuçlar arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Kısaca beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda örgütsel sessizlik algılarının benzer olduğunu, söyleyebiliriz.

Okul idarecilerinin örgütsel sessizliği önlemek amacıyla, okullarında görev yapan öğretmenler ile olan ilişkilerini belli liderlik ve idarecilik modellerine bağlayıp daha profesyonel ve öğretmen odaklı davranışlar sergilemeleri öğretmenlerin okullarına olan aidiyet duygularının gelişmesi ve örgüt içindeki psikolojik davranışlarının daha verimli hale gelmelerini sağlayacağı söylenebilir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin (BESÖ) örgütsel sessizlik düzeyleri ile kişisel özellikler, örgütsel muhalefet, örgütsel demokrasi ve okulla özdeşleşme gibi farklı değişkenlerle incelenmesini spor bilimleri alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Açak, M., Ilgın, A. ve Erhan, S. (1997). *Beden Eğitimi Öğretmeninin El Kitabı*. Nobel Malatya: Dünya Ambalaj San. Tic. A.Ş.
- Aracı, H. (1999). *Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Aracı, H. (2006). *Öğretmenler ve öğrenciler için okullarda beden eğitimi*. Ankara: Yayın Dağıtım.
- Avrupa Komisyonu/EACEA/Eurydice (2013). *Avrupa'daki okullarda beden eğitimi ve Spor*. (Eurydice Raporu 10.2797/54693), AB Yayın Ofisi, Lüksemburg.
- Balcıoğlu, İ. (2003). *Sporun sosyolojisi ve psikolojisi*. İstanbul: Bilge Yayınları.
- Bar, M. (2012). *Futbol Seyircisini Şiddete Yönelten Faktörlerin Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, SBE.
- Başaran İ. E. (1992). *Eğitime Giriş*, Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1993). *Eğitim psikolojisi, Modern Eğitimin psikolojik temelleri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ.E. (2000). *Yönetim*. Umut Yayın Dağıtım Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayınları.
- Baysal, A. C. ve M. Paksoy, (1999). *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli*. İÜ İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1), 7-15.
- Bayrak, C. (1999). *Modern eğitimde öğretmen profili*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(1-2), Sayı 9-16.
- Bek, Y. (2007). *Öğretmenin Toplumsal/Mesleki Roller ve Statüsü*. Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi. SBE.
- Bilen, M. (1999). *Plandan uygulamaya öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bursalıoğlu Z, (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyükkaragöz, S., M. C. Muşta, H. Yılmaz, Ö. Pilten, (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Konya: Mikro Yayınları.

- Can, G. (1992). Akademik başarısızlık ve önlenmesi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Çakıcı, A. (2010). Örgütlerde İşgören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çeliköz N, F. Çetin, (2004). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine Yönelik tutumlarını etkileyen etmenler. Milli Eğitim Dergisi.
- Çeliksoy, M. A. (Ed.). (2012). Spor Sosyolojisi. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Çelikten, M., M. Şanal, ve Y. Yeni, (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. SBE Dergisi, 19(2), 207-237.
- Çetin Ş, (2006). Öğretmenlik mesleği tutum ölçeğinin geliştirilmesi (Geçerlik ve güvenirlik Çalışması). Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Çetindere, E.D. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.
- Çöndü, A. (1999). Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources, 6(2).
- Demir, M., K. Filiz, (2004). Spor egzersizlerinin insan organizması üzerindeki etkileri.
- Demirel, Ö. (1999). Planlamadan değerlendirmeye öğretme sanatı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirhan, G., C. Açıkada, vd. (2001). Studentsperceptions Of Physical Educations. Teacherqualities Journal Of The International Councilforhealth, Physicaleducation, Recreation, Sportanddance, 37(3), 16-18.
- Demirhan, G., Y. Bulca, vd. (2014). Beden eğitimi Öğretmenlerinin Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(29-2), 57-68.

- Dinçer, H. (2017). İş Yerinde Yıldırma ve örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Enerji Sektörü Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, SBE.
- Erdemli, A. (2002). Temel Sorunlarıyla Spor Felsefesi. İstanbul: E Yayınları.
- Erden, M. (1995). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Sertifikası Derslerine Yönelik Tutumları. Hacettepe Üniversitesi Eğitimi Bilimleri Fakültesi Dergisi, 11, 99-104.
- Erden, M. (2005). Öğretmenlik mesleğine giriş. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Erdoğan, İ., A. Dizaynı, İ. Yöntemleri, (1998). İstanbul: Emel Matbaası.
- Erenler, E. (2010). Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, SBE.
- Erhan, S. E. (2009). Doğu Anadolu Bölgesi İl Merkezlerinde Beden Eğitimi Dersinin İşlene Bilirliği, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları ve Bunların Öğrenci Tutumları Üzerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, SBE.
- Erkal, M. E., Ö. Güven, ve D. Ayan, (1998). Sosyolojik açıdan spor. İstanbul: Der Yayınları
- Eroğlu, A. H., O. Adigüzel, vd. (2011). Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi İşgören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2).
- Ertan, M ., (2010). Tarihi Sözcük Anlatımı, Ankara: Afşar Matbaacılık,
- Ertürk S. (1979). Eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- Eskicumalı, A. (Ed). (2002). "Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği" Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Filiz, K. (2002). Sporun Tanımlanması ve Kapsamının Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma: Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22 (2), 203-211.
- Gök F, (2003). Hizmet Öncesi Ve Hizmet İçi Öğretmen Yetiştirme.<Http://Www. Egitimsen. Org.Tr/Belgeler/Öğretmenyetiştirme. Doc> (15.12.2009).

- Gökçe E, (2003). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Yeterlikleri. Çağdaş Eğitim Dergisi, 299, 36-48.
- Güçlü N, (2002). "Sistem Yaklaşımı ve Eğitim Örgütleri. Öğretmenlik Mesleğine Giriş". Küçükahmet L. (Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gündüz, H. B. (2012). Eğitim Bilimine Giriş, M.D. Karslı (Ed.), Bir Meslek Olarak Öğretmenlik İçinde (217-240). Ankara: Pegem A Akademi.
- Gürses, A., Ç. Doğar, vd. (2005). Alan öğretmeni yetiştirmede tezsiz Yüksek lisans Eğitiminin Sonuçlarının Değerlendirilmesi. S.D.Ü. Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi. 9. 1-10.
- Hacıoğlu, F., ve C. Alkan, (1997). Öğretmenlik Uygulamaları. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Halis, M., G. S. Gökgöz, vd. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(17), 187-205.
- Hashimi, S. H. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin bazı değişkenler arasında incelenmesi (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, Voice, Andloyalty: Responsestodecline İn Firms, Organizations, Andstates (Vol. 25). Harvard Universitypress.
- İlter, İ. (2009). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, SBE.
- İnce, M. ve H. Gül, (2005). Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Ankara. Çizgi Kitapevi Yayınları.
- Kahveci, G. (2010). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi SBE.
- Karaküçük, S. (1989). Beden Eğitimi Öğretmeninin Eğitimi. Gazi Üniversitesi.
- Karaküçük, S. (1991). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları Ankara: Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Yayınları.

- Kaya, K. (2004). Beden eğitim ve spor yüksekokulu öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, SBE.
- Koç, H. ve A. Tekin, (2011). Beden eğitimi derslerinin çocuklarda seçilmiş motorik özellikler üzerine etkisi. Van Eğitim Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, 9-17.
- Kolay, A. (2012). Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, SBE.
- Küçükılıç, S. (2014). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının biliş ötesi öğrenme Stratejileri, akademik öz-yeterlikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik Tutumları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE.
- Küçükahmet, L. (1993). Öğretmen yetiştirme (programları ve uygulamaları). Ankara: G. Ü. İletişim Fakültesi Matbaası.
- Laminack LI, Long Bm. Whatmakes A Teachereffective: Inside Frompreservice Teachers. Clearing House, 1985;58, 268. Lin, N. (1976). Foundations Of Socialresearch. Mcgraw-Hillcompanies.
- Lhan, E. İ. (2008). Zihinsel Engelli Çocuklar İçin Beden Eğitimi ve Sporun Genel Gelişim Süreçleri Açısından Önemi. Çağdaş Eğitim Dergisi, 33, 17-24.
- Meb. Uluslararası Dünya Öğretmen Eğitimi Konferansı 27 Ağustos-2 Eylül, Ankara. 1997.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2000). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı Çalışmaları Rehberi. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Nartgün, Ş. ve S. Demirer, (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2):139-156.
- Nebioğlu, D. (2004). Beden Eğitimi Dersi Genel Esasları Planlaması. Ankara: Alp Yayınları.
- Nikmaram, S., H. G. Yamchi, vd. (2012). Word Study On Relationshipbetweenorganizational Silence Andcommitment İn Iran. Ofset.

- Olğun S. (2017). Motivasyon, Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, SBE.
- Oruç Ş. (2015). Presenteizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Aksaray Üniversitesi, SBE.
- Özdemir, L., S. Uğur Sarıoğlu (2013). Çalışanların Örgütsel Ses ve Sessizlik Sektörde Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu Ve Özelbir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(1), 257-281.
- Özdemir, S. ve H. İ. Yalın, (2000). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: Nobel Yayın.
- Özdemir, S. ve İ. Yalın, (1998). Her Yönüyle Öğretmenlik Mesleği. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özden, Y. (1999). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özer, D. S. (2013). Engelliler İçin Beden Eğitimi ve Spor. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pehlivan, Z. (2004). Fairplay Kavramının Geliştirilmesinde Okul Sporunun Yeri ve Önemi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2, 49–53.
- Pinder, C. C., ve K. P. Harsos, (2001). “Employee Silence: Quiescence and Acquiescence Responses to Perceived Injustice”. Research In Personnel and Human Research Management, 20, 331-369.
- Salha. H., H. Cinnioğlu, vd. (2016). İşgörenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Tekirdağ'daki Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 2(3): 5-15.
- Sandıkçı, M. (2011). Beden Eğitimi Öğretmen Adayları İle Diğer Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ve Öz-Yeterlik Algıları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi. SBE.
- Sarıkaya, M. (2013). Karar Verme Süreçleri ve Örgütsel Sessizlik. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, SBE.

- Seçkin Ağırbaş, İ. (2018). Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Presenteizm ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkileri (Master'sthesis, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, SBE.
- Sezer, F. (2011). Ortaöğretim Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Durumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Ö. Dinçer (Ed.), (S. 74-85). Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Şehitoğlu, Y. (2010). Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Şen, B. (2006). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Tutumları İle Öğrenme ve Ders Çalışma Stratejileri Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, EBE.
- Şentürk, C. (2009). Öğretmenlik Mesleğinde Etik. Bilim ve Aklın Aydınlığında, Eğitimi. 10 (111), 25-29.
- Şişman, M. (2007). Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tamer, K. (1987). Beden Eğitimi ve Oyun Öğretimi. Ankara: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Tamer, K. (1987). Beden Eğitimi ve Oyun Öğretimi. Ankara: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Tamer, K. ve A. Pulur, (2001). Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri Ankara: Ada Matbaacılık.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). İşletmelerde Yıldırımın Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, FBE.
- Taşkıran, E. (2010). Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü Ve Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi SBE.
- Terzi, A. R., Y. Barut, ve A. Gürsoy, (2003). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara.
- Tezcan, M. (1991). Eğitim Sosyolojisi. Ankara: Yargıçoğlu Matbaası.

- Tikici, M., N. Derin, ve G. Kalkın, (2011). Örgütsel Sessizliğin Duygusal Tükenmişliğe Etkisi. 7. Kobi'ler ve Verimlilik Kongresi Bildiri Kitabı, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları Yayın No: 155.
- Tokay A., M. Argan vd. (2008). Kitaplara İlişkin Biçim Sözelliklerin Okuyucu Tutumları Üzerine Etkisi. Bilgi Dünyası, 9(1), 179.
- Tutar, H. (2003). Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi. Seçkin Yayınları.
- Van Dyne, L., ve J. A. Lepine, (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. Academy Of Management Journal, 41, 108-119.
- Varol, B. (2007). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öz-Yeterlilikleri (Niğde Üniversitesi Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi. SBE.
- Ünal, S. ve S. Ada, (1999). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yanık, C. (2012). Örgütsel Sessizlik İle Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi SBE.
- Yavuzer, H. (2006). Çocuk Psikolojisi. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Yüksel, R. F. (2015). Okul Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Okan Üniversitesi, SBE.
- Yıldırım V. (2000). Genel İşletmecilik. Adapazarı: Değişim Yayınları.

EKLER

Ek 1: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 04.06.2020-E.6227



T.C.
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu



Sayı : 10879717-050.01.04
Konu : Kurul Kararı 6-11

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21/05/2020 tarihli ve E.5909 sayılı yazımız.

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 29/05/2020 tarihli ve 6 sayılı toplantısında alınan 11 numaralı kararı ve değerlendirme formu yazımız ekinde sunulmuştur.
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Cevad SELAM
Kurul Başkanı

Ek:
1- Kurul Kararı (1 sayfa)
2- Değerlendirme Formu (1 sayfa)

MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırmanın Başlığı:	"Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeylerinin İncelenmesi (Van İl Örneği)" adlı çalışma.
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih:	21/05/2020
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih:	29/05/2020
Karar tarihi	29/05/2020

SONUÇ

1.	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul
2.	<input type="checkbox"/> Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	<input type="checkbox"/> Red Gereke, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Ek: 2 Araştırma İzin Formu



T.C.
VAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 77157353-821.99-E.6766940
Konu : Veri Toplama Talebi
(Mustafa YAMANYURT)

05.05.2020

DAĞITIM YERLERİNE

Muş Alpaslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa YAMANYURT'un anket çalışmasına ait Valilik Makamınının 30/04/2020 tarih ve 6676805 sayılı onay yazısı ekte gönderilmiştir. Ekteki onay doğrultusunda gerekli idari iş ve işlemlerin yapılması hususunda Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Hasan TEVKE
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek : Onay yazısı

DAĞITIMI:
1-13 İlçe Kaymakamlığı
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine)
2-Muş Alpaslan Üniversitesi



Adres: Abdurrahman Gazi Mah.İskele cad.Çalı durağı 65040 VAN
Elektronik Ağ: <http://van.meb.gov.tr>
e-posta: ahperiaras@hotmail.com

Bilgi için: P.ARAS
Tel: 0 (432) 222 41 62
Faks: 0 (432) 222 41 61

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0317-4359-3fa0-aefe-05a3 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 3: Gönüllü Katılım Onam Formu

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, Van İlinde görev yapan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasıdır. Çalışma, Doç. Dr Mustafa Önder ŞEKEROĞLU danışmanlığında, Mustafa YAMANYURT tarafından yürütülmekte ve sonuçları ise Yüksek lisans tez araştırması olarak ortaya konulacaktır. Bu çalışmanın spor bilimleri alanına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, kullanılan ölçekteki ifadeleri görev yaptığınız okulunuza yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri değerlendirirken, olması gereken durumu değil, algıladığınız - hissettiğiniz durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz. Araştırmaya verdiğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve yalnızca, istatistiksel amaçla kullanılacaktır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel sessizlik ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Aşağıdaki anketi gönüllü olarak doldurmanızı rica eder, katkı ve destekleriniz için teşekkür ederim.

Ek 4: Kullanılan Ölçekler

4.1. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet: Kadın Erkek

Yaş: _____

Medeni Durum: Bekâr Evli

Eğitim Seviyesi: Lisans Lisansüstü Doktora

Kaç Yıldır Görev Yapıyorsunuz? _____ Yıl

Görev Durumunuz? Kadrolu Sözleşmeli

4.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ (Örgütsel sessizlik, çalışanların iş ile ilgili konular ve sorunları ifade etmemeleri-/edememeleri durumudur)

		(1) Kesinlikle Katılmıyorum,	(2) Katılmıyorum,	(3) Kararsızım,	(4) Katılıyorum,	(5) Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
Kabul Edilen Sessizlik	1	Benimle ilgili olmadığı için değişime yönelik yapılan öneriler hakkında konuşmakta isteksizimdir	①	②	③	④	⑤				
	2	Alınacak kararlara rıza gösteren biri olduğumdan düşüncelerimi kendime saklarım.	①	②	③	④	⑤				
	3	Problemlere çözüm üretme noktasında görüşlerimi kendime saklarım.	①	②	③	④	⑤				
	4	Lehime bir Değişiklik yaratacağına inanmadığım için, kendimi geliştirmeye yönelik fikirlerimi ifade etmekten çekinirim.	①	②	③	④	⑤				
	5	Beni alakadar etmediğini düşündüğüm için, buradaki işlerin nasıl daha iyi yapılabileceği konusundaki görüşlerimi ifade etmekten kaçınırım.	①	②	③	④	⑤				
Savınma Amaçlı sessizlik	6	Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için değişime ilişkin fikirlerimi ileri sürmem ve konuşmam.	①	②	③	④	⑤				
	7	Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için iş ile ilgili bilgilerimi kendime saklarım.	①	②	③	④	⑤				
	8	Bu kurumda çalışmaya devam edebilmek için iş ile ilgili olumsuz durumları görmezden gelirim.	①	②	③	④	⑤				
	9	Kurumdaki devamlılığımı korumak amacıyla eksik hususları düzeltmeye yönelik var olan görüşlerimi açıklamaktan sakınırım.	①	②	③	④	⑤				
	10	Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için ortaya çıkan problemlere yönelik çözümlerimi geliştirmekten çekinirim.	①	②	③	④	⑤				
Örgüt Yararına Sessizlik	11	Bu Kuruma ve iş arkadaşlarımla olan bağlara dayanarak, gizli kalması gereken bilgileri kendime saklarım.	①	②	③	④	⑤				
	12	Kuruma ve iş arkadaşlarıma yararlı olmak amacıyla özel bilgileri kendime saklarım	①	②	③	④	⑤				
	13	Bu kurum ile ilgili bilgileri açıklamam konusunda Başkalarından gelen baskılara direnirim.	①	②	③	④	⑤				
	14	Bu Kuruma ve iş arkadaşlarıma zarar verebilecek Bilgileri açıklamayı reddederim.	①	②	③	④	⑤				
	15	Kuruma ve iş arkadaşlarımla ilgili gizli kalması Gereken bilgileri en uygun şekilde muhafaza ederim.	①	②	③	④	⑤				

Tests of Normality

	CİNSİYET	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kabuledilensessizlik	KADIN	,144	87	,000	,887	87	,000
	ERKEK	,174	157	,000	,923	157	,000
savunmaamaclisessizlik	KADIN	,168	87	,000	,876	87	,000
	ERKEK	,161	157	,000	,871	157	,000
örgüyararinasessizlik	KADIN	,105	87	,019	,960	87	,009
	ERKEK	,133	157	,000	,951	157	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Ek 6: Medeni durum değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları**Tests of Normality**

	MEDENİDURUM	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kabuledilensessizlik	EVLİ	,173	107	,000	,898	107	,000
	BEKAR	,164	137	,000	,923	137	,000
savunmaamaclisessizlik	EVLİ	,186	107	,000	,834	107	,000
	BEKAR	,151	137	,000	,891	137	,000
örgüyararinasessizlik	EVLİ	,127	107	,000	,953	107	,001
	BEKAR	,120	137	,000	,955	137	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Ek 7: Eğitim durumu değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları**Tests of Normality**

	EĞİTİMSEVİYESİ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kabuledilensessizlik	LİSANS	,161	212	,000	,909	212	,000
	LİSANSÜSTÜ	,233	32	,000	,890	32	,004
savunmaamaclisessizlik	LİSANS	,154	212	,000	,875	212	,000
	LİSANSÜSTÜ	,245	32	,000	,829	32	,000
örgüyararinasessizlik	LİSANS	,122	212	,000	,953	212	,000
	LİSANSÜSTÜ	,128	32	,198	,964	32	,348

a. Lilliefors Significance Correction

Ek 8: Görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

GÖRYAPEĞİTİMKADEME Sİ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kabuledilensessizlik ORTAOKUL	,177	162	,000	,922	162	,000
LİSE	,151	82	,000	,890	82	,000
savunmaamaclisessizlik ORTAOKUL	,176	162	,000	,894	162	,000
LİSE	,198	82	,000	,802	82	,000
örgütararınasessizlik ORTAOKUL	,132	162	,000	,956	162	,000
LİSE	,123	82	,004	,931	82	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Ek 9: Kadro durumu değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

KADRO DURMU	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kabuledilensessizlik KADROLU	,172	138	,000	,898	138	,000
SÖZLEŞMELİ	,163	106	,000	,920	106	,000
savunmaamaclisessizlik KADROLU	,157	138	,000	,861	138	,000
SÖZLEŞMELİ	,205	106	,000	,881	106	,000
örgütararınasessizlik KADROLU	,142	138	,000	,947	138	,000
SÖZLEŞMELİ	,094	106	,021	,964	106	,006

a. Lilliefors Significance Correction

Ek 10: Yaş değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality ^{c,d,e,f,g,h,i,j,k,l,m,n,o,p,q,r,s,t}							
YAŞ	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
kabuledilensessizlik 23,00	,260	2	.	,854	7	,133	
24,00	,248	7	,200 ⁺	,918	11	,301	
25,00	,175	11	,200 ⁺	,908	16	,108	
26,00	,160	16	,200 ⁺	,908	15	,127	
27,00	,214	15	,064	,866	21	,008	
28,00	,172	21	,105	,924	19	,135	
29,00	,153	19	,200 ⁺	,794	26	,000	
30,00	,242	26	,000	,950	15	,525	
31,00	,187	15	,166	,896	11	,164	
32,00	,160	11	,200 ⁺	,906	17	,084	
33,00	,182	17	,138	,873	14	,046	
34,00	,278	14	,004	,868	14	,039	
35,00	,183	14	,200 ⁺	,903	9	,268	
36,00	,198	9	,200 ⁺	,857	11	,053	
37,00	,255	11	,044	,969	5	,872	
38,00	,209	5	,200 ⁺	,897	7	,313	
39,00	,197	7	,200 ⁺	,947	10	,639	
40,00	,152	10	,200 ⁺	,803	3	,122	
41,00	,362	3	.	,964	3	,637	
42,00	,253	3	.				
43,00	,260	2	.				

savunmaamaclisessizlik	23,00	,260	2
	24,00	,278	7	,110	,907	7	,372
	25,00	,171	11	,200*	,944	11	,566
	26,00	,286	16	,001	,735	16	,000
	27,00	,244	15	,016	,765	15	,001
	28,00	,159	21	,177	,896	21	,029
	29,00	,179	19	,111	,921	19	,120
	30,00	,213	26	,004	,892	26	,010
	31,00	,190	15	,151	,906	15	,116
	32,00	,201	11	,200*	,861	11	,059
	33,00	,158	17	,200*	,905	17	,082
	34,00	,220	14	,066	,865	14	,035
	35,00	,191	14	,178	,878	14	,054
	36,00	,183	9	,200*	,901	9	,255
	37,00	,237	11	,085	,865	11	,067
	38,00	,367	5	,026	,684	5	,006
	39,00	,352	7	,009	,796	7	,037
	40,00	,201	10	,200*	,863	10	,083
	41,00	,292	3	.	,923	3	,463
	42,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
	43,00	,260	2

örgütyararnasessizlik	23,00	,260	2
	24,00	,227	7	,200*	,909	7	,386
	25,00	,227	11	,117	,838	11	,030
	26,00	,149	16	,200*	,917	16	,152
	27,00	,196	15	,126	,863	15	,027
	28,00	,149	21	,200*	,937	21	,194
	29,00	,162	19	,200*	,929	19	,169
	30,00	,157	26	,100	,870	26	,004
	31,00	,114	15	,200*	,959	15	,682
	32,00	,176	11	,200*	,950	11	,649
	33,00	,125	17	,200*	,968	17	,781
	34,00	,160	14	,200*	,957	14	,677
	35,00	,144	14	,200*	,935	14	,357
	36,00	,389	9	,000	,637	9	,000
	37,00	,159	11	,200*	,946	11	,593
	38,00	,220	5	,200*	,923	5	,547
	39,00	,193	7	,200*	,901	7	,338
	40,00	,237	10	,119	,926	10	,406
	41,00	,269	3	.	,949	3	,567
	42,00	,253	3	.	,964	3	,637
	43,00	,260	2

*. This is a lower bound of the true significance.

Ek 11: Meslekteki görev süresi değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality ^{c,d,e,f,g,h,i}							
GÖREVSÜRESİ		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kabuledilensessizlik	1,00	,190	29	,009	,911	29	,018
	2,00	,177	23	,059	,930	23	,110
	3,00	,147	23	,200 [*]	,914	23	,049
	4,00	,230	31	,000	,865	31	,001
	5,00	,159	23	,136	,950	23	,288
	6,00	,159	28	,068	,899	28	,011
	7,00	,186	17	,122	,878	17	,030
	8,00	,182	13	,200 [*]	,928	13	,323
	9,00	,226	10	,159	,882	10	,139
	10,00	,181	15	,200 [*]	,902	15	,102
	11,00	,300	5	,161	,813	5	,103
	12,00	,295	7	,066	,783	7	,028
	14,00	,277	4	.	,899	4	,428
	15,00	,328	3	.	,871	3	,298
	16,00	,275	4	.	,854	4	,241
	17,00	,372	5	,022	,828	5	,135
	19,00	,260	2

savunmaamaclisessizlik	1,00	,179	29	,018	,888	29	,005
	2,00	,263	23	,000	,805	23	,000
	3,00	,200	23	,018	,830	23	,001
	4,00	,157	31	,049	,928	31	,039
	5,00	,124	23	,200 [*]	,921	23	,069
	6,00	,178	28	,023	,854	28	,001
	7,00	,237	17	,012	,796	17	,002
	8,00	,210	13	,120	,835	13	,018
	9,00	,191	10	,200 [*]	,868	10	,095
	10,00	,285	15	,002	,790	15	,003
	11,00	,184	5	,200 [*]	,958	5	,795
	12,00	,351	7	,009	,733	7	,008
	14,00	,250	4	.	,927	4	,577
	15,00	,253	3	.	,964	3	,637
	16,00	,314	4	.	,854	4	,240
	17,00	,221	5	,200 [*]	,915	5	,501
	19,00	,260	2

örgüt yarınasessizlik	1,00	,163	29	,047	,940	29	,103
	2,00	,107	23	,200*	,967	23	,625
	3,00	,143	23	,200*	,931	23	,117
	4,00	,150	31	,075	,965	31	,386
	5,00	,182	23	,048	,890	23	,016
	6,00	,158	28	,072	,933	28	,072
	7,00	,174	17	,183	,915	17	,123
	8,00	,238	13	,043	,892	13	,104
	9,00	,221	10	,183	,879	10	,127
	10,00	,145	15	,200*	,922	15	,206
	11,00	,217	5	,200*	,925	5	,566
	12,00	,315	7	,035	,847	7	,115
	14,00	,300	4	.	,842	4	,200
	15,00	,385	3	.	,750	3	,000
	16,00	,374	4	.	,818	4	,139
	17,00	,216	5	,200*	,925	5	,564

Ek 12: Yaş ve görev süresi değişkenlerine ilişkin ortalamalar

Statistics

		CİNSİYET	YAŞ	MEDENİ DURUM	EĞİTİM SEVİYESİ	GÖREVSÜRESİ	GÖRÜŞME İKADEMESİ	KADRO DURUMU
N	Valid	244	244	244	244	244	244	244
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1,6434	31,8893	1,5615	1,1311	6,0615	1,3361	1,4344
Std. Deviation		,47997	5,19893	,49723	,33826	4,25720	,47333	,49670
Skewness		-,603	,706	-,249	2,199	1,099	,698	,266
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-1,650	,178	-1,954	2,859	,865	-1,525	-1,945
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310	,310	,310
Minimum		1,00	23,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		2,00	49,00	2,00	2,00	20,00	2,00	2,00
Percentiles	25	1,0000	28,0000	1,0000	1,0000	3,0000	1,0000	1,0000
	50	2,0000	31,0000	2,0000	1,0000	5,0000	1,0000	1,0000
	75	2,0000	35,0000	2,0000	1,0000	8,0000	2,0000	2,0000

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa YAMANYURT 15.07.1987 tarihinde Van'ın Özalp İlçesinde doğdu. İlk ve ortaokulu Van-Özalp, lise öğrenimini Konya da tamamladı. 2007 yılında girdiği Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunu 2011 yılında bitirdi. Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans programına devam eden Yamanyurt; 2011-2013 yılları arasında İstanbul'da beden eğitimi öğretmeni olarak çalıştı, Ocak 2013 ile Mayıs 2016 yılları arasında Van Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde Gençlik Lideri olarak, Mayıs 2016 tarihinden itibaren yine aynı kurum bünyesinde; Spor Eğitim Uzmanı olarak görev yapmaktadır.