

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
MESLEKİ BENLİK SAYGILARI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hüseyin AYMAZ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

İstanbul – 2023

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Hüseyin AYMAZ

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygıları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 13/01/2023

Sayfa Sayısı : 69

Tez Danışmanı : Dr. Öğr Üyesi Taner ATASOY

Dizin Terimleri : Mesleki benlik saygısı, örgütsel bağlılık, beden eğitimi öğretmeni

Türkçe Özet : Yapılan araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca mesleki saygıları ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık ortalama gelir, mesleki tecrübe, bulunduğu okulda çalışma süresi, çalışılan okulun statüsü, çalışılan okulun niteliği ve okulda idari görev olma durumu) göre de incelenmiştir. Araştırmamızın hedefi doğrultusunda çalışmanın evrenini İstanbul İli Bağcılar, Bakırköy ve Bahçelievler ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında devlet ve özel okullarında görev yapan 117'si kadın, 183'i erkek olmak üzere (n=300) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kullanılacak

örnekleme yöntemi ise katılımcıların tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemi olacaktır. Verilerin analizi için IBM SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistik metotları (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda ise veriler normal dağılım göstermemiş olduğu Kolmogorov-Simironov testi ve çarpıklık-basıklık değerleri ile belirlenmiş olup parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu yüzden 2 grup arasındaki farklar Mann Whitney U Testiyle 2'den fazla olan gruplardaysa Kruskal Wallis testiyle tespit edilmiştir. Kruskal Wallis testlerinde farkın hangi grup lehine olduğunun tespit edilebilmesi için de Tukey Post Hoc testinden yararlanılmıştır. Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespiti de Spearman Korelasyon ile belirlenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda mesleki benlik saygısı üzerinde yalnızca idari görev olma durumun etkili bir faktör olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık değeri üzerinde ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve mesleki tecrübenin etkili faktörlerdir. Mesleki benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki bulunmuş olup, benlik saygısı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Hüseyin AYMAZ

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
MESLEKİ BENLİK SAYGILARI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hüseyin AYMAZ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

İstanbul – 2023

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hüseyin AYMAZ

.../.../2023



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Hüseyin AYMAZ' ın “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygıları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı, Spor Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan _____
Doç. Dr. Osman PEPE

İmza
Üye _____
Dr. Öğr Üyesi Taner ATASOY
(Danışman)

İmza
Üye _____
Doç. Dr. Mustafa Can KOÇ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... /... / 2023

İmzası
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

ÖZET

Yapılan araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca mesleki saygıları ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık ortalama gelir, mesleki tecrübe, bulunduğu okulda çalışma süresi, çalışılan okulun statüsü, çalışılan okulun niteliği ve okulda idari görev olma durumu) göre de incelenmiştir. Araştırmamızın hedefi doğrultusunda çalışmanın evrenini İstanbul İli Bağcılar, Bakırköy ve Bahçelievler ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında devlet ve özel okullarında görev yapan 117'si kadın, 183'i erkek olmak üzere (n=300) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kullanılacak örnekleme yöntemi ise katılımcıların tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemi olacaktır. Verilerin analizi için IBM SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistik metotları (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda ise veriler normal dağılım göstermemiş olduğu Kolmogorov-Simirnov testi ve çarpıklık-basıklık değerleri ile belirlenmiş olup parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu yüzden 2 grup arasındaki farklar Mann Whitney U Testiyle 2'den fazla olan gruplardaysa Kruskal Wallis testiyle tespit edilmiştir. Kruskal Wallis testlerinde farkın hangi grup lehine olduğunun tespit edilebilmesi için de Tukey PostHoc testinden yararlanılmıştır. Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespiti de Pearson Korelasyon ile belirlenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda mesleki benlik saygısı üzerinde yalnızca idari görev olma durumun etkili bir faktör olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık değerleri üzerinde ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve mesleki tecrübenin etkili faktörlerdir. Mesleki benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki bulunmuş olup, benlik saygısı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki benlik saygısı, örgütsel bağlılık, beden eğitimi öğretmeni

SUMMARY

In this study, it was aimed to examine the relationship between the professional self-esteem and organizational commitment of physical education and sports teachers. In addition, their professional respect and organizational commitment were also examined according to various variables (gender, age, marital status, educational status, average monthly income, professional experience, working time at the school, the status of the school, the quality of the school and the status of being an administrative task at the school). In line with the goal of our research, the universe of the study consists of physical education and sports teachers (n=300), 117 female and 183 male, working in public and private schools in the provinces of Bağıcılar, Bakırköy and Bahçelievler in the 2021-2022 academic year. The sampling method to be used in this direction will be a simple random sampling method, where all the participants have an equal and random chance of entering the sample, and at the same time, the research results will be revealed quickly and easily. IBM SPSS 25.0 program was used for data analysis. Descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean, standard deviation) were used in the evaluation of the data. In comparisons, the data were determined by the Kolmogorov-Smirnov test, where the data did not show normal distribution, and the skewness- kurtosis values, and non-parametric tests were used. Therefore, the differences between the 2 groups were determined with the Mann Whitney U Test, and in the groups with more than 2, the Kruskal Wallis test. Tukey PostHoc test was used to determine which group the difference was in favor of Kruskal Wallis tests. The determination of the relationship between organizational stress and organizational commitment was also determined by Pearson Correlation. As a result of the study, it was seen that only being an administrative task was an effective factor on professional self-esteem. Gender, age, educational status, monthly income and professional experience are effective factors on the value of organizational commitment. A negative relationship was found between professional self-esteem and organizational commitment, and it was determined that as self-esteem increased, the level of organizational commitment decreased.

Keywords: Professional Self-Esteem, Organizational Commitment, Physical Education Teacher

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Örgütsel Bağlılık.....	5
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi	5
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	6
1.1.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergesi	7
1.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	7
1.1.4.1. Kişisel Faktörler.....	7
1.1.4.2. Örgütsel Faktörler.....	8
1.1.4.3. Durumsal Faktörler.....	8
1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	8
1.1.6. Eğitimcilerden Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	9
1.1.7. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık	10
1.2. Mesleki Benlik Saygısı	10
1.2.1. Benlik Kavramı	10
1.2.2. Benlik Saygısı.....	12
1.2.2.1. Benlik Saygısının Boyutları	13
1.2.2.2. Benlik Saygısının Gelişimi.....	15
1.2.3. Mesleki Benlik.....	15
1.2.4. Mesleki Benlik Saygısı.....	16
1.2.5. Öğretmen ve Mesleki Benlik Saygısı	17
1.3. Beden Eğitimi ve Spor.....	17
1.3.1. Beden Eğitimi ve Spor Dersi.....	17
1.3.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	20

İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	22
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	22
2.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği.....	24
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	24
2.3.2. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	24

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	25
2.4. Verilerin Analizi	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

3.1. Araştırma Bulguları	28
--------------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ	35
ÖNERİLER	41
KAYNAKÇA	43
EKLER	51
ÖZGEÇMİŞ	55



KISALTMALAR

BESYO	:	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
N	:	Kişi Sayısı
p	:	Anlamlılık Derecesi
r	:	Korelasyon Katsayısı
sd	:	Serbestlik Derecesi
SS	:	Standart Sapma
U	:	Mann Whitney U Testi Değeri
X²	:	Ki-Kare Değeri



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	23
Tablo 2.2. Mesleki benlik saygısı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	25
Tablo 2.3. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	26
Tablo 2.4. Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları.....	26
Tablo 3.1. Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi.....	28
Tablo 3.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	28
Tablo 3.3. Katılımcıların yaşlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	29
Tablo 3.4. Katılımcıların medeni durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	29
Tablo 3.5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	30
Tablo 3.6. Katılımcıların aylık gelirlerine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	30
Tablo 3.7. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	31
Tablo 3.8. Katılımcıların buldukları okulda çalışma süresine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	32
Tablo 3.9. Katılımcıların okulu statüsüne göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	32
Tablo 3.10. Katılımcıların okulun niteliğine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	33
Tablo 3.11. Katılımcıların idari göreve sahip olma durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi.....	33
Tablo 3.12. Örgütsel bağlılık ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi.....	34

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın hayata geçirilmesinde değerli bilgi birikimini benimle paylaşan sayın danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY'a tüm içtenliğim ile teşekkür ederim. Tüm eğitim ve öğretim hayatım boyunca benden desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Hüseyin AYMAZ



GİRİŞ

Öğretmenlik, eğitim-öğretim ve yönetim fonksiyonlarını kapsayan ve uzman olunması gereken bir meslektir. Bir öğretmen küçük yaşlardan itibaren öğretim hayatına başlayan kişileri yetiştirerek, gelecekte toplumun nasıl şekilleneceği konusunda önemli rol oynamaktadır. Toplumun şekillendiren öğretmenler mesleklerini gereklerini tam anlamıyla yerine getirerek icra etmelidirler. Bu doğrultuda öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri de önem arz etmektedir (Şişman ve Acat, 2003). Mesleki benlik saygısı, kişinin mesleğiyle ilgili öz yargı ve değerleridir. Kişinin mesleğine karşı mesleki benlik saygısı, bireyin çevresine ya da kendisine zarar verip vermemesiyle ilgili olduğu yorumu yapılabilir (Arıcak ve Dilmaç, 2003; Sayın, 2003). Öğretmenin mesleğiyle ilgili tutum ve davranışları pozitif yönde olmalıdır (Çetin, 2006; Gürbüz ve Kışoğlu, 2007). Öğretmenin mesleki benlik saygısının yüksek olabilmesi için, bir öğretmen adayının eğitimi süresince mesleğine olan yatkınlığıyla öğretmen olma arzusu ve mesleğe yönelik fikirleri dikkate alınmalıdır (Oral, 2004). Örgütsel bağlılık kavramıysa bir çalışanın çalışmakta olduğu örgüte karşı duyduğu adanmışlıktır (Celep, 2000). Örgütsel bağlılığı içselleştirme boyutundaki öğretmen, okulunun değerlerini benimseyip okulun değerlerini kendi mesleki değer yargılarıyla bütünleştirmektedir. Bu bağlamda yapılacak çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenecektir.

Araştırmanın Amacı

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca mesleki saygıları ve örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık ortalama gelir, mesleki tecrübe, bulunduğu okulda çalışma süresi, çalışılan okulun statüsü, çalışılan okulun niteliği ve okulda idari görev olma durumu) göre de incelenecektir.

Araştırmanın Önemi

Günümüzde, eğitim sistemi kapsamında, öğretmen adaylarının mesleğe hazırlığında, atanma sürecinde ve mesleğe başladıktan sonra çeşitli problemler sorunlar söz konusu olabilmektedir. Yaşanabilen bu problemler atanma koşulları,

mesleğe başladıktan sonra okulun şartlarının yetersizliği, olumsuz çalışma koşulları, okul yönetimi ile ilişkiler, veli ile ilişkiler vb. şeklinde olabilmektedir. Öğretmenlik mesleğinin büyük bir özveri gerektirmesi, beraberinde mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık durumunun da mesleğin icrasında önem arz etmesi sebebiyle, bu problemlerin söz konusu değişkenlere yansımaları durumu araştırılması ve araştırma sonuçlarına göre gerekli çözümlerin uygulanmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, söz konusu durumun ortaya konması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olup olmamasının tespiti de mevcut durumda önerilecek çözümlerde etkin bir rol oynayacaktır. Ayrıca alanyazında benzer bir araştırmanın yer almaması nedeniyle, çalışma sonuçlarının alanyazına da katkı sağlaması, yapılacak araştırmalara ve uygulamalara yön vermesi beklenmektedir.

Araştırmanın Problemi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki benlik saygıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Alt Problemleri

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında aylık ortalama gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında mesleki tecrübe değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında çalıştığı okulun statüsü değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında çalıştığı okulun niteliği değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında okulda idari görevi olma durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmanın Hipotezleri

- 1. Hipotez:** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- 2. Hipotez:** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- 3. Hipotez:** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- 4. Hipotez:** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- 5. Hipotez:** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel anlamlı bir fark vardır.

6. Hipotez: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında aylık ortalama gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

7. Hipotez: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında mesleki tecrübe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

8. Hipotez: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

9. Hipotez: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında çalıştığı okulun statüsü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

10. Hipotez: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında çalıştığı okulun niteliği değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

11. Hipotez: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıklarında okulda idari görevi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmadaki katılımcıların oluşturduğu örneklemin, evreni temsil edebilecek yeterlilikte olduğu varsayılmaktadır.
- Veri toplama araçların geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
- Öğretmenlerin anket ve ölçeklere vermiş oldukları cevapların kendileri açısından yansız, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmaya katılan örneklem gurubu, İstanbul ilinde Bağcılar, Bakırköy ve Bahçelievler ilçelerinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma, kullanılan ölçeğin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
- Araştırma, öğretmenlere uygulanan anket ve ölçeklerdeki sorulara verdiği cevapların doğruluğuyla sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütüne bağlılığının psikolojik yansımalarından oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Bir başka tanımda kişinin içinde yer aldığı örgütü güzelleştirme boyutu ile doğru orantılı olarak tanımlanmıştır. Söz konusu durum kişinin içerisinde yer aldığı örgütün fikirlerini benimsemesi ve beraberinde bu görüşleri içselleştirmesiyle alakalıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Kısaca örgütsel bağlılık, kişinin örgüt kültürünün tüm gereklerini beraberinde getirmesi ve örgüt kültürünü içselleştirmesi olarak tanımlanabilir. Saygı, sevgi, olumlu tutum, bağlılık ve mevcut örgütte bulunma arzusu kişinin örgüte bağlılığının düzeyini belirler. Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramının örgüte ait olma duygusu ile ilgili olduğunu belirtirken (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013) Yalçın ve İplik (2005) ise çalışanların örgütte kalma isteğiyle örgüt ile bütünleşmesi olduğunu belirtmişlerdir.

Bir çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi, kurumun varlığının devamı ile alakalıdır (Çekmecelioğlu, 2006). Örgütte kalma isteği ve örgüte bağlılık örgütsel bağlılığın en önemli unsurlarıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin çalışmakta oldukları örgütte kalma olasılıkları daha fazladır (Sontay ve ark., 2016).

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler arası rekabet ve küresel teknoloji alanındaki gelişmeler, kurumların yapılanmalara gitmesini zorunlu kılmıştır. Bu sebeple kurumlar, çalışanlarının örgütlerine maksimum düzeyde bağlılık göstermeleri için çeşitli etkinlikler yürütmeye çalışırlar. Çalışan örgüte ne kadar bağlıysa, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması o kadar kolay olacaktır. Çünkü çalışanların örgüte bağlılıkları yüksekse, çalışanlar kurumn amaçlarını içselleştirecek ve daha fazla çaba göstererek çalışacaklardır (Erkoç, 2015). Örgüt çalışanlarının çalıştıkları örgütün amaçlarını benimsediklerini, örgüt için fedakârlık yaptıklarını, çalıştığım örgütte gururla çalıştıklarını, aynı zamanda örgütün üyesi olmaya istekli olduklarını ifade etmişlerdir (Terzi ve Kurt, 2005). Ayrıca çalışanlar çalıştıkları örgütle özdeşleşerek örgütün değerlerini ve yargılarını içselleştirirler.

Okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını artırabilmesi için öğretmenlerin hem yönetici hem de karar alma süreçlerinde yer alması gerekmektedir. Öğretmenlerin okulda kendilerini değerli hissetmelerini sağlamalıdır. Nitelikli gelecek nesiller yetiştirebilmeleri, öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasıyla alakalıdır. Özel gereksinimli kişilerin en üst düzeyde topluma uyumunu sağlamak için eğitimcilerin çalıştıkları kurumu içselleştirmeleri, onlarla özdeşleşmeleri ve okula uyum sağlamaları, yetiştirdiğiniz öğrencilerin niteliğini ve niteliğini artıracaktır (Terzi ve Kurt, 2005).

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığı sınıflandıran ilk bilim insanı Mowday'dir. Mowday örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal olmak üzere 2 sınıfı olduğunu belirtmiştir. Davranışsal örgütsel bağlılık, örgütte çalışan kişilerin kurumda çalışma arzusu ve kurumu içselleştirmesiyle alakalıdır. Tutumsal boyutsa genellikle maddi getiriler ile alakalıdır. Etzioni, çalışanların örgüte bağlılıklarının boyutlarını 3 başlık altında açıklamıştır (Gül, 2002). Bu sınıflamaya göre, örgütsel bağlılık boyutları, çalışanların örgüte bağlılığı devam ettiği fakat örgüte psikolojik açıdan bağlı olmadığı yabancılaştığı bağlılığı, çalışanın örgüte bağlılığının işyerinden elde ettiği finansal kazançla doğru orantılı olduğu hesapsal bağlılıktır.

Araştırmacılar örgütsel bağlılığı özdeşleşme, uyum ve içselleştirme boyutlarının psikolojik temelleriyle sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık boyutları, kutrum çalışanlarının cezadan kaçınmak ya da ödül kazanmak için sergilediği uygunluk bağlılığı, örgüt üyelerinin birbirine bağlılığını ifade eden özdeşleşme bağlılığı ve kurum çalışanlarının birbirine bağlılığını ortaya koyan içselleştirme bağlılığı şeklinde ifade edilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Allen ve Meyer ise (1990) devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak üç başlıkta örgütsel bağlılığı açıklamıştır. Bu açıklama doğrultusunda çalışanların örgütleriyle özdeşleştikleri için duydukları güçlü bağlanma duygusunu açıklayan duygusal bağlılık, kurumdan ayrılmanın sonucunda maddi kaybı ön gördüğü için çalıştıkları kurumda devam bağlılığı ve örgütte normatif bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Örgütteki kazanımlar ve birikimler nedeniyle örgütte kalma duygusunun zorunlu olduğu durumlardır (Çetin, 2004).

1.1.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergesi

İbicioğlu (2000), örgütsel bağlılığın tek bir göstergesi olmayacağını savunmuş ve kurumun hedef ve değerlerini benimsemenin, örgüt adına fedakârlık yapmanın, örgütsel üyeliğin devamı için istek duymanın, özdeşleşme göstergeleri olduğunu vurgulamıştır.

İnce ve Gül (2005) örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesini, çalışanın örgütten beklentileri ve örgütün söz konusu beklentileri karşılama seviyesi şeklinde tanımlamıştır. Araştırmacılar kurum için fedakârlık yapabilme becerisini, çalışanın maddi kazanç beklentisine girmeden örgütle özdeşleşmesi şeklinde açıklamışlardır. Kurum üyeliğini sürdürmek için kuvvetli bir arzu, örgütsel bağlılığın önemli bir göstergesidir. Örgüt yöneticileriye çalışanlarının bağlılığını artırmak adına iletişim biçimlerini yapılandırarak, iş dışında sosyal etkinlikler düzenleyerek ve motivasyonu artırmaya yönelik çalışmalar yaparak bu süreci desteklemelidir (Başyiğit, 2006). Özdeşleşme, çalışanların organizasyonun hedeflerini benimsemesidir. Örgütün prestijinin özdeşleşme üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Çalışanlar kendi değer ve yargıları kadar örgütün değer ve yargılarını da içselleştirir (İnce ve Gül, 2005).

1.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yüksek örgütsel bağlılık, artan iş verimliliğine yol açar. Böylece örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunur. Bu durum örgüt çalışanlarına hem kendileri hem de etkiledikleri aile ve sosyal çevre gibi çevre açısından olumlu katkılar sağlamaktadır. Çetin (2004), çalışanların örgütlerine örgütsel bağlılıklarını kişisel faktörlerin, örgütsel faktörlerin ve durumsal etmenlerin etkisi olduğunu vurgulamıştır.

1.1.4.1. Kişisel Faktörler

Çalışma süresi (Kıdem): Bir örgütte çalışanların kurumdaki çalışma süreleri arttıkça hem de örgütün çalışana hem çalışanın örgütüne katkısı artar. Böylece çalışanın kurumdaki bağlılığı da artış gösterir (Ağca ve Ertan, 2008).

Cinsiyet: Kadınların sosyal rolleri açısından erkek çalışanlara göre daha düşük örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olmaları beklenir iken, çok fazla iş değiştirmedikleri için daha istikrarlı bir meslek yaşamı sürdürerek örgütsel bağlılıklarının daha fazla olması beklenmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Yaş: Kurum çalışanın yaş ile meslek deneyimi arasında bulunan bağlantı düşünüldüğünde, çeşitli kurumların deneyimlerini de bünyesinde barındırmakta olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha fazla olması beklenmektedir.

Eğitim düzeyi: Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin düşük olduğu fakat işveren tarafından örgüt çalışanlarına verilen kendini geliştirme olanaklarının örgütsel bağlılıklara göre daha yüksek olduğu (Başyiğit, 2006), fakat eğitim düzeyin yüksek olduğu çalışanlarda kendini geliştirme olanaklarının örgütsel bağlılıklara göre daha az olduğu görülmüştür (Kaygısız, 2012).

1.1.4.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanın örgüte bağlılığının kişisel etmenlerin yanında örgütsel faktörlere de etki ettiği görülmektedir. İşin hassasiyeti, kalifiye çalışanın motivasyon düzeyini belirler. Çalışan ücreti, örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkilidir. Kurumun yönetim tarzının katılımcı, otokratik veya demokratik olması da çalışanın kuruma bağlılığını artırır. Kurum kültürünün çalışanların inançları ile doğrudan ilişkili bir vizyon içerisinde olması da bağlılığa pozitif yönde etki etmektedir. Çalışanların yönetsel bir karara katılabilmeleri, maddi ve manevi ödüller, adalet ve örgütün çevresi ile olan pozitif ilişkisi, çalışanların örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkiler (Kök, 2006).

1.1.4.3. Durumsal Faktörler

Çalışanların kurumuna bağlılığını etkileyen etmenler arasında yer alan profesyonellik, iş uyumu ve içselleştirme gibi durumsal faktörler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Balay'a göre (2000b), örgütsel bağlılığın boyutları; uyum, özdeşim ve içselleştirmedir. Uyum, kurum çalışanlarının cezadan kaçınmak ya da ödül kazanmak için çalıştıkları kurumun kurallarına uymayı bir zorunluluk görmeleri şeklinde açıklanabilir. Söz konusu durum kurum yöneticileri için tercih edilmemektedir. Örnek olarak özel eğitim ile ilgili bir alanda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının uyum içinde olması istenmez. Çünkü özel eğitim alanı sebat ve fedakârlık gerektirmektedir. Özel gereksinimli kişilere eğitim verilir iken bireyselleştirilmiş öğretim planları doğrultusunda verilen eğitimi takip etme isteği ve hedeflere ulaşma isteği yoğun olmalıdır (Balay, 2000a).

Özdeşleşme boyutunda, kurumdaki bir çalışanın örgütün kendisine ya da diğer çalışanlara yakınlaşma arzusu şeklinde ifade edilmektedir. Çalışmadan önce kurumdaki diğer kişilerle birlikte olmak, kurumun prestijinin yüksek olması vb. faktörler çalışan kişinin özdeşleşme boyutunda bulunmasına sebep olabilmektedir. Ancak söz konusu durumda çalışan kişinin özdeşleşmesine neden olan faktörlerin ortadan kalkması, çalışan kişinin bu boyuttan ayrılmasına sebep olabilir. Bir özel eğitim okulunda görev yapan eğitimcinin, öğrencinin özelliğinden dolayı birbirleriyle daha fazla etkileşime girmesi gerekir. Bu durumda, özel eğitim öğretmenlerinin özdeşleşme boyutunda bulunma yoğunluğu artar. Ayrıca ülkemizde özel eğitim okul sayısının az olması söz konusu okulların prestijini artırmıştır (Balay, 2000a).

İçselleştirme boyutu: Kurumda çalışanların örgütün hedefleri ile aynı aşamada olmaları durumudur. Diğer bir deyişle, örgütün hedefleri ile çalışanların hedeflerinin birbiri ile uyumlu olması demektir. Kurumun hedefleri, örgütte çalışanları da etkiler. Kurumun amaçlarını kendilerininmiş gibi benimseme sürecinde ve örgütün amaçlarını gerçekleştirme sürecinde örgüt çalışanlarının keyif alma durumunun bir yansımasıdır. Bu boyutta örgüte bağlılık oluşturan çalışan, kurumun hedef ve değerlerini kendi hedef ve değerlerinden daha çok ön planda tutar. Örnek olarak özel eğitim okulunda hedefler Millî Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmiştir. Kendi hedeflerini bu hedeflerle bir tutan öğretmen, çalıştığı kurumda bunu içselleştirmektedir (Balay, 2000b).

1.1.6. Eğitimcilerden Örgütsel Bağlılığın Önemi

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenler, okulun hedeflerine ulaşabilmesi için çalışmaktadırlar. Okulun karşılaştığı zorluklarda öğretmenler, okulun hedeflerine ulaşması adına çaba gösterirler (Yılmaz ve Turan, 2015). Serin (2011), örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin işe geç gelmediğini, okulda olduğu için mutlu olduklarını ve okuldan ayrılmak istemediklerini, beklenenin ötesinde plan yapıp fazladan işler yaptıklarını, işlerinde özenli olduklarını ve okulun amaçlarını benimsediğini belirtmiştir. Ayrıca okulun bu amaçlara ulaşmak için çalıştığını ifade etmiştir.

Bir öğretmenin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu bir okulda öğretimin hedeflerinden uzaklaştığı düşünülemez. Öğretmenler, eğitim sistemindeki gelişimlere hızla uyum sağlarlar. Öğretmenlerin işlerindeki gayretleri ve mesleklerindeki başarıları da okul yöneticilerinin örgüte bağlılıklarının artmasına katkı sağlamaktadır.

Özden (1997) araştırmasında öğretmenlerin yüzde 40'ının yöneticilerin davranışlarıyla, %20'sininse yönetim sürecine katılarak bağlılıklarını artırdığını belirtmiştir. Bu sebeple yöneticilerin davranışlarıyla öğretmenlerin okuldaki kararlara katılma şekilleri öğretmenlerin örgütsel bağlılığının artış göstermesinde etkindir.

1.1.7. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenlik mesleğine ilişkin algıları ve görev yaptıkları okulla bütünleşmeleriyle alakalıdır (Özden, 1997). Öğretmenlerin iş doyumlarının ve meslek algılarının yüksek düzeyde olması, çalıştıkları okula karşı pozitif yönde duygular beslemelerini sağlayacaktır.

Böylece öğretmenler çalıştığı kurumu içselleştirip sonrasında da eğitimin kalitesi artış gösterecektir. Öğretmenlerin öğrencileri yaşama maksimum düzeyde adapte edebilmeleri büyük bir gayret ve performans ile mümkündür (Celep, 2000).

Öğretmenlik mesleği diğer mesleklere kıyasla daha fazla fedakârlık gerektiren mesleklerdendir. Bu sebeple öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğretmenin kendisine faydalarının yanı sıra öğrencilerin öğrenmesine de katkı sağlayacaktır.

1.2. Mesleki Benlik Saygısı

Bu bölümde öncelikle benlik kavramı açıklanmıştır. Daha sonra benlik saygısının tanımı verilmiş ve beraberinde boyutları ve gelişimi ile ilgili bilgi verilmiştir. Mesleki yönden de benlik saygısı incelenip ve öğretmenlik mesleğiyle ilişkisi üzerine çalışmalar değerlendirilmiştir.

1.2.1. Benlik Kavramı

Kişinin ego kavramından farklı bir biçimde öğrenmesini ve düşünmesini içeren süreçler şeklinde kabul edilen kavram benliktir. Kişinin bireysel yapısı olan benlik; yaşanan, duyulan ve hissedilenlerden oluşur. Söz konusu kavram, diğer insanların kendileriyle ilgili fikirlerini gözlemleyerek ve değerlendirerek ulaştığı normlarıdır. Benlik, kendini başka deneyimlerden koruyarak güven ortamı elde edebilir (Kuzgun, 1985). Kendi varlığını anlamının ve değerlendirmenin bir yoludur (Wylie, 1979). İnsanın bireysel niteliklerine olan inancıdır (Güler ve Yetim, 2008). Bireyin geçmiş hayatının, gelecek hedeflerinin, bireysel algılarının ve sosyal rollerinin bireyin beynindeki temsilidir (Sayiner ve ark., 2007).

Benlik, insanın zaman ile geliştirdiği benliktir. Varlığını algılamaya ve değerlendirmeye yardım eder. Bu değerlendirme, insanın çevresinden almış olduğu tepki ve etkileşim sonucunda oluşur. Benlik kavramı; insan çevresinde yaşananlarla şekillenir, ancak diğer insanlardan alınan geri bildirimler ve destekle de gelişir (Yılmaz Tekirgöl, 2011).

Doğuştan gelen bir kavramın yanı sıra benlik, en çok insanın yaşamış olduğu çevrenin kültürel ve sosyal ortamından etkilenmektedir (Sayıner ve ark., 2007). İdeal olan benlik, insanın kendisiyle yetinmeyen ve onu geliştirmeye motive eden bir unsurdur ve artık statik bir yapı değerildir. Benlik ile ideal benlik arasındaki farkın artması kariyer seçimiyle ideal benlik arasındaki farkı da arttırır (Kuzgun, 1983). İdeal benlik, insanın st düzey niteliklerini, yeterliliklerini ve özelliklerini açıklamaya hizmet eden kültürel alanda bir çerçevedir (Lamont ve ark., 2000).

Benliğin yeterli düzeye ulaşması ve yüksek düzeyde benlik saygısına sahip olabilmesi için gerçek benlik kavramı ile ideal benlik kavramı tutarlı ve birbirine yakın olmalıdır (Altunay ve z, 2006).

Benlik, kişinin dış ve i dünya ile etkileşiminin neticesi olan benlik tasarımını ve kişiliği meydana getiren davranış katmanlarındandır. Nitekim benlik kavramı, kişilikle yakından ilişkili gibi görünse de kişiliğin öznel yanını ifade ederek ondan farklı özellikler gösterir (Arseven, 1986).

Sosyal ve akademik benlik tasarımı olmak üzere benliği iki grupta sınıflandırmak mümkündür. Söz konusu öz tasarım, insanın kendi yaşamında şekillenip geliştirilir. Kendini tasarlama, doğuştan gelen refleksler ve içgüdülerle açıklansa da öğrenilmiş davranışların da olduğu görülmektedir. Tüm sosyal davranışlar kişinin sosyal çevresinde şekillenir ve geliştirilir. Bireyler aynı toplumda yaşasalar da farklı insanlarla farklı derecelerde etkileşime girdikleri için davranışları farklı algılar ve yorumlarlar. Bu durum benlik tasarımının bireyden bireye farklılık göstermesine sebep olmaktadır (Arseven, 1986).

1.2.2. Benlik Saygısı

Bireyin kendine güven ve kendini değerlendirmesindeki psikolojisidir. Benzer biçimde çevresindekilerin de kendisini sevdiğini düşünür (Yılmaz Tekirgöl, 2011). İnsanın benlikten memnun olma durumu benlik saygısı kavramını oluşturur. Benlik saygısı, bireyin içsel değerlendirmeleri sonucunda kendisiyle oluşturduğu kişisel kanaattir. Kişinin kendisi hakkında olumlu bir fikir edinmenin bir yolu olarak tanımlanmıştır (Knapen ve ark., 2005).

Benlik saygısını temeli öz-yeterlik ve değerlilik duygusudur. İnsanın çevreye karşı perspektifini ve davranışını şekillendiren bu kavram, insanın yaşamını şekillendirmede önemli bir yere sahiptir (Oktan ve Şahin, 2010).

Benlik algısı genel itibariyle, yaşamın farklı alanlarındaki rollerin katkıda bulunduğu çok boyutlu bir özel algılar sistemidir. Okul ya da iş hayatında akademik benlik kavramı, sosyal yaşamda sosyal benlik kavramı ve bedensel ve fiziksel kabiliyetlerde fiziksel benlik kavramı söz konusudur (Knapen ve ark., 2005). Benzer biçimde kişinin kendisine verdiği değeri ve derecesini de benlik saygı kavramı açıklar. Cash (1984), yapmış olduğu araştırma neticesinde, inançları olan fakat mantıksız olan insanların dış kontrole odaklandıklarını belirlemiştir.

Bireyin içsel değerlendirmeleri ve yargıları neticesinde kendini gururlu, başarılı ve değerli hissetmesi benlik saygısı kavramı ile açıklanmaktadır. Benlik saygısı düzeyi, bireyin stresle mücadelesi, arkadaşlık ilişkileri, iş ve okul hayatındaki verimliliği etkiler (Hamarta, 2009).

Öz saygı; kişinin yaşamının her yönünü etkiler ve davranışlarına yön vermektedir. Böylece insanın sosyallik düzeyine de katkı sağlar (Hamarta, 2009).

Benlik saygısının gelişmesinde üç önemli kaynak vardır: yeterlilik, başkalarına saygı ve bireyin bu iki kavramla değerlendirilmesi. Kendini sevmek, diğerlerine olumlu duyguların ve saygının etkileşimi ile mümkündür. Bunun ile birlikte baskınlık ile duygusal benlik oluşur. Başkalarının yaklaşımı, fikirleri ve hisleri benliğin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir (Özkan, 1994).

Yüksek ya da düşük benlik saygısı da insanları hayatlarından memnun olma düzeylerinde belirleyicidir (Tavas ve Öztürk, 2016). Benlik saygısı yüksek insanlar hayatlarını daha mutlu ve kaliteli bir şekilde sürdürürler. Birtakım olumlu tutum ve

davranışların sebebi olan bu kavram, etraftan gelen olumlu dönütler neticesinde meydana gelen kendine değer verme, güven, kendini sevmek vb. bir durum da meydana getirir (Yıldız ve Çapar, 2010). Bütün tanımlamalara göre benlik saygısı kişinin yaşamında oldukça önemlidir. Yaşamın birçok alanında etkisi olan bu kavram, davranışlarda da etki sahibidir

1.2.2.1. Benlik Saygısının Boyutları

Öz saygı; bireyin kendini sevmesi, kabul etmesi ve takdir etmesi anlamlarına gelir. Durumsal benlik saygısıysa insanın başkaları üstünde etki sahibi olmak, takdir edilme, onlar tarafından onaylanma, kontrol sahibi olma ve yetkin olmak gereksinimi şeklinde açıklanmaktadır. Durumsal benlik dış dünyayla daha çok ilişki içinde olduğu için gerçek hayattan daha hızlı etkilenmekte ve geçici olmaktadır (Bardel ve ark., 2010).

Benlik saygısı, davranışları ve algıyı bir açıdan biçimlendirebilen bir nitelik değildir. Bireylerin benlik saygısının düzeyi çeşitlilik gösterebilir. Durumsal ve genel benlik saygısı kavramı arasında fark olması insanın yaşamının alanlarında benlik saygısı düzeyi farklılık gösterebilir (Neff ve Vonk, 2009). Genel benlik saygısı; psikolojik ve duygusal iyi oluş ile ilişkili gibi görünmekle birlikte özel benlik saygısının daha biliş tabanlı bir olgu olmasına rağmen davranışsal neticelerle daha yüksek fazla ilişkilendirileceği belirtilmektedir (Pullmann ve Allik, 2008).

Benlik saygısı iki boyutta ele alınmaktadır (Rosenberg, 1965). Barometrik benlik saygısı, devamlı değişen duyguların değişkenliği ve dalgalanmasını ifade eder. Örnek olarak; toplantı odasına yanlışlıkla girdiğim için özür dileme ve o andaki duygular barometrik özgüvendir. Temel benlik saygısıysa zamanla anlık dalgalanmadan etkilenmeyip değişmeyen bir boyutu ifade etmektedir. Temel benlik saygısına sahip insanlar bir etkinliği gerçekleştirirken daha fazla özgüvene sahiptirler (Ürün, 2010).

Schumann (1991) benlik saygısının iki boyutu olduğunu belirtmektedir: genel ve rol. İlki, insanın sürekli kendisini algılaması, duygu ve fikirlerini değerlendirmesidir. Söz konusu değerlendirme kişinin ne kadar değerli, önemli, başarılı ve yetenekli olduğunu ifade etmektedir ve genel olarak kendine saygı anlamına gelir. Diğer benlik

saygısıysa insanın anlık bir olayla ilgili değerlendirmesini kapsar. İnsan kendi yeterliliğini, değerlerini ve performansını inceler.

Sosyal benlik algısıysa genelde insanın kendini sosyal çevrede değerlendirmesini ifade eder. Yüksek sosyal benlik saygısı, bir insanın hem kişisel hem profesyonel olarak başkalarıyla iletişim kurabilme yeteneğinin yanı sıra başkalarına açık olma özgüvenini gösterir (Gorbett ve Kruczek, 2008).

Yüksek benlik saygısı, insanın kendine vermiş olduğu değer ve güven ve beraberinde kendini tam olarak kabul etmesidir (Salmivalli ve ark.,1999). Olumlu benlik saygısını sürdürme eğiliminde olan insanlar, benlik saygısını artıran hareketler etme, düşünme ve hissetme isteği duyarlar (Kundu ve Rani, 2007). Belirli bir zamanda yüksek benlik saygısına sahip olan kişiler, yıllar sonra dahi, görece de olsa, yüksek benlik saygısına sahip olma eğilimindedirler (Kundu ve Rani, 2007).

Freud yıllar önce yaptığı araştırmalarda bilinç altının ne kadar güçlü olduğunu belirtmiştir. Bilinç altı ya da otomatik süreçler insanın fikirlerini ve davranışlarını açıklamak için önemli bir role sahiptir. Bilinçaltına yönelik araştırmaların yapılması, örtük benlik saygısı araştırmalarında da açıklayıcı bir etkiye sahiptir (Gailliot ve Schmeichel, 2006).

Bir insanın önem arz eden bir yönü olan örtük benlik saygısı, başkalarından gelen olumsuz geri bildirimleri ve hoş olmayan duygu ve düşünceleri etkileyebilir (Gailliot ve Schmeichel, 2006).

Açık ve örtük benlik saygısının zayıf bir ilişki içinde olduğunu gösteren sonuçlar da vardır. Bu durumun nedeni olarak insanların kendileriyle ilgili sınırı olan bir iç gözlem yeteneğine sahip olması ve bilinçsiz çağrışımları olduğu görülmektedir. Duygusal açıdan güçlü insanlar duygulara güveniyorlarsa, örtük ve açık benlik saygıları arasında olumlu ilişki bulunduğu ifade edilebilir (Jordan ve ark., 2007).

Açık benlik saygısı, örtük ve yüksek benlik saygısı düşük düzeydeki insanların, açık benlik saygısı ve örtük benlik saygısı fazla olan insanlara göre kendini pekiştirici ve savunmacı oldukları belirtilmektedir. Aksine, düşük açık benlik saygısı ve yüksek örtük benlik saygısı olan insanlar, benlikleri ile ilgili durum ve olaylara karşı daha esneklerdir (Jordan ve ark., 2007).

1.2.2.2. Benlik Saygısının Gelişimi

Benlik saygısı döngüsünde inişler ve çıkışlar bulunmaktadır. Çocuklukta yüksek düzeyde olan benlik saygısı, ergenlikte düşmekte, olgunlukta yeniden yükselmekte ve yaşlılık döneminde düşmektedir (Robins ve Trzesniewski, 2005).

Benlik saygısı sadece birşeyin sonucu değildir. İnsanın yaşamındaki başarı veya başarısızlığın sebebi olabilir. Benlik sayısı çoğu psikolojik yapıyı etkilerken, birçok psikolojik yapı veya durumdan da etkilenebilir (Eryılmaz, 2009).

Öz saygı; Kişinin yetenek ve becerilerini anlamlandırırken kişiliğini de şekillendirir. Bireyin kendine göre aldığı tutum ve yargılar, yaşamını her yönüyle etkiler (Collin, 1995).

Kernis ve ark. (1989) yüksek benlik saygısına sahip olan ancak istikrarlı olmayan kişilerin çok fazla düşmanlık ve öfke duygularına sahip olduğunu, benlik saygısı istikrarlı ve yüksek kişilerin bu hislerin düşük düzeyde olduğu yönünde açıklama yapmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında benlik saygısının 2 aşırı duyguyu içinde barındırmakta olduğu söylenebilmektedir. Benlik saygısı istikrarlı ve yüksek insanlar, kendini onaylamaları ve kabullenmeleri her zaman aynı olduğu için tehditten kolay etkilenmezler. Aksine, yüksek benlik saygısı ve istikrarsız benlik saygısı olan insanlar, kaybedecek çok şeyleri olduğu için egoları tehlikedeysen daha fazla hassasiyet gösterirler ve bu durum düşmanlık sebebi bile olabilir (Bushman ve Baumeister, 1998).

1.2.3. Mesleki Benlik

İş başlamak ile oluşan profesyonel benlik kavramı, insanın benlik içindeki profesyonel roldür. İnsanın rutin hayatından etkilenebilir (Yılmaz Tekirgöl, 2011). Bir insanın işi hakkındaki bireysel algısına profesyonel benlik algısı denir. Mesleki kariyerindeki artış aynı zamanda mesleki benlik kavramının gelişmesine de bağlıdır. Benlik kavramının kariyer seçimi üzerinde büyük etkisi vardır. İnsan kendi kişiliğine ve davranışına uygun meslekleri seçme eğilimi gösterir (Kuzgun, 1983).

Bireyin mutluluğu ve hayatta kalması için hayati olan meslek seçiminin, benlik algısı ile ilgili olduğu belirtilir. Kişinin kendini nasıl algıladığı, etrafındakilerin ona nasıl davrandığı ve çevresine nasıl davranması gerektiği ile ilgili olduğu kadar bir hususa başarılı olup olmadığı ile de ilgilidir (Işık, 2006).

Işık (2006), araştırması neticesinde öğretmenin benlik kavramı ile mesleki benlik kavramı arasında yer alan bir ilişkiyi belirlemiştir. Öğretmenlik mesleği toplumu şekillendiren ve yön veren bir meslek şeklinde görüldüğü için öğretmenlik mesleğini seçen bireylerin mesleğini sevmesi ve mesleki yeterlilikleri yerine getirmesi gerekmektedir.

Doğal olmayan bir benlik algısı bulunan insanlar, meydana gelen olumsuz sonuçcu görmek istemezler. Sanki yaşamlarının kontrolü başka birisinin elindeymiş gibi düşünmektedirler. Başarısızlıklarının da dış etkenlerden kaynaklandığını düşündükleri için motive olmaları çok zordur. Ne kadar uğraşırlarsa uğraşsınlar, başarının dış etkenlere bağlı olduğuna inanırlar. İşleriyle ilgili başarısızlık ön yargıları davranışlarına yansır ve çabalamaktan vazgeçerler (Harmankaya, 2018).

1.2.4.Mesleki Benlik Saygısı

Profesyonel benlik saygısı; bireyin mesleğe ilişkin yeterliliği, performansı ve değerine ilişkin olumsuz ya da olumlu tutumudur. İnsanın mesleğini başarılı olarak yapabilmesi için ihtiyaç duyduğu mesleki benlik saygısı, meslek yaşamının bütünüdür. İnsanların seçecekleri mesleğe yönelik olumlu tutumları mesleki benlik saygısı kavramına karşılık gelmektedir (Doğan, 2005).

Mesleki benlik saygısına sahip kişiler, kendilerini belirli bir mesleğe uygunluk açısından değerlendirir ve mesleğin özünü, ön koşullarını ve yetkilerini tanır. Bireyler kendi özelliklerinin farkında olarak mesleklerini seçmelidirler. İhtiyaçlarına uygun meslekleri seçmeli ve yönlendirmelidirler (Kuzgun, 1983).

İnsanın benliğinin çevresince desteklenmesi ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Özgüveni yüksek insanlar, yeniliklere ve yeni fikirlere açık, zorluklar karşısında çabuk pes etmeyen, özgüveni tam ve başarıya arzusu olan kişilerdir. Benlik saygısı yüksek olan insanlar diğerlerine göre daha doyumlu ve mutludur. Bu nedenle ailesi ve arkadaşları arasında kurduğu ilişkiler sağlıklıdır (Doğan, 2005). Benlik saygısı yüksek kişilerde; Kendilerini önemli ve faydalı bireyler olarak algılama ve başkaları tarafından saygı görme ve kabul görme eğilimleri vardır. Kişinin kendi güçlü ve zayıf yönlerini kabul etmesi ve mesleğini buna göre seçmesi, mesleki olgunluk düzeyinin kanıtı olduğunu düşündürür. Bireyin işinde başarılı ve verimli olabilmesinin

koşulu mesleki benlik saygısına sahip olmaktır. Kendine uygun mesleği seçen insanlar daha mutlu olmaktadır (Dönmez, 1985).

James'e göre benlik saygısı, bir insanın kendisini tanımladığı niteliklerin toplamı olarak benlik kavramından farklıdır (Alarçin, 2019). Bir çocuk kendini iyi bir matematik öğrencisi ya da voleybol oynayan birisi olarak görebilir. Bu onun benlik kavramıdır. Benlik saygısıysa benliğin içerdiği bilgilerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bunlar hakkında objektif bir bakış açısı oluşturmaktır. İdeal benlik, bir kişinin sahip olmak istediği davranıştır. Benlik saygısı, ideal benlik ile algılanan benlik arasında bir uyumun olduğu noktada ortaya çıkar (Doğan, 2005).

1.2.5.Öğretmen ve Mesleki Benlik Saygısı

Öğretmenler toplumda rol model olarak görülmektedir. Eğitim geleneğine göre öğretmenler toplumdaki insanlara ve öğrencilere rol modeldir (Yetim ve Göktaş, 2004). Eğitim ortamında en etkili rolün öğretmenler olduğu tüm eğitim uzmanları tarafından kabul edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki değerleri, deneyimleri, davranışları, dünya hakkındaki görüşleri ve sosyal eğilimleri öğrencilerin davranış ve bilgilerine yansır (Ada, 2001).

Başarılı deneyimlere sahip öğretmenler, farkında oldukları bilgi ve beceriler konusunda kendilerine daha fazla güvenirlir. Bu nedenle daha etkin ve yetenekli olabilmek için kendi gelişimlerine katkıda bulunmaya çalışırlar (Seferoğlu, 2001).

Öğretmenlerin mesleki bilgi, oluşum, kişilik ve becerileri meslekleri ile yakından ilgilidir. Öğretmenlerin mesleğe olan ilgilerinin ve aidiyet duygularının çeşitli nedenlerle azaldığı görülmektedir. Bunun nedeni, öğretmen yetiştiren kurumların eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmen adaylarının beklentilerinin artması, öğretmenlik mesleğinin popülaritesinin kaybolması ve mesleki aidiyet duygusunun verilmemesi olabilir (Doğan, 2005).

1.3.Beden Eğitimi ve Spor

1.3.1. Beden Eğitimi ve Spor Dersi

Bireyin fiziksel, zihinsel ve entelektüel gelişimini ve bu unsurlar arasındaki koordinasyonu sağlayan sisteme beden eğitimi denir. Beden eğitimi, sağlık, karakter, moral ve motivasyondan etkilenen bir eğitim ve sağlık etkinliğidir. Çünkü bireyin

zihinsel ve fiziksel gelişimi, sosyal ve duygusal gelişimine olumlu yansiyarak bütünsel gelişimini etkiler (Güçlü, 2001).

Beden eğitimi ve spor dersleri ruhsal, fiziksel ve sosyal etkileşimler yaratma eğilimidir. Beden bu eğilimde bir araç görevi görür ve bedensel niteliklerin kazanılması bu eğilimin doğal bir sonucudur. Beden eğitimi, vücuttaki tüm kişiliği etkileyen ve bütünlük ilkesine dayanan sistematik bir yapıdır. Büyük kas koordinasyonları sayesinde ruhsal, fiziksel ve sosyal birlikteliğe zarar vermeden; bireyin toplum adına en iyi şekilde gelişmesini sağlayan bir eğitim eğitimidir (Özçelik, 2007).

Bedenen, ruhen ve ruhen sağlıklı olan insan gücü, nitelikli insan gücüdür. Bu çok yönlü gücün temeli beden eğitimi ve spora dayanmaktadır. Nitekim bu yönüyle beden eğitimi, insanlık tarihinin geçmişinde ve geleceğinde bile, belli idarelerle isteyerek yapılarak eğitimin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (İlkin, 2007).

Beden eğitimi ve spor, kişilik eğitiminin temeli olan genel eğitime paralel ve tamamlayıcı bir bütündür. Öğrencinin gelişimini dikkate alarak sağlıklı, ahlaklı, mutlu ve dengeli bir kişiliğe sahip bir birey olmasını sağlar. Ayrıca milli değerlerini bilen, demokrasinin şartlarını yaşamına yansıtması, üretken ve yapıcı bir birey olarak kişiliğini kazanmasını sağlar (Bilgin, 2007).

Bir eğitimde süreç, bilişsel, duyuşsal ve psikomotor tüm gelişmeler dikkate alınarak tasarlanır. Çünkü insan fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak gelişen bir bütündür. Bu nedenle beden eğitimi genel eğitimden ayrılamaz ve genel eğitimin tamamlayıcısıdır. Zihinsel eğitim birey ve toplum için ne kadar önemliyse beden eğitimi de o kadar önemli olmalıdır. Eğitimin temel amacı, bireyi yaşamını sürdürebilecek ve bireyi mutlu edebilecek donanımlarla donatmaktır. Bu nedenle beden eğitimi ve spor dersleri ülkemizde eğitimin her kademesinde yer almaktadır. Her seviyeye uygun beden eğitimi ve spor dersleri uygulanmakta ve amaçları farklılık göstermektedir. İlkokul düzeyinde oyun yoluyla verilmeye çalışılan başarı, sağlıklı bir yaşam ve spor kültürü oluşturmayı hedefleyen, harekete dayalı, yaşam felsefesine göre şekillenen etkinlik temelli bir etkinlik biçimi haline gelmektedir. kişinin liseye doğru ilerledikçe ihtiyaçlar doğrultusunda ilgi ve isteğidir (Erdoğan ve Sural, 2021).

Beden eğitimi ve spor derslerinin önemi Gelişen teknoloji sayesinde insanlar işlerini en hızlı ve verimli şekilde yapmaktadırlar. Ancak bu durum insanlarda statik bir hareket sistemine neden olmakta ve insanlar işlerinin çoğunu hareket ve güce ihtiyaç duymadan teknolojik araçlarla yapmaktadırlar. Bu noktada beden eğitimi etkinlikleri bireye sadece çeşitli spor dallarının başarılarını öğretmekle kalmaz, aynı zamanda solunum ve dolaşım sistemini etkileyerek zinde kalması, bağışıklık sistemini güçlendirmesi ve daha iyi çalışması için bireyi geliştirir ve olumlu yönde etkiler (Güllü, 2007).

Spor yapmak, bireye yaşam boyu gerekli hedef davranışları kazandırır. Kişi spor yaparak sağlıklı olmanın ve formda kalmanın bilincine varır. Kendisine bir hedef belirleyen ve bu hedefe ulaşmayı kafasına koyan, başarılarından ve başarısızlıklarından yönetimin baskısını alarak ders çıkarabilen bir birey olmasını sağlar. Ayrıca liderlik ruhunu kazanmış, bireysel veya takım halinde çalışabilen, zamanını en iyi şekilde yöneten, saygı ve değeri özümsemiş, mücadelenin ne olduğunu bilen ve asla pes etmeyen bir birey olarak yetişir, zorlukların üstesinden gelebilir. Bu sayede birçok hayat dersini en iyi şekilde alır. Beden eğitimi ve spor dersleri bu başarıya ulaşmada en çok ihtiyaç duyulan derslerdir (Koç, 2021).

Beden eğitimi sporu bir yaşam felsefesi olarak benimsemiş, spor yapma alışkanlığını kazanmış, ülke sporunun en üst seviyelere ulaşmasını hedefleyen bireyler yetiştirmeyi amaçlar. Ayrıca yaşamı seven, mutlu, özgüvenli, sorumluluklarının bilincinde, sosyal bir kimlik kazanabilen bireyler yetiştirmek ve buna bağlı olarak bir toplum oluşturmak beden eğitimi dersinin en gerçekçi özelliklerinden biridir (Dalkıran ve Tuncel, 2007).

Beden eğitiminin çok geniş bir kapsama sahip olması beden eğitimi dersinin genel olarak toplumda bir oyun ya da boş zaman olarak algılanmasına neden olmuştur. Ancak beden eğitimi derslerine birçok yönden ihtiyaç duyulmaktadır. Kişiye düzenli ve sürekli bir etkinlik ve bu etkinlikleri okul dışında veya okuldan sonra devam ettirme olanağı sağlayan beden eğitimi; Aynı zamanda bedensel uyumu ve zindeliği artırır, beceri gelişimine olumlu katkı sağlar. Karakteristik özellikleri geliştirirken kültürel gelişimi de olumlu yönde artırır. Kişinin öz denetimini disipline etmesine ve sağlığı için hedefler belirlemesine yardımcı olur. İşbirliği içinde çalışmak, insan ilişkilerinin düzeni ve lider olması açısından öğreticidir, kişinin özgüvenini artırır ve stresini

azaltır. Tüm bunlara bağlı olarak sağlıklı insan ve bunun sonucunda sağlıklı bir toplum meydana getirir (Ağbuğa ve Aslan, 2010).

Milli Eğitim Temel Kanunu'nun temel amaçlarından biri, bireyin bedensel, zihinsel ve psikomotor gelişimlerini bir bütün olarak eğitim yoluyla yükseltmektir. Genel eğitim açısından bakıldığında beden eğitimi bu bütünsel gelişimin en önemli parçasıdır (Yıldız ve ark., 2018). Beden eğitimi ve spor için belirlenen hedeflere ulaşmak, spor için önemli bir gelişim çağı ve spor alışkanlığının kazanılması için ciddi bir zaman dilimi olan ortaöğretim için daha da önem kazanmakta ve hatta sporda performansın gösterilebileceği en kritik dönemi içermektedir. şubeleri (Öçalan ve Erdoğan, 2009). Sınıflar bir sonraki seviyeye ilerledikçe, istenmeyen davranışlarda gözle görülür bir artış olur. Bu nedenle kişinin içinde yaşadığı topluma uyumunu kolaylaştırmak ve bu kolaylık için gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak beden eğitimi dersinin en önemli unsurudur (Aslan ve ark., 2011).

1.3.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Öğretmenlik mesleği kendi içinde branşlara ayrılmıştır. Bu branşlardan biri de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğidir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yanı sıra ülkemizde sporun geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması açısından da önemli bir misyona sahiptir (Üzüm ve ark., 2015). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri eğitim sisteminin en önemli parçalarından biridir (Karaçam ve Pulur, 2019).

Tamer ve Pulur (2001) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenini şu şekilde tanımlamıştır: Öğretmenlik mesleğinin kutsallığının bilincinde olmak, Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı olmak, Türk Milli Eğitim Sistemine uygun dersler verebilen, saygı duyan, insan hakları, fanatik düşüncelere kapılmamak, özgürce düşünebilmek. Konuşma yeteneğine sahip, düzgün ve dürüst davranabilen bir kişidir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin okulda başlayıp okulda bittiği anlayışının değişmesine öncülük eden, kişinin bedensel, ruhsal ve zihinsel gelişimi verimli ve etkili bir şekilde gerçekleştirir (Oğul, 2010).

❖ *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninin Nitelikleri*

Dünyanın birçok ülkesinde öğretmenlik mesleğinde öğretmen ve nitelikler konusu çok sık gündeme gelmektedir. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana

öğretmenlik mesleği ve öğretmenlik mesleğini icra eden profesyonellerin mesleğin gereklerini yerine getirmesine ilişkin uygulamalar her zaman üzerinde durulan bir konu olmuştur (Seferoğlu, 2004). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin niteliklerini üç başlık altında toplayabiliriz;

Genel Kültür: Öğrenme-öğretme sürecinden geçen herkesin kazanması gereken niteliklerin bütünüdür (Demirhan ve ark., 2002).

Alan Bilgisi: İlgili öğretim dalının bilgi, beceri ve tutumlarının kazanılmasıdır (Demirhan ve ark., 2002).

Öğretmenlik Mesleği Bilgisi: Öğretmen adayının öğretim sürecine ilişkin davranışları kazanmasını kapsar (Demirhan ve ark., 2002).

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygıları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi doğrultusunda nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modelinden yararlanılarak yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2002).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmamızın hedefi doğrultusunda çalışmanın evrenini İstanbul İli Bağcılar, Bakırköy ve Bahçelievler ilçelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında devlet ve özel okullarında görev yapan 117'si kadın, 183'i erkek olmak üzere (n=300) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kullanılacak örnekleme yöntemi ise katılımcıların tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemi olacaktır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Ural ve Kılıç, 2005). Tablo 2.1'de katılımcılara ilişkin demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	117	39,0
	Erkek	183	61,0
	Toplam	300	100,0
Yaş	20-25	45	15
	26-30	96	32
	31-35	74	24,7
	36-40	58	19,3
	41 ve üzeri	27	9
	Toplam	300	100,0
Medeni Durum	Evli	163	54,3
	Bekar	137	45,7
	Toplam	300	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	247	82,3
	Yüksek Lisans	45	15
	Doktora	8	2,7
	Toplam	300	100,0
Aylık Gelir	4254 TL ve Altı	16	5,33
	4254 TL – 5500 TL	27	9
	5501 TL – 7000 TL	85	28,33
	7001 TL ve üzeri	172	57,33
	Toplam	300	99,99
Mesleki Tecrübe	1-5 yıl	134	44,7
	6-10 yıl	88	29,3
	11-15 yıl	53	17,7
	16-20 yıl	13	4,3
	21 yıl ve üzeri	12	4,0
	Toplam	300	100,0
Bulunduğu okulda çalışma süresi	1-3 yıl	166	55,3
	4-6 yıl	89	29,7
	7-10 yıl	37	12,3
	11-15 yıl	7	2,3
	16 yıl ve üzeri	1	0,3
	Toplam	300	99,99
Okulun Statüsü	Devlet Okulu	230	76,7
	Özel Okul	70	23,3
	Toplam	300	100,0
Okulun Niteliği	Ortaokul	174	58
	Lise	126	42
	Toplam	300	100,0
İdari görev durumu	Okul Müdürü	7	2,3
	Müdür Yardımcısı	33	11
	Yok	260	86,7
	Toplam	300	100,0

Tablo 2.1.'e göre katılımcıların %39'u kadın %61'i erkektir. Yaş gruplarına göre dağılımlara bakıldığında 20-25 yaş aralığında %15, 26-30 yaş aralığında %32, 31-35 yaş aralığında %24,7, 36-40 yaş aralığında %19,3 ve 41 yaş ve üzerinde %9 oranında katılımcı olduğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde katılımcıların %54,3'ünün evli %45,7'sinin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı ise %82,3 oranında lisans, %15 oranında yüksek lisans ve

%2,7 oranında doktora sahiptir. Katılımcıların aylık gelir düzeyine göre dağılımları %5,3 4254 TL ve altı, %9 oranında 4254 TL – 5500 TL aralığı, %28,3 oranında 5501 TL – 7000 TL aralığı, %57,3 oranında 7001 TL ve üzeridir. Katılımcıların mesleki tecrübeye göre dağılımı %44,7 oranında 1-5 yıl, %29,3 oranında 6-10 yıl, %17,7 oranında 11-15 yıl, %4,3 oranında 16-20 yıl, %4 oranında 21 yıl ve üzeridir. Katılımcıların bulunduğu okulda çalışma süresine göre dağılımı %55,3 oranında 1-3 yıl, %29,7 oranında 4-6 yıl, %12,3 oranında 7-10 yıl, %2,3 oranında 11-15 yıl, %0,3 oranında 16 yıl ve üzeridir. Katılımcıların %76,7'si devlet okulunda %23,3'ü özel okulda görev yapmaktadır. Ortaokul görev yapanların oranı %58 iken lisede görev yapanların oranı %42'dir. Katılımcıların idari görev yapma durumuna göre dağılımı ise %2,3 oranında okul müdürü, %11 oranında müdür yardımcısı ve %86,7 oranında ise idari görev durumu yoktur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, mesleki benlik saygısı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, aylık ortalama gelir düzeyi, mesleki tecrübesi, bulunduğu okulda çalışma süresi, çalıştığı okulun statüsü, çalıştığı okulun niteliği ve okulda idari görevi olma durumuna yönelik sorular yer almaktadır.

2.3.2. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Arıcak tarafından 1999 yılında geliştirilen Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek bir mesleği tercih etmiş bir alanda mesleki eğitim gören ya da bir mesleği icra eden 17 yaş ve üstü bireylerin ilgili mesleğe olan saygı tutumlarını ölçmek amacıyla uygulanabilir. Ölçek 30 maddeden oluşmaktadır. Bu 30 maddenin 14'ü olumlu, 16'sı ise olumsuz ifadeleri içermektedir. Olumlu maddeler: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30. maddeler; olumsuz maddeler ise: 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29. maddelerdir. Olumlu maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 5, “Katılıyorum” 4, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan alırken; olumsuz maddelerde “Tamamen Katılıyorum” 1, “Katılıyorum” 2, “Kararsızım” 3, “Katılmıyorum” 4, “Kesinlikle Katılmıyorum” 5

puan almaktadır. Her maddeye verilen puan toplanır ve toplam puan elde edilir. Ölçek puanları 30 ile 150 arasında bir değer vermektedir.

Tablo 2.2. Mesleki benlik saygısı ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,356	,953
Madde 2	,617	,950
Madde 3	,587	,950
Madde 4	,557	,950
Madde 5	,678	,949
Madde 6	,622	,950
Madde 7	,713	,949
Madde 8	,572	,950
Madde 9	,693	,949
Madde 10	,718	,949
Madde 11	,569	,950
Madde 12	,601	,950
Madde 13	,767	,948
Madde 14	,646	,950
Madde 15	,685	,949
Madde 16	,693	,949
Madde 17	,648	,949
Madde 18	,520	,951
Madde 19	,591	,950
Madde 20	,579	,950
Madde 21	,738	,949
Madde 22	,482	,951
Madde 23	,444	,952
Madde 24	,706	,949
Madde 25	,575	,950
Madde 26	,719	,949
Madde 27	,655	,949
Madde 28	,656	,949
Madde 29	,609	,950
Madde 30	,670	,949
35 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,954

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Penley ve Gould, (1988) tarafından geliştirilen, Ergün ve Çelik'in (2019) Türkçe'ye uyarladığı, toplam 18 ifade ve üç (3) alt boyuttan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ergün ve Çelik (2019) yaptıkları araştırmada, duygusal bağlılık alt boyutu (1, 2, 3, 4, 5, 6) iç tutarlılık katsayısını 0.94, devam bağlılığı alt boyutu (7, 8, 9, 10, 11, 12) iç tutarlılık katsayısını 0.93 ve normatif bağlılık alt boyutu (13, 14, 15, 16, 17, 18) iç tutarlılık katsayısını ise 0.92 olarak tespit etmiştir.

Tablo 2.3. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,654	,883
Madde 2	,557	,887
Madde 3	,443	,891
Madde 4	,554	,887
Madde 5	,547	,887
Madde 6	,695	,883
Madde 7	,204	,897
Madde 8	,634	,884
Madde 9	,489	,889
Madde 10	,644	,884
Madde 11	,529	,888
Madde 12	,292	,895
Madde 13	,410	,892
Madde 14	,487	,889
Madde 15	,574	,886
Madde 16	,705	,882
Madde 17	,558	,887
Madde 18	,599	,886
35 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,893

Tablo 2.3 incelendiğinde İki ölçekten de elde edilen veriler değerlendirildiğinde Cronbach's Alpha değerinin; ölçek genelinde güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların mevcut ölçeğe verdikleri cevapların kendi içinde tutarlılık gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 2.4. Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları

Alt Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P	
Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	300	1,090	,752	,000	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	300	-0,309	0,102	,000
	Devam Bağlılığı	300	-0,450	0,733	,000
	Normatif Bağlılık	300	-0,014	0,752	,000

Tablo 2.4'te çarpıklık ve basıklık, kolmogorov ve smirnov testlerinin sonuçları incelendiğinde, ölçeklerden elde edilen puanların dağılımının normal olmadığı görülmüştür. Normal dağılım eğrisine bakıldığında da normallikten sapmanın olduğu ortaya konmuştur.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistik metotları (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Karşılaştırmalarda ise veriler normal dağılım göstermemiş olduğu Kolmogorov-Simirnov testi ve çarpıklık-basıklık değerleri ile

belirlenmiştir ve parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır. Bu yüzden 2 grup arasında yer alan farklar Mann Whitney U Testiyle 2'den fazla olan gruplardaysa Kruskal Wallis testiyle tespit edilmiştir. Kruskal Wallis testlerinde farkın hangi grup lehine olduğunu tespit edilebilmesi için de Tukey PostHoc testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için de Spearman Korelasyon testinden yararlanılmıştır. Araştırmadaki anlamlılık düzeyi da $p<0,05$ şeklinde belirlenmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1 Araştırma Bulguları

Tablo 3.1. Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi

Ölçek	Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean	Ss
Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	-	300	30,00	121,00	55,8000	19,10208
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	300	6,00	30,00	21,0800	4,80457
	Devam Bağlılığı	300	6,00	30,00	18,7633	3,99339
	Normatif Bağlılık	300	6,00	30,00	17,4267	4,54608

Tablo 3.1 incelendiğinde, mesleki benlik saygısı ölçeği ortalaması $55,80 \pm 19,10$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu ortalaması $21,08 \pm 4,81$, devam bağlılığı alt boyutu ortalaması $18,76 \pm 3,99$, normatif bağlılık alt boyutu ortalaması $17,43 \pm 4,55$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Mesleki Benlik Saygısı	Kadın	117	141,93	16605,50	9702,500	0,171
	Erkek	183	155,98	28544,50		
Duygusal Bağlılık	Kadın	117	144,98	16963,00	10060,000	0,376
	Erkek	183	154,03	28187,00		
Devam Bağlılığı	Kadın	117	141,22	16522,50	9619,500	0,137
	Erkek	183	156,43	28627,50		
Normatif Bağlılık	Kadın	117	137,71	16111,50	9208,500	0,040*
	Erkek	183	158,68	29038,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.2’de katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı fark olduğu ve erkeklerin daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülürken, ($p < 0,050$). Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($p > 0,050$).

Tablo 3.3. Katılımcıların yaşlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı	20-25 ¹	45	155,48	4	5,189	0,268	-
	26-30 ²	96	162,86				
	31-35 ³	74	149,57				
	36-40 ⁴	58	138,03				
	41 ve üzeri ⁵	27	127,59				
Duygusal Bağlılık	20-25 ¹	45	150,10	4	11,408	0,022*	2-5
	26-30 ²	96	135,78				
	31-35 ³	74	151,86				
	36-40 ⁴	58	150,74				
	41 ve üzeri ⁵	27	199,24				
Devam Bağlılığı	20-25 ¹	45	151,76	4	7,778	0,100	-
	26-30 ²	96	132,94				
	31-35 ³	74	158,33				
	36-40 ⁴	58	155,13				
	41 ve üzeri ⁵	27	179,44				
Normatif Bağlılık	20-25 ¹	45	153,59	4	2,452	0,653	-
	26-30 ²	96	142,84				
	31-35 ³	74	148,69				
	36-40 ⁴	58	164,71				
	41 ve üzeri ⁵	27	147,02				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.3'te katılımcıların yaşlarına göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunda 26-30 yaş ile 41 yaş ve üzeri arasında anlamlı fark olduğu ve yaşı büyük olanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p<0,050$).

Tablo 3.4. Katılımcıların medeni durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Mesleki Benlik Saygısı	Evli	163	144,66	23579,50	10213,500	0,203
	Bekar	137	157,45	21570,50		
Duygusal Bağlılık	Evli	163	158,55	25843,50	9853,500	0,078
	Bekar	137	140,92	19306,50		
Devam Bağlılığı	Evli	163	157,04	25597,00	10100,000	0,153
	Bekar	137	142,72	19553,00		
Normatif Bağlılık	Evli	163	149,52	24372,50	11006,500	0,831
	Bekar	137	151,66	20777,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.4'te katılımcıların medeni durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık ölçeği değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Evli ve

becar öğretmenlerin benzer düzeyde mesleki saygıya ve örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3.5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı	Lisans ¹	247	149,34	2	1,191	0,551	-
	Yüksek Lisans ²	45	151,02				
	Doktora ³	8	183,31				
Duygusal Bağlılık	Lisans ¹	247	152,87	2	7,951	0,019*	1-3 2-3
	Yüksek Lisans ²	45	152,58				
	Doktora ³	8	65,56				
Devam Bağlılığı	Lisans ¹	247	150,22	2	2,137	0,344	-
	Yüksek Lisans ²	45	159,11				
	Doktora ³	8	110,81				
Normatif Bağlılık	Lisans ¹	247	148,85	2	4,626	0,099	-
	Yüksek Lisans ²	45	168,37				
	Doktora ³	8	101,06				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.5'te katılımcıların eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,050). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunda Doktora ve Lisans ile doktora ve yüksek lisans arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Lisans ve yüksek lisans mezunu olanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür (p<0,050).

Tablo 3.6. Katılımcıların aylık gelirlerine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Gelir	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı	4254 TL ve Altı ¹	16	154,28	3	1,490	0,685	-
	4254 TL - 5500 TL ²	27	167,31				
	5501 TL - 7000 TL ³	85	152,76				
	7001 TL ve üzeri ⁴	172	146,39				
Duygusal Bağlılık	4254 TL ve Altı ¹	16	168,16	3	1,592	0,661	-
	4254 TL - 5500 TL ²	27	137,48				
	5501 TL - 7000 TL ³	85	155,02				
	7001 TL ve üzeri ⁴	172	148,67				
Devam Bağlılığı	4254 TL ve Altı ¹	16	156,88	3	0,234	0,972	-
	4254 TL - 5500 TL ²	27	145,06				
	5501 TL - 7000 TL ³	85	149,17				
	7001 TL ve üzeri ⁴	172	151,42				
Normatif Bağlılık	4254 TL ve Altı ¹	16	174,53	3	10,729	0,013*	1-4 3-4
	4254 TL - 5500 TL ²	27	162,61				
	5501 TL - 7000 TL ³	85	170,36				
	7001 TL ve üzeri ⁴	172	136,55				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.6’da katılımcıların aylık gelirlerine göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise normatif bağlılık alt boyutunda 5501 TL -7000 TL ile 7001 TL ve üzeri arasında anlamlı fark olduğu ve 5501 TL -7000 TL aralığında maaş alanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p<0,050$). Ayrıca normatif bağlılık alt boyutunda 4254 TL ve altı ile 7001 TL ve üzeri arasında anlamlı fark olduğu ve 4254 TL ve altında maaş alanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p<0,050$).

Tablo 3.7. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Tecrübe	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı	1-5 yıl ¹	134	152,96	4	2,721	0,606	-
	6-10 yıl ²	88	156,85				
	11-15 yıl ³	53	138,43				
	16-20 yıl ⁴	13	155,27				
	21 yıl ve üzeri ⁵	12	124,54				
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl ¹	134	144,56	4	10,738	0,030*	1-5, 2-5, 4-5
	6-10 yıl ²	88	147,63				
	11-15 yıl ³	53	154,72				
	16-20 yıl ⁴	13	142,08				
	21 yıl ve üzeri ⁵	12	228,38				
Devam Bağlılığı	1-5 yıl ¹	134	135,46	4	7,899	0,095	-
	6-10 yıl ²	88	159,23				
	11-15 yıl ³	53	164,41				
	16-20 yıl ⁴	13	164,08				
	21 yıl ve üzeri ⁵	12	178,33				
Normatif Bağlılık	1-5 yıl ¹	134	145,14	4	2,622	0,623	-
	6-10 yıl ²	88	146,64				
	11-15 yıl ³	53	163,93				
	16-20 yıl ⁴	13	162,50				
	21 yıl ve üzeri ⁵	12	166,33				

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 3.7’de katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunda 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri; 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri; 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri arasında anlamlı fark olduğu ve 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p<0,050$).

Tablo 3.8. Katılımcıların buldukları okulda çalışma süresine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı	1-3 yıl	166	149,66	4	2,583	0,630	-
	4-6 yıl	89	155,33				
	7-10 yıl	37	138,19				
	11-15 yıl	7	158,93				
	16 yıl ve üzeri	1	256,00				
Duygusal Bağlılık	1-3 yıl	166	147,59	4	4,217	0,377	-
	4-6 yıl	89	147,26				
	7-10 yıl	37	165,80				
	11-15 yıl	7	159,57				
	16 yıl ve üzeri	1	291,50				
Devam Bağlılığı	1-3 yıl	166	146,65	4	5,223	0,265	-
	4-6 yıl	89	146,34				
	7-10 yıl	37	172,68				
	11-15 yıl	7	159,36				
	16 yıl ve üzeri	1	278,00				
Normatif Bağlılık	1-3 yıl	166	146,50	4	5,713	0,222	-
	4-6 yıl	89	148,47				
	7-10 yıl	37	172,27				
	11-15 yıl	7	135,50				
	16 yıl ve üzeri	1	294,00				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.8’de katılımcıların buldukları okulda çalışma süresine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,050). Aynı okulda farklı yıllarda çalışan öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 3.9. Katılımcıların okulu statüsüne göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Statü	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Mesleki Benlik Saygısı	Devlet Okulu	230	152,69	35119,50	7545,500	0,427
	Özel Okul	70	143,29	10030,50		
Duygusal Bağlılık	Devlet Okulu	230	150,82	34689,00	7976,000	0,907
	Özel Okul	70	149,44	10461,00		
Devam Bağlılığı	Devlet Okulu	230	147,50	33924,50	7359,500	0,275
	Özel Okul	70	160,36	11225,50		
Normatif Bağlılık	Devlet Okulu	230	145,58	33484,50	6919,500	0,074
	Özel Okul	70	166,65	11665,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.9’da katılımcıların buldukları okulun statüsüne göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,050). Özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 3.10. Katılımcıların okulun niteliğine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Nitelik	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Mesleki Benlik Saygısı	Ortaokul	174	149,71	26049,50	10824,500	0,853
	Lise	126	151,59	19100,50		
Duygusal Bağlılık	Ortaokul	174	151,96	26441,00	10708,000	0,731
	Lise	126	148,48	18709,00		
Devam Bağlılığı	Ortaokul	174	148,12	25773,00	10548,000	0,575
	Lise	126	153,79	19377,00		
Normatif Bağlılık	Ortaokul	174	145,19	25262,50	10037,500	0,211
	Lise	126	157,84	19887,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.10’da katılımcıların buldukları okulun niteliğine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Ortaokulve lisede görev yapan öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 3.11. Katılımcıların idari göreve sahip olma durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	İdari Görev	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Mesleki Benlik Saygısı	Okul Müdürü ¹	7	179,21	2	6,071	0,048*	2-3
	Müdür Yardımcısı ²	33	117,12				
	Yok ³	260	153,96				
Duygusal Bağlılık	Okul Müdürü ¹	7	126,21	2	1,089	0,580	-
	Müdür Yardımcısı ²	33	161,32				
	Yok ³	260	149,78				
Devam Bağlılığı	Okul Müdürü ¹	7	109,86	2	1,770	0,413	-
	Müdür Yardımcısı ²	33	157,56				
	Yok ³	260	150,70				
Normatif Bağlılık	Okul Müdürü ¹	7	126,57	2	2,794	0,247	-
	Müdür Yardımcısı ²	33	172,32				
	Yok ³	260	148,38				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.11’de katılımcıların idari göreve sahip olma durumuna göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark tespit edilmiştir. ($p<0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise anlamlı fark yer almadığı görülmüştür ($p>0,050$).

Tablo 3.12. Örgütsel bağlılık ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

		Mesleki Benlik Saygısı
Duygusal Bağlılık	r	-,457**
	p	,000
Devam Bağlılığı	r	-,298**
	p	,000
Normatif Bağlılık	r	-,269**
	p	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 3.12’de mesleki benlik saygısı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Duygusal bağlılık alt boyutu ile orta düzeyde negatif yönlü ilişki, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı çalışmada 300 öğretmen yer almıştır. Yapılan çalışma ile elde edilen veriler analiz edilip tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Yapılan analizlere göre mesleki benlik saygısı ölçeği ortalaması $55,80 \pm 19,10$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu ortalaması $21,08 \pm 4,81$, devam bağlılığı alt boyutu ortalaması $18,76 \pm 3,99$, normatif bağlılık alt boyutu ortalaması $17,43 \pm 4,55$ olarak tespit edilmiştir. Atasoy ve Pekel (2021) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısının ortalamasının üstü bir düzeye sahip olduğu ifade etmişlerdir. Atasoy (2021) un özel eğitim öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerinin mesleki benlik saygısının orta düzeye sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Demircan (2018) yapmış olduğu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal bağlılık ortalamalarını 25.05, normatif bağlılık ortalamalarını 25.01, devam bağlılığı ortalamalarını ise 25.01 olarak tespit edip sonuçların orta seviyede olduğunu ifade etmiştir. Yakut'un (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin duygusal bağlılık ortalamaları 3,23, normatif bağlılık ortalamaları 3.24 ve devam bağlılığı ortalamaları 3.99 olup orta seviyeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu bulgular ile araştırmamız benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, çalışmada yer alan öğretmenlerin görev yaptığı kuruma olan örgütsel bağlılığın orta düzeyde algılandığı ifade edilebilir. Katılımcıların kurumlarına duygusal olarak, devam etme mecburiyetinde hissetmesi ve yatırımların riske atmama açısından orta düzeyde bağlı oldukları söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin görev yaptıkları okulda alt yapı sorunları, malzeme eksikliği vb. problemler yaşaması, ekonomik kaygıları bulunması gibi faktörlerin bağlılık seviyesinin orta düzeyde olmasının gerekçesi olabileceği de düşünülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise normatif bağlılık alt

boyutunda anlamlı fark olduğu ve erkeklerin daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p < 0,050$). Yıldırım ve ark. (2010), beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısını incelediği araştırmasında, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla mesleki benlik saygısı düzeyinin daha fazla olduğunu bulmuştur. Demircan (2018) yaptığı çalışmada, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere kıyasla kuruma olan normatif, duygusal ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olarak tespit etmiştir. Kurşunoğlu ve ark., (2010) tarafından yapılan çalışmada, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere kıyasla normatif bağlılıklarının yüksek olarak raporlamıştır. Yapılan çalışmalar bulgularımız ile benzerlik göstermekle birlikte; bu durum erkeklere verilen toplumsal rollerle ilişkili olduğu, toplumumuzda erkeklerin aile reisliği, ev geçindirme vb. sosyal rolünün daha baskın olmasından dolayı erkeklerin kadınlara kıyasla, mesleğine yönelik daha fazla sorumluluk duyduğu ifade edilebilir. Ayrıca öğretmenler mesleğini icra ederken çeşitli sorunlar yaşayabilirler; cinsiyet bazında kadın öğretmenler yaşanan sorunların çözümünde daha fazla çaba sarf ediyor olabilirler. Bu durum da kadın öğretmenlerin bağlılık düzeyinin azalmasına neden olabilir.

Katılımcıların yaşlarına göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunda 26-30 yaş ile 41 yaş ve üzeri arasında anlamlı fark olduğu ve yaşı büyük olanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p < 0,050$). Efiltili ve Çıkkılı (2011), benlik saygıları ile mesleki benlik saygılarını incelediği araştırmasında, katılımcıların, yaş değişkenine göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark olmadığını belirtmişlerdir. Yıldırım ve ark., (2010), beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısını incelediği çalışmada, yaş değişkeniyle öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Demircan (2018) araştırmasında beden eğitimi öğretmenlerinin yaşa göre; 41 ila 45 yaş aralığındaki öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyi 36 ila 40 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha düşüktür. 36 ila 40 yaş grubundaki öğretmenlerin toplam normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri 26 ila 30 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Nartgün ve Menep'in (2010) yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının normatif bağlılık ve duygusal bağlılık düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Bu sonuçlarla yapılan araştırma paralellik göstermekte ve öğretmenlerin deneyimlerin

artmasının kurumlarına olan bağlılığı pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Bir meslekte deneyim arttıkça, olası problemlerin nasıl çözülebileceğinin bilinmesi, kişinin başarısını ispat etmesi, mesleği bağlamında iletişim kurduğu bireyleri tanınması vb. faktörler mesleki açıdan kendine duyduğu güveni artırabilir ve bu durum bağlılık düzeyini de olumlu yönde etkileyebilir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık ölçeği değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Evli ve bekâr öğretmenlerin benzer düzeyde mesleki saygıya ve örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Demircan'ın (2018) araştırmasında bekâr öğretmenlerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık puanlarının evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Atakan'ın (2014) yaptığı çalışmada BESYO'da görev yapan bekâr öğretim elemanlarının evli öğretim elemanlarına göre duygusal bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu ve normatif bağlılık düzeyinin evli öğretmenler lehine sonuçlandığı belirlenmiştir. Literatürde yapılan çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Sonuçlar genel itibariyle değerlendirildiğinde, bekâr olan öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha az sorumluluk taşıdıkları düşünülebilirken, tek başına geçinme gayreti de olumsuz bir faktör olarak karşımıza çıkabilir. Dolayısıyla kişiden kişiye değişebilecek bir durum olmasından ötürü hedef kitleye bağlı olarak sonuçların değişkenlik gösterdiği düşünülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunda Doktora ve Lisans ile doktora ve yüksek lisans arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Lisans ve yüksek lisans mezunu olanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p<0,050$). Özdemir (2016), meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarıyla öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını rapor etmiştir. Cömert (2014) öğretmenlerin eğitim durumu ile örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Demircan'ın (2018) eğitim düzeyi değişkeni ile ilgili olarak, yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerin devam bağlılığı düzeyi lisans derecesine sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuçlara göre yüksek lisans derecesine sahip öğretmenlerin mesleklerini bırakmaları durumunda çok az seçeneklerinin olacağına inandıkları ve söz konusu durumun

maliyetli olacağına inandıkları açıklanmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarının farklılık gösterdiği ve sonuçlar üzerinde örnekleme yer alan katılımcıların yaşam koşullarına göre söz konusu farklılıkların meydana geldiği söylenebilir. Bununla birlikte doktora yapmış olan öğretmenler, almış oldukları eğitim doğrultusunda akademisyenlik düşündükleri için bağlılık düzeylerinin düşük olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların aylık gelirlerine göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise normatif bağlılık alt boyutunda 5501 TL -7000 TL ile 7001 TL ve üzeri arasında anlamlı fark olduğu ve 5501 TL -7000 TL aralığında maaş alanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p<0,050$). Sönmez'in (2016) yaptığı çalışmada ortaokul ve ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının farklı değişkenlere yönelik incelenmesi hedeflenmiştir. Analizler sonucunda; öğretmenlerin aylık gelirleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan bir fark olmadığı görülmüştür. Araştırmanın yapıldığı dönemde ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşulların çalışmaların bulguları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir ve bu sebeple araştırma sonuçlarının farklılık gösterdiği söylenebilir. Bağlılık düzeyleri üzerinde aynı işin farklı bir kurumda daha iyi bir ücretle yapılabilmesi düşüncesinin de etkili olabileceği düşünülmektedir. Örneği devlet okulunda öğretmenlik yapan bir öğretmen, özel okulda öğretmenlik yapan bir arkadaşının daha fazla ücret aldığını öğrendiğinde veyahut özel bir spor işletmesinde daha iyi bir ücret alabileceğini öğrendiğinde kurumuna yönelik bağlılık düzeyi azalabilir.

Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunda 1-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri; 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri arasında anlamlı fark olduğu ve 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olanların daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları görülmüştür ($p<0,050$). Yıldırım ve ark., (2010), beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısını inceledikleri çalışmada, mesleki kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin mesleki benlik saygısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya konmuştur. Demircan'ın (2018) çalışmasında meslekte hizmet yılı değişkenine göre 16 ila 20 yıl arasındaki öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin 6 ila 10 yıl ile 11 ila 15 yıl arasındaki öğretmenlere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. 1 ila 5 yıl arasındaki öğretmenlerin

normatif bağıllık düzeyleri, 11 ila 15 yaş ve 16 ila 20 yaş arasındaki öğretmenlere göre daha düşük bulunmuştur. Bu sonuçlara göre mesleklerinde emeklilik dönemine yaklaşan öğretmenlerin geleceğe yönelik yatırımlarını riske atmamak adına kurumsal sürece mantık çerçevesinde yaklaştıkları söylenebilir. Atik ve Üstüner'in (2014) ilköğretim okullarının örgütsel bağıllıkları ile öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaştığını bulmuşlardır. Kıdem arttıkça öğretmenin, çalışmakta olduğu kurumu artık bir iş yeri şeklinde algılamaması daha çok kurumu içselleştirmesi beklenmektedir. Yapılan araştırmada 11 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının diğer mesleki kıdem gruplarına kıyasla bu sebeple daha yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Katılımcıların buldukları okulda çalışma süresine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağıllık değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Aynı okulda farklı yıllarda çalışan öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağıllık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Akgül (2014) tarafından yapılan çalışmada 246 matematik öğretmeni yer almıştır. Araştırma sonucunda çalışılan kurumdaki kıdem değişkenine göre örgütsel bağıllık düzeyleri açısından anlamlı fark olmadığını ifade etmiştir. Aynı kurumda çok uzun süre çalışan kişiler yaşam koşullarını, yaşadıkları yeri, çocuklarının öğrenim gördüğü okulu vb. bu doğrultuda düzenledikleri düşünülmektedir ve bu sebeple de uzun yıllardır çalıştıkları kuruma yönelik bağıllık düzeylerinin artabileceği ifade edilebilir. Buna karşın söz konusu kurumda yıllardır aynı sorunların yaşanması ve bir türlü çözülmemesi, belirli bir düzenin oluşmaması gibi faktörler de bağıllık düzeyini olumsuz yönde etkileyebilecektir. Yeni başlayanlar için ise kuruma alışma sürecinde olumlu ve olumsuz birtakım süreçler ile karşılaşılabilir. Bu da bireysel olarak değişebilecek bir durumdur. Ele alınan sebepler doğrultusunda sonuçlarda anlamlı fark çıkmadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların buldukları okulun statüsüne göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağıllık değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Özel okul ve devlet okulunda çalışan öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağıllık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Balay'ın (2000a) araştırmasının amacı, özel ve devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel

bağlılık düzeylerini belirlemektir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonucunda uyumla ilgili örgütsel bağlılık düzeyinin devlet liseleri ve özel liselere göre karşılaştırıldığında; öğretmenlerin yöneticilere göre daha üst düzeyde oldukları belirlenmiştir. Özel okulların ve devlet okullarının çalışma koşulları değişkenlik gösterebilmektedir. Bu durum yalnızca özel ve devlet okulu ayırımında söz konusu olmayıp, özel okullar da devlet okulları da kendi içlerinde farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla her okulda farklı sorunlar yaşanabilmekte veya daha iyi bir çalışma ortamı söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle araştırma sonuçlarında anlamlı bir farkın söz konusu olmadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların buldukları okulun niteliğine göre mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık değerlerinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,050$). Ortaokul ve lise görev yapan öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Akgül'ün (2014) yaptığı araştırmada 246 matematik öğretmeni yer almıştır. Araştırma sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirtilmiştir. Özel okul ve devlet okulu ayırımında söz konusu olan durumun bir benzeri ortaokul ve lise düzeylerindeki okullar için de geçerlidir. Ortaokul ve lise düzeylerinde karşılaşılan sorunlar ve mevcut çalışma ortamları farklılık gösterebilmektedir ve her kurumun kendi içerisinde bir işleyişi bulunmaktadır. Dolayısıyla söz konu durumların öğretmenlerin mesleki benlik saygısı değerlerinde ve örgütsel bağlılık değerlerinde anlamlı bir fark olmamasını açıkladığı düşünülmektedir.

Katılımcıların idari göreve sahip olma durumuna göre mesleki benlik saygısı değerlerinde anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,050$). Söz konusu fark incelendiğinde herhangi bir idari görevi olmayan öğretmenlerin daha yüksek mesleki benlik saygısı düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise anlamlı fark yer almadığı görülmüştür ($p>0,050$). Karayazı (2020) yaptığı çalışmada idari göreve sahip olma durumuna göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bir beden eğitimi ve spor öğretmeni idari görevini asıl yapması gereken iş olmadığını düşünüp, asıl yapması gereken işinin derslere girip öğrencilere yeni şeyler öğretmek olduğunu düşünebilir. Ayrıca idari görevin getirdiği ek iş yükü de mesleki benlik saygısını azaltabilir.

Mesleki benlik saygısı ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Duygusal bağlılık alt boyutu ile orta düzeyde negatif yönlü ilişki, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ülger (2019) yaptığı çalışma neticesinde, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düzeyiyle örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan, olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İnceleme yapılan mevcut değişkenler üzerinde birçok faktörün etkisi olmakta ve bu sebeple söz konusu faktörlere bağlı olarak elde edilen bulguların farklılık gösterdiği düşünölmektedir.

Yapılan çalışma sonucunda mesleki benlik saygısı üzerinde yalnızca idari görev olma durumun etkili bir faktör olduğu görölmüştür. Örgütsel bağlılık değerisi üzerinde ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve mesleki tecrübenin etkili faktörlerdir. Ayrıca mesleki benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki bulunmuş olup, benlik saygısı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerini iyileştirme/geliştirme çalışmaları yapılabileceği düşünölmektedir.

ÖNERİLER

Yapılan çalışma sonucunda çeşitli önerilerde bulunmaktadır:

- Öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arttırılabilmesi için, üniversitelerde ilgili bölümlerde öğrencileri mesleğe hazırlayan sosyal etkinlikler düzenlemesi önerilmektedir.
- Millî Eğitim Bakanlığı okul çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırmak amacıyla, okul müdürlüklerine sosyal etkinlik yapması hususunda girişimde bulunabilir.
- Hizmet içi dönemde öğretmenlere, okulun hedefleri ve öğretmenlik mesleğinin gerekleri hususunda çalışmalar planlanabilir.
- Ders ücreti karşılığında çalışmakta öğretmenlere, eğitim-öğretim yılı başında mesleki benlik saygısını geliştiren ve örgütsel bağlılığı arttıran faaliyetler planlanabilir.

- Sonraki araştırmacıların, farklı coğrafik bölgelerden beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin de araştırma kapsamına almaları önerilir.



KAYNAKÇA

- Ada, S. (2001). Sınıf Öğretmeni Yetiştiren Okullarda Öğretmenlik Meslek Bilgisi Derslerinin Program İçindeki Yeri. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14: 1-14.
- Ağbuğa, B., ve Aslan, Ş. (2010). *İlköğretim okulları için oyunlarla beden eğitimi*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Ağca, V., Ertan, H. (2008). “Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir inceleme” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Alarçin, E.Y. (2019). Benlik, Kendini İzleme Ve Gösterişçi Tüketim İlişkinine Yönelik Bir Araştırma. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD)*, 9(2): 361-390.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Altunay, A., & Öz, F. (2006). Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Benlik Kavramı. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(1): 46-59.
- Arıca, T. (1999). Öğretmen adaylarının benlik saygısı ve mesleki benlik saygılarının geliştirilmesine yönelik bir grupla psikolojik danışma uygulaması. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 11, 11-22
- Arıca, T., & Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin birtakım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-7.
- Arseven, A. D. (1986). Benlik Tasarımı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1: 15-26.
- Aslan, Ş., Dündar, U., Alptekin, A., ve Saraç, N. (2011). Öğretmenlerin beden eğitimi dersinde ortaya çıkan istenmeyen davranışlara karşı kullandıkları yöntemler. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8: 46-11.
- Atakan, M. M. (2014). *Beden eğitimi ve spor bilimleri fakülte ve yüksek okullarındaki akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

- Atasoy, T. & Pekel, A. (2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygıları İle Zihinsel Engelli Çocuklara Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (1) , 51-62. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kafkassbd/issue/64360/964073>
- Atasoy, T. (2021). Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygı Düzeylerine Göre Zihinsel Engelli Bireylerin Sportif Etkinliklerine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi (İstanbul Örneği). *ROL Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 45-56.
- Atik, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Balay, R. (2000a). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000b). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bardel, M.-H., Fontayne, P., Colombel, F., & Schiphof, L. (2010). Effects of Match Result And Social Comparison on Sport State Selfesteem Fluctuations. *Psychology of Sport and Exercise*, 11: 171-176.
- Başığit, A.(2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi).. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, S. (2007). *Orta öğretim kurumları (lise1, 2 ve 3. sınıflar) beden eğitimi dersi öğretim programlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened Egotism, Narcissism, Self-esteem And Direct And Displaced Aggression: Does Self-love or Self-hate Lead to Violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1): 219-229.
- Cash, T. F. (1984). The Irrational Beliefs Test: Its Relationship with Cognitive – Behavioral Traits and Depression. *Journal of Clinical Psychology*, 40(6): 1399-1405.
- Celep, C. (2000). *Sınıf yönetimi ve disiplini*. Anı Yayıncılık.
- Collin, H. (1995). Circles of Self-esteem. *Health Education*, 2: 14-16.
- Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetin, Ş. (2006). Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması). *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, S:18, .28-37.
- Dalkıran, O., ve Tuncel, F. (2007). Ortaöğretim kurumlarında beden eğitimi dersinin seçmeli ders olarak işlenmesinin öğrenciler gözüyle değerlendirilmesi. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1): 37-42.
- Demircan, Y. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin, problem çözme becerileri karar verme stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Trabzon.
- Demirhan, G., Coşkun, H., ve Altay, F. (2002). Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine ilişkin görüşler. *Eğitim ve Bilim Dergisi* 27(123): 35-41.
- Doğan, C. (2005). *Türkiye'de Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Politikaları ve Sorunları*. Bilig, 35: 133-149.
- Dönmez, A. (1985). Denetim Odağı, Kendine Saygı ve Üç Değişken: Çevre Büyüklüğü, Yaş ile Ortamı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 10: 4-15.
- Efiliti, E., ve Çıkılı, Y. (2017). Özel Eğitim Bölümü Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısının İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 0-0.
- Erdoğan, A., Sural, V. (2021). Lise öğrencilerinin beden eğitimi ve spor dersi sınav kaygılarının incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 13(2): 82-90.
- Ergün, H., ve K. Çelik. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi SBE Dergisi*, (34), 113-121.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide özyeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma*, (Yayımlanmış Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Psikoloji Anabilim Dalı/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Eryılmaz, A. (2009). Barışa Yönelik tutumların Özsaygı ve Cinsiyet Değişkenleriyle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21): 23-31.

- Gailliot, M. T., & Schmeichel, B. J. (2006). Is Implicit Self-Esteem Really Unconscious?: Implicit Self-esteem Eludes Conscious Reflection. *Journal of Articles Support of The Null Hypothesis*, 3(3): 73-83.
- Gorbett, K., & Kruczek, T. (2008). Family Factors Predicting Social Selfesteem in Young Adults. *The Family Journal: Counselling and Therapy For Couples and Families*, 16(1): 58-65.
- Güçlü, M. (2001). Avrupa. Amerika Birleşik Devletleri, Çin ve Türkiye de beden eğitimi ve sporun gelişimi. *Milli Eğitim Dergisi*; 150: 33-38.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Güler, M., & Yetim, Ü. (2008). Ebeveyn Rolüne İlişkin Kendilik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22): 34-43.
- Güllü, M. (2007). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Tutumlarının Araştırılması*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Gürbüz, H., & Kışoğlu, M. (2007). Attitudes Of The Science And Art Faculty Students And Education Faculty Students Attend The Non-Thesis Graduated Education Program Toward Teaching Profession (Atatürk University Sample). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-83.
- Hamarta, E. (2009). A Prediction of Self-esteem And Life Satisfaction by Social Problem Solving. *Social Behavior and Personality*, 37(1): 73-82.
- Harmankaya, S. H. (2018). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Meslek Benlik Saygısı ve Umut Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Işık, E. N. (2006). *Öğretmen Adaylarının Benlik Kavramları ile Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İlkin, M. (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma şartlarına göre beden eğitimi dersini nasıl işlediklerinin değerlendirmesi (Muğla ili örneği)*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Malatya.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

- Jordan, C. H., Whitfield, M., & Zeigler-Hill, V. (2007). Intuition and The Correspondence Between Implicit And Explicit Self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6): 1067-1079.
- Karaçam, A., ve Pular, A. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel öz saygı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1): 209-218.
- Karayazı, T. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin atanma usullerine göre örgütsel bağlılık, mesleki stres ve özveri düzeylerinin incelenmesi*, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaygısız, A. G. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Kernis, M. H., Brockner, J., & Frankel, B. S. (1989). Self-esteem and reactions to failure: The mediating role of overgeneralization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 707-714.
- Knapen, J., Vliet, P. V., Coppenolle, H. V., David, A., Peuskens, J., Pieters, G., & Knapen, K. (2005). Comparison of Changes in Physical Self Concept, Self-Esteem, Depression and Anxiety Following Two Different Psychomotor Therapy Programs in Nonpsychotic Psychiatric Inpatient. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 74: 353-361.
- Koç, Y., ve Yeniçeri, S. (2021). Farklı branş öğretmenlerinin beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ve beden eğitimi ve spor dersine yönelik algılarının metaforik analizi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1): 106-125.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kundu, S. C., & Rani, S. (2007). Human Resources' Self-esteem Across Gender and Categories: A Study. *Industrial Management & Data Systems*, 107(9): 1366-1390.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Kuzgun, Y. (1983). Benlik ve İdeal Benlik Kavramlarının, Tercih Edilen Meslek Kavramlarıyla İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1): 1-10.
- Lamont, M., Kaufman, J., & Moody, M. (2000). The Best of The Brightest: Definitions of The Ideal Self Among Prize-Winning Students. *Sociological Forum*, 15(2): 187-224.

- Nartgün, S. Ş. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 287-316.
- Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion Versus Global Self-esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself. *Journal of Personality*, 77(1): 23-50.
- O'Reilly C., Chatman J., (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Cilt:71, No:3, s.492-499
- Oğul, E.O. (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Açından Karşılaştığı Sorunlar (Balıkesir Örneği), (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Oktan, V., & Şahin, M. (2010). Kız Ergenlerde Beden İmajı İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7: 1-12.
- Oral, B. (2004). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları*. Eğitim Araştırmaları, Ankara, Anı Yayıncılık 15, 88-98
- Öçalan, M., ve Erdoğan, M. (2009). Ortaöğretim kurumlarında beden eğitimi dersinin amaçlarının gerçekleşme düzeyi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3): 280-291.
- Özçelik, E.(2007). *Öğrencilerin sosyalleşmesinde beden eğitimi dersinin rolü*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özden, Y. (1997). *Öğretmenlerde okula adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilgili mi?* Milli Eğitim, 135, 35-41.
- Özkan, İ. (1994). Benlik Saygısını Etkileyen Etkenler. *Düşünen Adam*, 7(3): 4-9.
- Paşamehmetoğlu, A., & Yeloğlu, O. H. (2013). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Basım.
- Penley, L. E. ve S. Gould, (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment to Organizations. *Journal Of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Pullmann , H., & Allik, J. (2008). Relations of Academic And General Selfesteem to School Achievement. *Personality and Individual Differences*, 45: 559-564.
- Robins, R. W., & Trzesniewski, K. H. (2005). Self-esteem Development Across Life Span. *Current Directions in Psychological Science*, 14(3): 158-162.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Salmivalli, C; Kaukiainen, L; Lagerspetz, K.M.J. (1999). "Self-Evaluated, Self Esteem, Peer-Educated, Self-Esteem and Defensive Egoism as Predictor of

- Adolescents Participation in Bullying Situation". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol: 3. 121-140.
- Sayın, S. (2003). Farklı programlarda okuyan öğretmen adayı üniversite öğrencilerinin empatik eğilimi, öğretmenlik mesleğine karşı tutum ve mesleki benlik saygısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(6), 74-84.
- Sayiner, B., Savaşan, E., Sözen, D., & Köknel, Ö. (2007). Yükseköğretim Gençliğinin Benlik Algısının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11): 253-265.
- Schumann, N. M. (1991). *Collegial Relationship and Self-Esteem of Beginning Teachers*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of Nebraska, Lincoln.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Meslekî Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149: 1-23.
- Seferoğlu, S.S. (2004). *Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim*. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58: 40-45.
- Serin, M. K. (2011). *İlköğretim kurumlarında öğretimsel liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Konya ili örneği)*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sontay, G., Tutar, M., & Karamustafaoğlu, O. (2016). "Okul Dışı Öğrenme Ortamları ile Fen Öğretimi" Hakkında Öğrenci Görüşleri: Planetaryum Gezisi. *İnformal Ortamlarda Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1-24.
- Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M., & Acat, B. (2003). A study of school experiences practices and its effect on the perception of teaching profession. *Fırat University Journal of Social Science*, 13(1), 235-250.
- Tamer, K., ve Pular, A. (2001). *Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri*, Ankara: Ada Matbaacılık.
- Tavas, B., & Öztürk, C. (2016). İç Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılık İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişki: Türk Polis Teşkilatı Örnekleme. *Journal of Human Sciences*, 13(1): 1532-1542.
- Terzi, A. R., & Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-113.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.

- Ülger, A. A. (2019). *Özel eğitim okullarında görev yapan eğitimcilerin mesleki benlik saygıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ürün, A. E. (2010). *Lise Öğrencilerinin Kendine Saygı Düzeyleri ile Mesleki Olgunlukları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Üzüm, H., Yalçın, H.B., Biçer, B., Yüктаşır, B., Yıldırım, Y. (2015). Beden eğitimi öğretmen adaylarının mesleklerine karşı tutumları. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(1-4): 1-10.
- Wylie, R.C. (1974). "The Self Concept: A Review of Methodological Considerations and Measuring Instruments". Lincoln: *Lincoln University of Nebraska Press*.
- Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde araştırma*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A., & İplik, Ö. G. F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yetim, A. A., & Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2): 541-550.
- Yıldırım, Y. Kırımoğlu, H. ve Temiz, A. (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi (Hatay İl Örneği). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 88-97.
- Yıldız, M., & Çapar, B. (2010). Orta Öğretim Öğrencilerinde Benlik Saygısı İle Dindarlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(3): 103-131.
- Yıldız, O., Aktaş, Ö., Yıldız, M., Yıldırım, H.M.(2018). Sınıf öğretmenlerinin beden eğitimi ve oyun dersine yönelik tutumları ve karşılaştıkları problemlerin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(47): 233-251.
- Yılmaz Tekirgöl, D. (2011). *Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu İle İlişkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, D., & Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(1), 93-126.

EKLER

Ek-1. Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

20-25 26-30 31-35 36-40 41 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz

Evli Bekar

4. Eğitim Durumunuz

Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Aylık Ortalama Gelir Düzeyiniz

4254 TL ve Altı 4254 TL-5500 TL 5501-7000 TL 7001 TL ve üzeri

6. Mesleki Tecrübeniz

1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

7. Bulduğunuz Okulda Çalışma Süreniz

1-3 yıl 4-6 yıl 7-10 yıl 10-15 yıl 16 yıl ve üzeri

8. Çalıştığınız Okulun Statüsü

Devlet Okulu Özel Okul

9. Çalıştığınız Okulun Niteliği

Ortaokul Lise

10. Okulda İdari Göreviniz Var mı?

Yok Okul Müdürü Müdür Yardımcısı

Ek-2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Okulumla karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5. Bu okulda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.					
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.					
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18. Bu okula çok şey borçluyum.					

Ek-3 Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği(MBSÖ)

		Kesinlikle Katılıyorum (1)	Katılıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (4)	Kesinlikle Katılmıyorum (5)
1	Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2	Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3	Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4	Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.					
5	Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6	Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7	Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8	Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9	Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10	Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım					
11	Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12	Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					
13	Mesleğimden memnunum.					
14	Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15	Mesleğimi küçümsüyorum					
16	Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17	Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18	Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.					
19	Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığı düşünüyorum.					
20	Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.					
21	Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
22	Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23	Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim					
24	Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25	Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26	Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27	İlgilerimin mesleğime uygun olmadığı düşünüyorum.					
28	Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum					
29	Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm					
30	Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					

Ek-4 Etik Kurul Onayı



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 03.06.2022
TOPLANTI SAYISI: 2022-10

KARAR NO: 2022-10-31: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı 211462089 numaralı öğrencisi Hüseyin AYMAZ' ın "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygıları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 12.01.2022 tarih ve 2022-01 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Hüseyin AYMAZ ilk ve orta öğrenimini Salih Şükriye YOLUÇ okulunda, lise öğrenimini ise Bağcılar Orhan Gazi Lisesinde bitirmiştir. Adnan Menderes Üniversitesi Beden Eğitim ve Spor Yüksek Okulu-Rekreasyon bölümünden 2011 yılında mezun olmuştur. Halen İstanbul, Bahçelievler Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bir okulda beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

