

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI



**BEDEN EĞİTİMİ SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ALTERNATİF
İŞ KAYNAKLARI YÖNELİMLERİNDE İŞE YABANCILAŞMA
İŞ TATMİNİ VE SOSYOEKONOMİK FAKTÖRLERİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan AÇAR

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Adem SOLAKUMUR

BOLU, TEMMUZ – 2024

KABUL VE ONAY SAYFASI

Sinan AÇAR tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi Spor Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynakları Yönelimlerinde İşe Yabancılaşma İş Tatmini ve Sosyoekonomik Faktörlerin Rolü” adlı tez çalışması jürimiz tarafından **Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı’nda** Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir. 23/07/2024

Jüri Üyeleri

Danışman

Doç. Dr. Adem SOLAKUMUR

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Zeki TAŞ

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Mustafa Alper MÜLHİM

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

İmza

.....

.....

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin Turnitin adlı programında enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %30'u geçmemektedir.

Bu çalışma için Sosyal Bilimler Araştırmalar Etik Kurulundan **(protokol no, 2024/229)** sayısı ile etik izin alınmıştır.

SİNAN AÇAR

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ALTERNATİF İŞ KAYNAKLARI YÖNELİMLERİNDE İŞE YABANCILAŞMA İŞ TATMİNİ VE SOSYOEKONOMİK FAKTÖRLERİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİNAN AÇAR

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. ADEM SOLAKUMUR

BOLU, TEMMUZ-2024

XIV + 103 SAYFA

Bu çalışmanın amacı; işe yabancılaşma ve iş tatmininin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerine etkisinde sosyoekonomik faktörlerin rolünü tespit etmek ve bu faktörlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Tarama modellerinden betimsel tarama modeli kullanılarak yapılan araştırmanın evrenini Sakarya, Kocaeli, Düzce ve Bolu illerindeki resmi ve özel kurumlarda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada verileri toplamak için araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu, Elma, (2003) tarafından geliştirilen “İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Ölçeği”, Keser ve Bilir, (2019) tarafından uyarlaması yapılan “İş Tatmin Ölçeği” ve araştırmacılar tarafından geliştirilen “Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde normallik ve güvenilirlikler test edilmiş, tanımlayıcı ve betimleyici istatistikler yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler t testi, ANOVA, Korelasyon ve aracı model analizleri ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda; özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşmalarının daha yüksek olduğu, iş tatminlerinin daha düşük olduğu ve alternatif iş kaynaklarına yönelme eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ekonomik durumlarını düşük olarak algılayan ve mesleğin ekonomik beklentiyi karşılamadığını düşünen öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ve işe yabancılaşma düzeyleri anlamlı olarak daha yüksek, iş tatmin düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Yaş ve çocuk sayısı arttıkça alternatif iş kaynaklarına yönelme eğilimlerinin azaldığı, yüksek iş tatmininin yabancılaşmayı azalttığı, yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelmeyi arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca iş tatmini ve işe yabancılaşmanın beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle ilgili kurum ve paydaşlara; iş tatmini ve işe yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelmeye etkisinde belirleyici olan sosyo-ekonomik faktörleri dikkate almaları önerilmektedir.

ANAHTAR KELİMELEER: İşe Yabancılaşma, Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim, Beden Eğitimi Öğretmenleri, Sosyoekonomik Faktörler, İş Tatmini

ABSTRACT

**THE RESEARCH THE ROLE OF JOB ALIENATION, JOB
SATISFACTION, AND SOCIOECONOMIC FACTORS IN THE CAREER
CHOICES OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS
MASTER'S THESIS
SİNAN AÇAR
BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHING
THESIS ADVISOR: ASSOCIATE PROFESSOR DR. ADEM SOLAKUMUR
BOLU, JULY-2024
XIV + 103 PAGES**

The purpose of this study is to examine the role of alienation from work, job satisfaction, and socio-economic factors in physical education and sports teachers' inclination towards alternative job sources. The research, conducted using a descriptive survey model, includes physical education and sports teachers working in public and private institutions in the provinces of Sakarya, Kocaeli, Düzce and Bolu. Data was collected using a personal information form created by the researcher, Elma's (2003) "Alienation from Work Scale for Primary School Teachers," Keser and Bilir's (2019) adapted "Job Satisfaction Scale," and a "Scale for Inclination Towards Alternative Job Sources". Descriptive and inferential statistics, including t-tests, ANOVA, correlations, and mediation model analyses, were used to analyze the data. The findings indicate that physical education teachers in private schools experience higher levels of work alienation, lower job satisfaction, and a greater inclination towards alternative jobs. Teachers who perceive their economic situation as low and believe that the profession does not meet economic expectations exhibit significantly higher levels of inclination towards alternative jobs. Also, age and the number of children inversely affect the inclination towards alternative job sources, while higher job satisfaction reduces work alienation. The study also reveals that economic expectations play a mediating role in the relationship between job satisfaction, work alienation, and physical education teachers' inclination towards alternative job sources. Based on these results, it is recommended that institutions and stakeholders consider the socio-economic factors that influence job satisfaction and work alienation in relation to teachers seeking alternative job sources.

KEYWORDS: Work Alienation, Tendency to Alternative Job Resources, Physical Education Teachers, Socioeconomic Factors, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KABUL VE ONAY SAYFASI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ	xi
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xiii
TEŞEKKÜR	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	5
1.2. Problem Cümlesi	6
1.3 Alt Problemler	7
1.3.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmakta Mıdır?	7
1.3.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşmakta Mıdır?	7
1.3.3 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Eşin Çalışma Durumuna Göre Farklılaşmakta Mıdır?	7
1.3.4 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Görev Yapılan Kuruma Göre Farklılaşmakta Mıdır?	7
1.3.5 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Algılanılan Ekonomik Duruma Göre Farklılaşmakta Mıdır?	7
1.3.6 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Ekonomik Beklenti Durumuna Göre Farklılaşmakta Mıdır?	7
1.3.7 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri ile Yaş, Ortalama Aylık Hane Geliri ve Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?	7

1.3.8 İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimlerine Etkisinde Ekonomik Beklentiler Nasıl Bir Rol Oynamaktadır?	7
1.4 Araştırmanın Amacı	8
1.5 Araştırmanın Önemi	8
1.6 Varsayımlar	9
1.7 Sınırlılıklar.....	10
1.8 Tanımlar	11
1.8.1 İşe Yabancılaşma	11
1.8.2 Alternatif İş İmkanları.....	11
1.8.3 Beden Eğitimi Öğretmeni	12
1.8.4 İş Tatmini	13
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ İLE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR.....	14
2.1 Yabancılaşma Kavramı	14
2.1.1 Yabancılaşmanın Boyutları	16
2.1.2 İzolasyon	16
2.1.3 Güçsüzlük.....	16
2.1.4 Anlamsızlık	17
2.1.5 Kendine Yabancılaşma (Kendinden Uzaklaşma):	17
2.1.6 Kuralsızlık (Normsuzluk):	18
2.2 İşe Yabancılaşma.....	19
2.2.1 Bireysel Faktörler.....	19
2.2.2 Çevresel Faktörler	20
2.2.3 Örgütsel Faktörler	20
2.2.4 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	20
2.3 Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma	22
2.4 İş Tatmini	23
2.4.1 İş Tatminin Önemi	24
2.4.2 İş Tatminini Etkileyen Faktörler:	25
2.5 Alternatif İş Kaynaklarına Yönelme	28
2.6 İşten Ayrılma Niyeti	30
2.6.1 Çevresel Faktörler:	31
2.6.2 Bireysel Faktörler:.....	31
2.6.3 Örgütsel Faktörler:	31
2.7 Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti:	32
2.8 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları:	32
2.9 Beden Eğitimi.....	33
2.9.1 Beden Eğitiminin Tarihsel Gelişimi.....	33
2.9.2 Beden Eğitimi ve Sporun Önemi.....	34
2.9.3 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni	36

2.10 İlgili Araştırmalar	36
2.10.1 Yurtiçi Çalışmalar	36
2.10.2 Yurtdışı Çalışmalar	38
3. YÖNTEM	39
3.1 Araştırmanın Modeli	39
3.2 Evren	39
3.3 Örneklem	39
3.4 Veri Toplama Araçları.....	40
3.3.1 Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği	40
3.3.2 İşe Yabancılaşma Ölçeği	43
3.3.3 İş Tatmini Ölçeği.....	44
3.5 Verilerin Toplanması.....	44
3.6 Verilerin Analizi	44
4. BULGULAR.....	48
4.1 Betimleyici İstatistikler.....	48
4.2 Araştırma Problemleri ve Bulguları	49
5. TARTIŞMA.....	70
5.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	70
5.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	72
5.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	74
5.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	75
5.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	76
5.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma	77
5.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	79
5.8 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	80
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
6.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	83
6.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	83
6.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	84
6.4 Dördüncü Probleme İlişkin Sonuçlar	84
6.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	85
6.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	85
6.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	86
6.8 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	86
6.9 Öneriler.....	86
7. KAYNAKLAR	88

8. EKLER.....	96
EK 1 Kişisel Bilgi Formu	96
EK 2 Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği	97
EK 3 İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	98
EK 4 İş Tatmini Ölçeği	100
EK 5 İş Tatmini Ölçeği Ölçek izni	101
EK 6 İşe Yabancılaşma Ölçeği Ölçek İzni	102
EK 7 Etik Kurul İzni	103



ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. 1° DFA (Doğrulayıcı faktör analizi) sonuçları	42
Şekil 4.1. Araştırma Modeli 1	62
Şekil 4.2. Araştırma Modeli 2	66



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi 1. Döndürme Sonuçları	41
Tablo 3.2. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi 2. Döndürme Sonuçları	41
Tablo 3.3. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğine ait 1° DFA uyum indeksleri	42
Tablo 3.4. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin 1° DFA Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları ($\square$) ile Hata Katsayıları (1- $\square$ 2) ve benzeşim geçerliği ve güvenirlilik analiz sonuçları.	43
Tablo 3.5. İş Tatmin Ölçeğine ait maddelerin puan dağılımları	45
Tablo 3.6. Alternatif iş kaynaklarına yönelim Ölçeğine ait maddelerin puan dağılımları	46
Tablo 3.7. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait maddelerin puan dağılımları.....	47
Tablo 4.1. Katılımcılara ait frekans ve yüzdeler.	48
Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçları.....	49
Tablo 4.3. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İşe Yabancılaşma t test sonuçları	50
Tablo 4.4. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları	51
Tablo 4.5. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçları	51
Tablo 4.6. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre İşe Yabancılaşma t test sonuçları	52
Tablo 4.7. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları	52
Tablo 4.8. Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçları	53
Tablo 4.9. Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre İşe Yabancılaşma alt boyutları t test sonuçları	54
Tablo 4.10. Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları.....	54
Tablo 4.11. Katılımcıların görev yapılan kurum değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçları	55
Tablo 4.12. Katılımcıların görev yapılan kurum değişkenine göre İşe Yabancılaşma alt boyutları t test sonuçları	56
Tablo 4.13. Katılımcıların görev yapılan kurum değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları.....	56

Tablo 4. 14. Algılanılan ekonomik duruma göre alternatif iş kaynaklarına yönelim puanları ANOVA sonuçları.....	57
Tablo 4.15. Algılanılan ekonomik duruma göre işe yabancılaşma puanları ANOVA sonuçları.....	58
Tablo 4.16. Algılanılan ekonomik duruma göre iş tatmin puanları ANOVA sonuçları	58
Tablo 4.17. Araştırmanın 1., 2. ve 3. hipotezlerine ilişkin bulgular.....	63
Tablo 4.18. İş tatmininin Alternatif İş Kaynaklarına Etkisinde Ekonomik Beklentinin Rolü Aracı Rolü ile Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	64
Tablo 4.19. Araştırmanın 1., 2. ve 3. hipotezlerine ilişkin bulgular.....	67
Tablo 4.20. İşe Yabancılaşmanın Alternatif İş Kaynaklarına Etkisinde Ekonomik Beklentinin Rolü Aracı Rolü ile Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	68



KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
İTÖ	: İş Tatmini Ölçeği
İYB	: İşe Yabancılaşma Ölçeği
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MEM	: Milli Eğitim Müdürlüğü
N	: Katılımcı sayısı
P	: Anlamlılık
R	: Pearson Korelasyon Katsayısı
sd	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
ss	: Standart Sapma
t	: Hesaplanan t değeri
α	: Alfa güvenirlik değeri
β	: Standardize edilmiş regresyon katsayısı

TEŞEKKÜR

Araştırma ve Yüksek Lisans Tez sürecim boyunca bana göstermiş olduğu rehberlik, sabır ve anlayışıyla yanımda olan ve karşılaştığım bütün zorlukları anlayışla karşılayıp bana yapıcı dönütler sunan danışmanım Sayın Doç. Dr. Adem SOLAKUMUR' a teşekkür ederim.

Lisans ve yüksek lisans öğrenimim süresince ders aldığım, tavsiye ve yönlendirmelerini benden esirgemeyen hocalarıma ve tez savunma jürimde yer alan **Doç. Dr. Adem SOLAKUMUR, Doç. Dr. Zeki TAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Alper MÜLHİM** hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma süreci içerisinde en ihtiyaç duyduğum anlarda yanımda olan ve tez sürecinde büyük katkıları bulunan değerli dostum, Edebiyat Öğretmeni Kemal ERDEM' e teşekkür ederim.

Burada ayrı ayrı ismini sayamadığım yüksek lisans öğrenimim ve tez sürecimde yanımda olan bütün hocalarım ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak her süreçte yanımda olan değerli eşim Kübra AÇAR ve bana sürekli hala çalışıyor musun? Diye soran oğlum Emir Burak AÇAR' a teşekkür ederim.

Sinan AÇAR

1. GİRİŞ

Eğitim, insanın öğrenme arzusuyla birlikte varoluşunun başlangıcından itibaren günümüze kadar süre gelen bir olgudur. İnsanın toplumsal bir varlık olması, merakı, yeteneklerini sergileme isteği ve çağın gereksinimleri, eğitimi temel ve vazgeçilmez kılmıştır.

Eğitim, bireyin bilgi ve becerilerini geliştirmesine, topluma katkı sağlamasına ve kendini ifade etmesine olanak tanır (Aydoğan, 2015).

Öğretmenler, eğitim süreçlerinin başarılı olmasında ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde merkezi bir rol oynar. Öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin yanı sıra psikolojik durumları da eğitimin kalitesini ve verimliliğini etkileyen önemli bir faktördür (Uzun & Yaprakdal, 2022). Eğitsel süreçler bir döngü içerisinde gerçekleşir.

Öğretmenler, eğitim sürecinde doğrudan öğrencilere rehberlik eder ve onların gelişimine katkıda bulunur. Bu nedenle, öğretmenlerin çalışma koşulları ve motivasyonları hem kendi performanslarını hem de öğrencilerin öğrenme deneyimini etkiler. Öğretmenlerin motivasyonu, sınıf içi etkileşimleri, ders planlamaları ve öğrenci başarısı üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Bu yüzden, öğretmen ve öğrenci motivasyonunu birbirinden ayrı düşünmek mümkün değildir; ikisi bir arada ele alınmalıdır (Atkinson, 2000).

Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen birçok faktör vardır ve bu faktörler, eğitim sisteminin işleyişini doğrudan etkiler. Bu faktörlerin bazıları:

1. **Uygun Çalışma Koşulları:** Öğretmenlerin çalışma ortamı, fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İyi bir çalışma ortamı, öğretmenlerin verimliliğini artırır.
2. **Yükselme ve Gelişme İmkânı:** Öğretmenler, kariyerlerinde ilerlemek ve kendilerini geliştirmek isterler. Eğitim kurumları, öğretmenlere bu imkânları sunar.
3. **Başarının Takdiri:** Öğretmenler, çabalarının fark edildiğini hissetmek isterler. Başarılarının takdir edilmesi, motivasyonlarını artırır.

4. **İş Güvencesi:** İş güvencesi, öğretmenlerin huzur içinde çalışmalarını sağlar. Bu güven ortamı, öğrencilere de olumlu yansır.
5. **Kişisel Sorunlara Anlayış Gösterilmesi:** Öğretmenler, kişisel sorunlar yaşayabilir. Bu nedenle yöneticiler, empati göstermeli ve destek olmalıdır.
6. **İşin İlginç ve Anlamlı Olması:** Öğretmenler, işlerinin anlamlı olduğunu hissetmek isterler. İlgi çekici ders içerikleri ve etkileşimli öğrenme deneyimleri, motivasyonlarını artırır.
7. **İyi Bir Ücret:** Öğretmenler, adil bir ücretle çalışmak isterler. Bu hem öğretmenlerin yaşam standartlarını yükseltir hem de işlerine olan bağlılıklarını artırır.

Bu faktörlerin öğretmenlerin motivasyonunu artırmak ve eğitim kalitesini yükseltmek için dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Karaköse, 2005).

Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim süreçlerindeki motivasyonlarını artırmada ve karşılaştığı problemlerin çözümünde; pozitif psikolojik sermaye kavramı öne çıkmaktadır. Öğretmenlerin bu sermayeyi geliştirmesi, okullarında mutlu ve etkin bir şekilde çalışmalarını sağlar ve sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olarak eğitim hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırır (Uzun ve Yaprakdal Uzun, 2022).

Öğretmenlerin iş motivasyonunu üzerinde işe yabancılaşmanın da etkisi dikkate alınmalıdır. Yabancılaşma, örgütlerin işleyişini ve çalışanların motivasyonunu etkileyen önemli bir konudur. Eğitim örgütü de diğer örgütler gibi yabancılaşmanın sonuçlarından etkilenebilir.

Mesleğine yabancılaşan bir öğretmen, işini sadece bir rutin görev olarak görmeye başlar. Bu, öğretme-öğrenme sürecinde olumsuz sonuçlara yol açabilir. Öğretmen, derslere karşı ilgisizlik gösterebilir, öğrencilere dönük tutumları olumsuzlaşabilir ve motivasyonunu kaybedebilir. Sonuç olarak, bu durum öğretme-öğrenme sürecinin etkililiğini ve verimliliğini azaltır (Bayındır, 2002). Bununla birlikte çalışanın motivasyonu üzerinde belirleyici olan bir diğer unsur da iş tatminidir.

Vroom da (1967) göre iş tatminini, çalışanların yaptıkları iş sonrasında işle ilgili nasıl bir duygu durumu geliştirdiğini ifade eder. Eğer çalışan iş sonucunda fayda sağladığını hissederse, bu iş memnuniyeti olarak adlandırılır. Ancak iş sonucunda negatif düşünceler hisseden, beklentilerini karşılayamayan çalışanlar

için iş memnuniyetsizliği söz konusudur. Yani iş tatmini, çalışanın işle ilgili duygusal deneyimini yansıtır. İş tatmini, çalışanların işleriyle ilgili duydukları memnuniyeti ifade eder. Bu memnuniyette iş deneyimi ve çevresel şartlar önemlidir. İş deneyimi arttıkça, çalışanlar genellikle işlerini daha iyi anlarlar ve beklentilerini buna göre ayarlarlar. Ancak bazı insanlar, yıllar geçse de beklentilerini değıştirmezler ve iş tatminsizliği ile yaşamayı öğrenirler. Bu, kişisel farklılıklara ve yaşam deneyimine bağlıdır (Erdoğan, 1999).

İş tatmini ile ilgili çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Süreç yaklaşımları olarak genellikle ele alınan bu yaklaşımlardan Vroom'un Beklenti Teorisi'ne göre insanlar, beklentilerini gerçekleştirmek için farklı davranış kalıpları içerisinde kendilerine en uygun olanını seçmektedir. Bu teoriye göre motivasyon, kişinin işten beklentisi ile doğru orantılıdır. Çalışanlar, işten beklediklerine kavuşunca tatmin olmaktadır. Çalışanlar ödül veya ücret olarak tatmin beklentisine sahiptir. Bu nedenle ödüllendirme veya ücret olarak tatmin doğru yapılırsa çalışanların tatmini ve başarıları da artacağına inanılmaktadır. Bir diğer süreç teorisi olan Amaç Teorisi olan Locke ve Latham'ın geliştirdiği amaç teorisinde de çalışanlar kişisel olarak belirledikleri amaçları gerçekleştirme gayretinde olduğu, çalışanın kendisine göre bazı amaçlar belirlediğini, bunları elde etmek için uğraştığını ve hedefe ulaşmanın da doyum sağladığını öne sürmektedir. Bu sebeple, çalışanların kurumlarının amaçlarını yerine getirdiğinde, yönetim tarafından ödüllendirilmelerinin iş tatminine katkı sağlayacağı belirtilmektedir.

Çalışan davranışlarını belirleyen bir diğer faktörde sosyoekonomik beklentilerin karşılanmasıdır. Ekonomik beklentiler içerisinde çalışanın emeğinin karşılığını alabilmesinin ve bundan doyum elde etmesinin mesleki performansına, iş tatminine ve yaşam doyumuna etkileri olacaktır.

Gerek yabancılaşma gerek iş tatmini gerekse sosyoekonomik faktörler bir örgüt çalışanı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin kararlarını etkileyerek davranışlarına yön verecektir. Nihayetinde birey doyum yaşayamadığında alternatifler üzerine düşünceler geliştirecek ve mevcut kazanımlarını sürdürmede ek olanaklar sağlama yoluna gidecektir. Bu durum örgütün hedeflerini doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkileyecektir.

Sosyoekonomik beklentilerin karşılanmasının önemini Bourdeiu' nun sermaye teorisine dayandırarak açıklayabiliriz. Bourdeiu' nun dikkat çektiği;

sosyal, kültürel, iktisadi ve sembolik sermayeler hem ferdi hem de içtimai davranışları yönlendirmede önemli rol oynamaktadır. Her bir sermaye türü diğerleri ile ilişkili olarak belli bir alanda var olmayı sağlamaktadır. Alan, sermaye ve habitus ilişkilerine dikkat çekerek davranış ve düşünceleri ele alan Bourdeiu Marksiz teorisyenlerin yeniden üretim süreçlerine farklı bir derinlik kazandırmıştır. Böylece değişim, dönüşüm ve hareketlilik yeniden yorumlanmıştır. Bu araştırmada özellikle entelektüel ve kültürel bir sermaye üzerinde kendini konumlandırabilen öğretmenlerin aynı zamanda ekonomik sermayeye de ihtiyaç duyduğu vurgulanmaktadır. Bir beden eğitimi öğretmeni kendisini içinde var olduğu toplumda konumlandırırken bir yandan da alan kavgasında güçlü bir pozisyon elde etmeye ve yaşam doyumunu sağlamlaştırmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda entelektüel ve kültürel sermayesini ekonomik sermaye ile birleştirmek ve daha güçlü bir alan elde etmek ister. Bu sermayelere ulaşamama ve bu sermayeleri birleştirememesi bireylerin kendilerini konumlandırmalarında zorluklara veya yaşam kalitelerinde eksikliklere neden olacağından her birey bu sermayelere çeşitli düzeylerde sahip olmaya çalışmaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmeni de bu bağlamda mesleğini icra ederek kültürel, sosyal, sembolik ve ekonomik sermayeden ihtiyacı oranında pay elde etmeye çalışmaktadır. Mevcut ekonomik koşullar yaşam kalitesi ve ihtiyaçları karşılamada yetersiz kaldığında bireyler bu ihtiyaçlarını karşılayacak yeni kaynaklara yönelirler.

Bu araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin zihinsel ve bedensel emek karşılığı elde ettikleri sosyal ve iktisadi sermayenin yetersiz kaldığı durumlarda çözüm olarak yöneldikleri destekleyici bir unsur olarak alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ele alınmıştır.

Alternatif iş kaynaklarına yönelme; işten ayrılma, iş devri ve işi bırakma vb. kavramlar üzerinden sıklıkla çalışıldığı ve literatürün de bu kavramlar üzerinden ele alındığı görülmektedir. Bu durum araştırmamız için hem bir sınırlılık oluşturmakta hem de araştırmamıza özgün değer katmaktadır.

Yapılan araştırmalarda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri, çeşitli faktörler açısından incelenmiştir. Fakat beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerinde; işe yabancılaşma ve iş tatmini hakkında yeterli çalışma bulunmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla bu çalışma bu faktörlere dikkat çekmektedir.

Çalışmanın temel amacı beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma ve iş tatminlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelme eğilimlerinde sosyoekonomik faktörlerin rolünü belirlemek ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşma durumlarını tespit etmektir.

1.1. Problem Durumu

İş tatmini, çalışanların işlerinden beklentileri ile işin sunduğu olanaklar arasındaki dengeye bağlı olarak zihinsel ve davranışsal olarak hissettikleri tatmin durumunu ifade eder. Bu, işle ilgili değerlendirmelere dayalı bir duygusal durum olmanın yanı sıra, aynı zamanda bir davranış biçimidir. İş tatmini, iş yerindeki koşullar, performans, sosyal ilişkiler, ücret ve terfi gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak şekillenir. Yani, çalışanlar işlerini ne kadar tatmin edici bulduklarını hem düşünceleri hem de eylemleri ile ifade ederler. Bu faktörler, iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir ve çalışanların iş yerindeki deneyimlerini belirler.

Yeniçeri (1987)'ye göre yabancılaşma da bu süreçler ile ilişkili kavramlar arasında yer almaktadır. Yabancılaşma, bir kişinin iş yerinde kendini yabancılaşmış hissettiği durumu ifade eder. Bu, kişinin öz değerlerinden, kurumdan ve toplumsal bağlamlardan uzaklaşması anlamına gelir. Yani, kişi işi sadece bir görev olarak görür ve amacını gerçekleştirmek için araçlara odaklanırken, ideal duygularını ve değerlerini ihmal edebilir. Bu durum, iş verimliliğini ve çalışan memnuniyetini olumsuz etkileyebilir.

Bir öğretmenin işine yabancılaşması, işini sadece monoton bir etkinlik olarak görmesi öğretme-öğrenme sürecinde dersine ve öğrencilere olumsuz yansımaya sonuçlanır. Bu, etkililiği ve verimliliği azaltabilir. Yani, öğretmen işini sadece bir rutin olarak algıladığında, öğrencilere daha az ilgi gösterebilir ve derslerde daha az etkili olur (Bayındır, 2002).

Öğretmenlik mesleği, birçok zorlukla karşılaşılabilen bir alan olarak bilinir. Bu zorluklar, öğretmenleri olumsuz yönde etkileyebilir ve işlerini daha zor hale getirebilir. Bu zorluklarla baş etmede, pozitif psikolojik sermayeleri önemli bir rol oynar. Umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik, güven ve dışadönüklük gibi faktörler, öğretmenlerin bu zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olurken beden eğitimi öğretmenlerinde iş tatminsizlikleri, işe yabancılaşma ve işten ayrılma

niyetlerinin oluşması eğitim hedefleri ve eğitim çıktıları olan gençleri olumsuz etkileyecek ve eğitim süreçlerinde yeni ekonomik maaliyetlerin oluşmasına neden olacaktır (Tösten ve Özgan 2017).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, eğitimin önemli bir parçası olarak öğrencilerin fiziksel gelişimlerini desteklemekle birlikte, aynı zamanda sosyal ve duygusal gelişimlerine de katkı sağlarlar. Ancak, bu öğretmenlerin mesleki tatminsizlikleri, işlerine yabancılaşmaları ve çeşitli sosyoekonomik faktörlerin etkisiyle alternatif iş kaynaklarına yönelmeleri yaygın bir durum haline gelmiştir. Bu durum, eğitim sistemi ve öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

Mesleki tatminsizlik, öğretmenlerin işlerinden beledikleri tatmini alamamaları sonucu oluşur ve bu da öğretmenlerin motivasyonlarını, performanslarını ve genel yaşam kalitelerini düşürebilir. İşe yabancılaşma ise öğretmenlerin işlerine karşı duygusal bir kopukluk yaşaması ve işlerine anlam verememeleri durumudur. Bu iki faktör, öğretmenlerin meslek değiştirme veya ek iş arayışlarına yönelmelerinde önemli bir rol oynar. Ayrıca, öğretmenlerin karşılaştıkları ekonomik zorluklar ve sosyal çevrelerinin etkisi de alternatif iş kaynaklarına yönelmelerini tetikleyen diğer önemli faktörlerdendir.

Bu araştırma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin neden alternatif iş kaynaklarına yöneldiğini anlamak amacıyla iş tatmini, işe yabancılaşma ve sosyoekonomik faktörlerin rolünü incelemektedir. Araştırmanın sonuçları, eğitim politikaları ve öğretmen destek programları geliştirilmesine katkı sağlayabilir ve öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırarak, eğitim sisteminin sürdürülebilirliğine destek olabilir.

1.2.Problem Cümlesi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerinde işe yabancılaşma, iş tatmini ve sosyoekonomik faktörlerin rolü nedir? Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmeleri, işe yabancılaşmaları ve iş tatminleri demografik faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?

1.3 Alt Problemler

- 1.3.1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmakta Mıdır?**
- 1.3.2 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşmakta Mıdır?**
- 1.3.3 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Eşin Çalışma Durumuna Göre Farklılaşmakta Mıdır?**
- 1.3.4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Görev Yapılan Kuruma Göre Farklılaşmakta Mıdır?**
- 1.3.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Algılanılan Ekonomik Duruma Göre Farklılaşmakta Mıdır?**
- 1.3.6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri Ekonomik Beklenti Durumuna Göre Farklılaşmakta Mıdır?**
- 1.3.7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Tatmin Düzeyleri ile Yaş, Ortalama Aylık Hane Geliri ve Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı Arasında Anlamlı Bir İlişki Var Mıdır?**
- 1.3.8. İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Alternatif İş Kaynaklarına Yönelimlerine Etkisinde Ekonomik Beklentiler Nasıl Bir Rol Oynamaktadır?**

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin neden alternatif iş kaynaklarına yöneldiğini anlamak amacıyla iş tatmini, işe yabancılaşma ve sosyoekonomik faktörlerin rolünü incelemektedir. Ayrıca araştırma, alternatif iş kaynaklarına yönelme ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşma durumlarını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın sonuçları, eğitim politikaları ve öğretmen destek programları geliştirilmesine katkı sağlayabilir ve öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırarak, eğitim süreçlerinin kalitesine destek olabilir.

1.5. Araştırmanın Önemi

- **Öğretmen Memnuniyetinin Artırılması:**

Öğretmenlerin mesleki tatminsizliklerinin nedenlerini anlayarak, onların memnuniyetini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine katkı sağlar.

- **İşe Bağlılığın Güçlendirilmesi:**

İşe yabancılaşma nedenlerini belirleyerek, öğretmenlerin işlerine daha bağlı ve motivasyonlu olmalarını sağlayacak önlemler alınmasına yardımcı olur.

- **Eğitim Kalitesinin Yükseltilmesi:**

Öğretmenlerin iş tatmini ve bağlılığının artması, öğrencilerin eğitim kalitesinin ve genel eğitim deneyimlerinin iyileştirilmesine katkı sağlar.

- **Ekonomik ve Sosyal Desteklerin Önemi:**

Sosyoekonomik faktörlerin öğretmenlerin mesleki tercihleri üzerindeki etkilerini ortaya koyarak, ekonomik ve sosyal desteklerin önemini vurgular.

- **Politika ve Program Geliştirme:**

Eğitim politikası yapıcılara ve okul yöneticilerine, öğretmen destek programlarının ve politikalarının geliştirilmesi konusunda değerli bilgiler sunar.

- **Kariyer Gelişiminin Desteklenmesi:**

Öğretmenlerin kariyer gelişimleri üzerindeki engelleri belirleyerek, kariyer gelişimlerini destekleyecek programlar ve politikalar oluşturulmasına katkı sağlar.

- **Mesleki Performansın Artırılması:**

Öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerini önleyerek, mesleki performanslarının ve verimliliklerinin artırılmasına yardımcı olur.

- **Eğitim Sisteminin Sürdürülebilirliği:**

Öğretmenlerin mesleklerinde kalmalarını teşvik ederek, eğitim sisteminin sürdürülebilirliğine ve istikrarına katkıda bulunur.

- **Araştırma ve Literatüre Katkı:**

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tatmin, işe yabancılaşma ve sosyoekonomik faktörlerle ilişkilerine dair literatüre önemli katkılar sağlar.

- **Öğrenci Gelişimine Katkı:**

Öğretmenlerin mesleki tatmin ve motivasyonlarının artması, öğrencilerin fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimlerine olumlu katkılar sağlar.

Öğretmenlerin iş tatmini ve işe yabancılaşmadan korunması, eğitim sistemlerinin başarısı ve toplumun refahı için büyük önem taşır. Bu nedenle; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerinde; işe yabancılaşma, iş tatmini ve sosyoekonomik faktörlerin etkilerinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Yapılan çalışmanın bu bağlamda önemli bir boşluğu doldurarak alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu kavramlar üzerinden konunun ele alınarak çalışılması; bugün ve yarına ilişkin doğru planlamaların yapılmasında, eğitim hedeflerine sağlıklı bir zeminde yol alınmasında ve pozitif eğitim ortamlarının oluşturulmasında önemli rol oynayacaktır.

1.6. Varsayımlar

Beden eğitimi öğretmenlerinin ölçekleri samimi bir şekilde cevapladıkları, Ölçeklerin ölçmek istediği değişkenleri doğru ölçtüğü varsayılmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinde yabancılaşma ve iş tatmin durumunun alternatif iş kaynaklarına yönelmeye etki ettiği varsayılmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinde yabancılaşma ve iş tatmin durumunun alternatif iş kaynaklarına yönelmeye etkisinde sosyoekonomik faktörlerin aracı rolü olduğu varsayılmıştır.

Ayrıca demografik faktörlere göre çeşitli farklılaşmaların olacağı varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

Bu çalışmadaki sınırlılıklar:

Örneklem Sınırlılığı:

Araştırma, sadece belirli bir coğrafi bölgedeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerini kapsayabilir, bu nedenle sonuçlar genelleştirilemeyebilir.

Örneklemin büyüklüğü ve çeşitliliği, sonuçların geçerliliğini ve güvenilirliğini etkileyebilir.

Veri Toplama Yöntemleri:

Anketler ve öz değerlendirme yöntemleri, katılımcıların subjektif yanıtlarını içerebilir ve bu da veri doğruluğunu etkileyebilir.

Katılımcıların dürüstlikle ve doğru bir şekilde yanıt vermeleri sağlanamayabilir.

Zaman Sınırlamaları:

Araştırma, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirileceği için, öğretmenlerin iş tatmini, işe yabancılaşma ve sosyoekonomik durumları zamanla değişebilir ve bu değişimler dikkate alınmayabilir.

Kültürel ve Sosyal Faktörler:

Farklı kültürel ve sosyal bağlamlar, öğretmenlerin iş tatmini, işe yabancılaşma ve sosyoekonomik faktörlerle ilgili deneyimlerini etkileyebilir.

Araştırma bulguları, kültürel ve sosyal faktörler göz önüne alındığında sınırlı olabilir.

Yöntemsel Sınırlılıklar:

Kullanılan araştırma yöntemleri ve analiz teknikleri, elde edilen verilerin kapsamını ve yorumlanmasını sınırlayabilir.

Genel Geçerlilik:

Araştırmanın sonuçları, sadece beden eğitimi ve spor öğretmenleri için geçerli olabilir ve diğer öğretmen gruplarına veya mesleklere genellenemeyebilir.

Diğer Faktörlerin Göz Ardı Edilmesi:

Araştırma, iş tatmini, işe yabancılaşma ve sosyoekonomik faktörlere odaklanırken, öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerinin diğer potansiyel nedenlerini göz ardı edebilir.

Ölçüm Araçları:

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının sınırlılıkları ve bu araçların geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri, elde edilen bulguları etkileyebilir.

1.8. Tanımlar

Tanımlar aşağıda kısaca açıklanmış olup ilgili detaylı açıklamalar kuramsal çerçevede ele alınmaktadır.

1.8.1. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, çalışanın yaptığı işe karşı olumsuz duygular beslemesi ve işten tatmin olmaması durumunu ifade eder. Bu psikolojik durum, çalışanın dinamikliğini kaybetmesine, monotonlaşmasına, beklentilerini karşılayamamasına ve işine eskisi kadar heyecanla bakmamasına yol açabilir. İşte bu nedenle, işverenlerin çalışanların motivasyonunu artırmak ve iş tatminini sağlamak için işe yabancılaşmayı önlemeye yönelik çeşitli stratejiler uygulamaları önemlidir (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). Öğretmenin çalıştığı okul ve çevresinin koşulları nedeniyle mesleği ve mesleki deneyimleri hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmasıdır. Bu durum, öğretmenin işini anlamsız ve yetersiz olarak değerlendirmesine, kendini dışlanmış hissetmesine ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerini olumsuz etkilemesine yol açabilir (Kasapoğlu, 2015).

1.8.2. Alternatif İş İmkanları

Alternatif iş kaynaklarına yönelim; mevcut işinin yanında ek veya ayrı bir iş olarak ilgili veya farklı bir iş alanına eğilimi ifade etmektedir.

Yapılan araştırmalar, alternatif iş kaynaklarına yönelmenin çeşitli nedenleri olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında:

Ekonomik belirsizlikler ve istikrarsızlıklar, küresel ekonomik dalgalanmalar, işsizlik oranlarındaki artış ve iş memnuniyetsizlikleri gibi faktörler, çalışanları alternatif iş kaynaklarına yönlendirmektedir. Alternatif iş kaynaklarına yönelmede etkili unsurlardan biri de işe yabancılaşma ve iş tatminsizliğidir. İşe yabancılaşma bıkkınlık, isteksizlik ve hayal kırıklığı gibi sonuçlarla ortaya çıkan istenmedik bir durumdur. İşe yabancılaşmayı doğuran etkenler içerisinde kariyer, ücret, üstleri tarafından tanınmama gibi beklentilerin karşılanmaması gibi hususları

da yazabiliriz. Bu durumlar bireyin zamanla çalıştığı örgüte karşı doyumsuzluk ve işe yabancılaşma durumlarını ortaya çıkararak bireyin işinden uzaklaşmasına veya alternatif iş kaynaklarına yönelmelerine neden olur (Günsal, 2010). Her ne kadar çalışan işe yabancılaşarak alternatifler düşünse de zorluklar mevcut işini devam ettirmesini gerektirir. Bu zorluklar içerisinde birey isteksizlik ile işe yabancılaşma sürecine dâhil olur ve iş tatmini yaşamadan mevcut işine devam eder (Atiker, 1998).

1.8.3. Beden Eğitimi Öğretmeni

Beden eğitimi, insanın fiziksel hareketlerle eğitildiği bir süreçtir. Bu eğitim, bedensel, duyuşsal, sosyal ve zihinsel gelişmeyi hedefler. Yani, beden eğitimi, beceri öğrenme ve beceri yoluyla öğrenme temelinde gerçekleşir. Kısacası, beden eğitimi, insanın bedenini ve zihinsel yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan bir disiplindir (Tamer ve Pulur, 2001).

Beden eğitimi öğretmenleri beden eğitimi dersi aracılığıyla; öğrencilerin fiziksel aktivitelerle buluşmalarını sağlamaktadır. Bu ders, öğrencilere oyun oynama ve bedensel hareketleri serbestçe gerçekleştirebilme imkânı sunar. Aynı zamanda çocukların sağlıklı yaşam alışkanlıkları kazanmalarına yardımcı olur (Kaya, 2022). Beden eğitimi, spor yapma alışkanlığını geliştirirken aynı zamanda eğlenceli ve aktif bir şekilde öğrenmeyi teşvik eder (Özmen, 1999; Öncü, 2007). Spor, modern eğitim sisteminin değerli bir aracıdır ve bireyleri birden fazla alanda yaşama hazırlamayı amaçlar. Spor, fiziksel sağlığı desteklerken aynı zamanda disiplin, takım çalışması, liderlik ve dayanıklılık gibi becerileri geliştirir. Spor, sadece bedensel değil, aynı zamanda zihinsel ve sosyal gelişimi de destekler (Öztürk, 1998).

Beden eğitimi dersleri, öğrencilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını destekleyerek geleceğin sağlıklı toplumlarını oluşturmada önemli rol oynar. Beden eğitimi dersleri bedensel becerileri geliştirmenin yanı sıra özgüven, takım çalışması ve liderlik gibi sosyal becerileri de kazandırır. Beden eğitimi öğretmenleri, bu süreçte kritik bir rol oynar ve öğrencilerin sağlıklı bir geleceğe hazırlanmasına katkı sağlar.

1.8.4. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın örgüt içinde işinden elde ettiği kazanımlarını değerlendirmesi, karşılaştırmalar yaparak bir yargıya ulaşması, iş yaşamından aldığı haz duygusu şeklinde ifade edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003).



2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde, “Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan ögelerin değişik biçimde kavranması” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2024).

Yabancılaşma kavramı ilk kez Hegel’in yazmış olduğu kitaplarda felsefe konularında görmekteyiz. Hegel felsefesinde özünden uzaklaşıp tekrar kendine dönme sürecine yabancılaşma denir (Salihoğlu 2014:3, Akt. Kadir Erişen 2024).

Karl Marx’ta yabancılaşma kavramını kullanmıştır. Karl Marx sadece yabancılaşma kavramını değil ayrıca yabancılaşmış emek kavramını da kullanmıştır. Yabancılaşmış emek; işçinin emeğinin ona ait olmayan faaliyet gibi görünmesi anlamında kullanmıştır. Örgütteki olumsuz şartlar, çalışanın emeğini ürününü kendisine yabancılaştırmaktadır. Yapmış olduğu ürüne yabancılaşan işçi, sadece ürüne değil, kendisine de yabancılaşmaktadır (Başaran, 1992:228, Akt. İrfan Çalışır).

Marx iki çeşit yabancılaşma olduğunu söylemektedir. Birincisi bireyin bulunduğu çevreden uzaklaşıp kendine yeni bir ortam oluşturmastır. İkincisiyse kapitalist sistemde bireyin kendisine karşı uzaklaşmasıdır. Kapitalist düzen içinde işi yapanın kontrolünün dışında yapım aşamalarının ve fiyat politikalarının hâkim olduğunu vurgular ve bunun neticesinde iş görenin yapım sürecindeki isteklerinin bitmesi neticesinde işe yabancılaşmasına sebep olduğunu belirtir. Çalışanın işe yabancılaşmasının arkasında, kendisine kişinin emeğine ve üretimine, iş arkadaşlarına ve iş sürecine yabancılaşmanın olduğunu ifade eder (Marx K. 1986. 1844 Felsefe Yazıları (Çev. M. Belge, Akt. Kadir Erişen).

Marx’ ın yabancılaşma kavramı hala günümüzde de geçerliliğini devam ettirmektedir. Yabancılaşma kavramının şekillenmesinde, sosyoloji alan yazında yabancılaşma kavramının büyük yer tutmasında Marx’ ın katkısı çok büyüktür (Doğan, 2013).

Karl Marx, yabancılaşma kavramını üretim ilişkileri ve araçları bağlamında literatüre dahil etmiştir. Bu kavram, işçinin emeği ve üretim süreciyle ilişkisini açıklamak için kullanılmıştır. Marx'a göre yabancılaşma, işçinin kendi emeğine, ürettiği ürüne, diğer insanlarla ilişkisine ve türsel özelliğine yabancılaşmasıdır. Bu kavram, günümüzde hala önemini korumaktadır (Yetiş, 2013).

Karl Marx, yabancılaşmayı dört temel kategoride açıklar. Bu kategoriler şunlardır:

1. **İnsanın Üretici Etkinliğiyle İlişkisi:** İşçinin kendi emeğine yabancılaşması, üretim sürecindeki ilişkisini ifade eder. Kapitalist sistemde işçi, emeğini sadece bir araç olarak kullanır ve ürettiği ürünün gerçek sahibi olamaz.
2. **İnsanın Ürünüyle İlişkisi:** İşçinin ürününe yabancılaşması, ürettiği şeyin kendisine ait olmadığını hissetmesidir. Ürün, işçinin emeğiyle yaratılmış olmasına rağmen, ondan ayrılmıştır ve kapitalist sistemin mülkiyet ilişkileri tarafından kontrol edilir.
3. **İnsanların Birbirleriyle İlişkisi:** İşçiler arasındaki yabancılaşma, rekabet ve bireycilik üzerine kurulu bir ortamda ortaya çıkar. İşçiler, birbirleriyle dayanışma yerine rekabet içinde olurlar.
4. **İnsanın Türüyle Olan İlişkisi:** İnsanın türsel özelliği, evrensel üretim yapabilme yetisidir. Ancak kapitalist sistem, işçiyi bu yetiden yoksun bırakır ve insanın kendi türüne yabancılaşmasına neden olur.

Bu yabancılaşma zincirleme bir süreçtir ve insanın doğasına, emeğine, ilişkilerine ve dünyaya yabancılaşmasına yol açar. Marx'a göre, kapitalizm bu yabancılaşmanın sistematik bir sonucudur (Demir, 2018).

Bireyin çevresini anlamadığı, anlamlandıramadığı durum ve durumlarda çevresine yabancılaştığı görülmektedir. Kişi yaşamdaki hedeflerine ulaşma süreci ve başkaları tarafından yönetilme süreci arasında kalırsa kendini tanımakta zorlanması ve kendine yabancılaşması durumu ortaya çıkmaktadır (Elma, 2003). Başka bir şekilde ifade edecek olursak kendini gerçekleştirme, bireyin varlığını kanıtlama fikirlerinin baskın olması ve bu sebeple de farklı korkular hayatını yönetmektedir. Bu sürecin neticesinde kişi kendine yabancılaşmaktadır (Kökden ve Çivit, 2018).

Yabancılaşma durumu, bireyin kendi kimliği ve dış dünya hakkındaki fikirleri neticesinde meydana gelen bir kavramdır. Başka bir şekilde ifade edecek olursak, bu durum, bireyin iç dünyası ve dış dünyaya uyumu ile alakalıdır. Kohn (1976), yabancılaşmayı, insanların kendileriyle ve dış dünyayla bağlantılarının kopması, dünyaya ve kendilerine olan inançlarını kaybetmesi olarak tanımlar.

2.1.1. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma, çalışan bireylerin sadece diğer çalışanlarla değil, kendisi ile etkileşimini de etkilediği için merak uyandırmaktadır. Yabancılaşma kavramını anlamak ve açıklığa kavuşturmak için yabancılaşmanın boyutlarını açıklamak gerekmektedir. Yabancılaşmanın beş boyutu vardır (Uysaler, 2010).

2.1.2. İzolasyon

Sosyal alan, kültürden kültüre değişebilen bir kavramdır ve değerlerden oluşur. Toplumun yapısına bağlı olarak çeşitlilik ve farklılıklar gösterir. Bu çeşitlilik ve farklılıklar bireylerin farklı çevrelerde başkalarıyla etkileşimde sahip oldukları farklı bir bilginin göstergesi gibidir. Bu bağlamda bu bilgi genellikle ürün üretimi, hizmet tekniği, karar verme aşaması ve çatışması için kullanılan metodoloji ile ilgisinin var olduğu düşünülmüştür (Şişman, 2011).

İzolasyon, bireylerin çevresindeki insanlarla sınırlı olan bağlarının yokluğunu ifade eden bir kavram olarak tanımlanabilir. Sosyal olarak birey kendisini çevresinden yalıtmıştır (De Jong Gierveld vd., 2006).

İzolasyon kişinin toplumdan uzak durması, kendini topluma katmak istememesi ya da dahil olduğu toplumun kişiyi dışlaması gibi etkenlerden de kaynaklanabilir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009). İzolasyon toplumdan yalıtılmışlık olarak bireyin topluma dahil edilmediği, toplumdan dışlandığı duygusunu geliştirmesi olarak tanımlanır. Bu tür yabancılaşmada birey, çevresi ile iletişim, etkileşim ve olumlu ilişki kurmaktan çekinir ya da kuramaz (Başaran, 2000). Bu durum yabancılaşmaya neden olabilir.

2.1.3. Güçsüzlük

Güçsüzlük iş yapanların kontrol yetkisinin olmaması, görevleri ile alakalı alınan kararlarda kendilerinin önemsenmemesi ve hayatlarındaki yapacak oldukları etkinliklerin çoğunluğuna başkalarının karar vermesi durumuna denir (Mottaz,

1981). Güçsüzlük; kişinin yaptığı davranışların sonucunda ne olacağını tahmin edemeyip beklemesi ve olayların üzerindeki hakimiyetini kaybetmesidir (Victor, 1973).

Blauner (1964)' göre; yabancılaşmanın boyutlarından biri olan güçsüzlük boyutunun dört farklı ortaya çıkış şekli olduğunu belirtmektedir (Blauner, 1964: Akt. Tutar, 2010). Bunlar şu şekildedir;

- Alet, süreç ve ürüne sahip olmama durumu
- Birlikte çalışacağı kişileri seçememe durumu
- Yaptığı işi denetleme imkânının olmaması
- Yönetime katılamama, karar yetkisinin olmamasıdır.

2.1.4. Anlamsızlık

Anlamsızlık, kişinin karar verme aşamasında kendi doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşmemesi, doğruların kişi için bir şey ifade etmeyip ve bunun sonucunda kişinin hangi doğruya inanacağına ve bağlanacağına karar verememesidir (Seeman, 1959). Seeman (1959)' a göre anlamsızlık kişinin yaptıkları ve amaçları arasında bağlantı kuramaması ve kendisi için bir şey ifade etmemesi durumudur.

Anlamsızlık, bir düşünceyi ya da hareketi değerlendirmek için uygun kriterler bulamamaktır. Bu açıklamaya göre; kişinin değerlendirmede karşılaştığı belirsizlik durumu anlamsızlığı oluşturur. İşin anlamı; süreç, örgüt, ürün ve çalışan arasındaki ilişkinin üç yönüne bağlı bulunmaktadır. Bunlar; ürünün çalışana etkisi, niteliği, çalışanın amaç ve görevleridir. Anlamsızlık; işi yapan ve iş arasındaki ayırmadan dolayıdır. Modern endüstride, işi yapan işin sonucundan haberdar değildir, neyin parçası olduğunu anlamamaktadır. İşin tamamını görme, ürünü görmek, işi yapanın işin anlamını kavramasını sağlar (Minibaş, 1993).

2.1.5. Kendine Yabancılaşma (Kendinden Uzaklaşma):

Öz yabancılaşma, kişinin yaptığı davranışları sanki kendisi yapmıyormuş gibi gelmesi ve bu davranışların etkisi altına girmesidir. Bu yüzden kişi, davranışlarını kontrol edemez, fakat davranışları kendini kontrol eder. Kişinin davranışları otomatikleşir ve belirli bir rutine dönüşür (Başaran, 2008).

Kişinin kendi davranışları ve benimsediği tutumları dolayısıyla hayat enerjisinin bitmesi, bir şey yapmak istememesi ve sosyal çevresi ile kendisinden beklenenin altında etkileşimde bulunması olarak kısaca anlatılabilir. Kişi, sosyal

olarak uyum sağlayamıyor ve hayattan zevk almıyorsa kendine yabancılaşma duygusu içerisinde oluyor demektir (Şimşek vd., 2006).

Kendine yabancılaşmaya, örgütsel açıdan bakıldığında iki şekilde sınıflandırılır. İlki, çalışanın kendinin işine verememesi; diğeri ise işinin anlamını kavrayamamasıdır. Kendisine yabancılaşmış birey işinin içsel yönlerinin umursamaz bunun yerine dışsal yönleriyle (güvenlik, para) ilgilenir (Seeman, 1959).

2.1.6. Kuralsızlık (Normsuzluk):

Normsuzluk; davranışı yönlendirecek ilke bulamama sonucunda, kişinin istediğine ulaşabilmek için toplum tarafından kabul görmeyen veya kabul görmeyecek yolları kullanmasıdır. Toplumun değerlerinin bireye manasız gelmesi, hedefine ulaşma pahasına bu normların yani değerlerin hiçe sayılması kuralsızlığa neden olmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2006).

Kültürel çevre, toplumun değerleri ve normlarıyla şekillenirken, toplumsal çevre bireyler arası ilişkiler tarafından oluşturulur. İki çevre arasındaki uyumsuzluk, çeşitli gerilimlere yol açabilir. Merton toplumsal çevre ve kültürel çevre arasındaki uyumsuzluğu basit ve şiddetli olarak ikiye ayırmıştır. Basit normsuzluk, toplumdaki veya bir gruptaki değer çatışmalarından kaynaklanan huzursuzluk. Böyle bir durumun sonucunda, rahatsızlık ve gruptan ayrılma duygusu oluşabilir. Şiddetli normsuzluk ise, toplumdaki ya da bireydeki değer sisteminin çürümesi ya da değer sisteminin sona ermesidir. Bu daha çok şiddetli huzursuzluk oluşturur (Kongar, 1972: 133).

Merton'a (1968)'a göre normsuzluğun göstergeleri şöyle sıralanabilir:

- Toplum liderlerinin bireylerin gereksinimlerine karşı ilgisizlikleri hakkındaki algı,
- Temel olarak düzensiz ve kuralsız görünen bir toplumda çok az şeyin başarılacağı algısı,
- Hayatın amaçlarının, gerçekleştirilmek yerine gitgide gerilediği konusundaki algı,
- Bir boşluk ve hiçlik duygusu,
- İnsanın toplumsal ve psikolojik destek için kişisel ilişkilerine güvenemeyeceğine ilişkin inanç (Akt. Elma, 2003: 35).

2.2. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma; kurumun çalışanına sağladığı yetki, çalışanın mesleki gelişime ve değişime olan bakış açısı, çalışan kişinin üstlerinden kabul görme ve tanınma beklentisi gibi konularda yaşadığı doyumsuzluk olarak tanımlanabilir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011). Yabancılaşmayı çalışanın örgütte yaptığı görev bağlamında ele alan ve işe yabancılaşma olarak nitelendiren diğer bir tanıma göre işe yabancılaşma; “bireyin yaptığı işi anlamsız bulması, iş yerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendini yalnız, yetersiz ve güçsüz görmesi, geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” anlamına gelmektedir (Akt. Elma, 2003: 16).

Yabancılaşma bireysel özelliklere, düşünce ve inanç sistemine, isteklere ve beklentilere, iş hayatına, üretimin başından sonuna, işte çalışma zamanına, cinsiyete, yaşa, tüketim ve boş zamanları kullanma durumlarına bağlı olarak meydana gelebilen bir olgudur (Bayındır, 2002).

Yabancılaşma kişisel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi, değerler, inanç, iş yaşamı ve daha başka etkenler de yabancılaşmaya sebep olabilmektedir. Örgütlerde ya da organizasyonlarda yabancılaşma sebeplerini ise bireysel, çevresel ve örgütsel etmenler olarak üç başlıkta inceleyebiliriz.

2.2.1. Bireysel Faktörler

İş hayatı ile kişinin özellikleri aynı doğrultuda olmadığı durumlarda olası bir sonuç olarak yabancılaşma ortaya çıkacaktır. Bireysel faktörler yabancılaşma üzerine en belirleyici etmen olarak görülebilir. Diğer faktörlerin etkisi kişinin kendi direnci ile alakalıdır. Çocuklarını çekingen, kaygılı, kendi içlerine dönük olarak yetiştirmiş anne ve babalar, çocuklarının toplumsal kurallara yabancılaşmasının en önemli nedeni olacaklar (Yakut, 2016).

İşe yabancılaşmadan doğan birey ve örgüt ile ilgili sorunlar, örgütün amaçlarını, etkililiğini, ilişkilerini, bireylerin özel ve iş hayatını olumsuz olarak etkilemektedir (Elma, 2003).

Bireysel faktörlerin örgüt ya da kuruma olumsuz bir sonucun üretime zarar vermesi olasıdır. Aynı zamanda kurumdan kaynaklı kişi üzerinde olumsuzluklarda oluşabilir. Kişi kendinden kaynaklı bir nedenden ötürü yabancılaşma yaşayabilir.

Bu kendisine yönelik durumdur. Bu yüzden kişilerin kendi özelliklerine göre meslek seçmesi önemlidir.

2.2.2. Çevresel Faktörler

Kişinin içinde bulunduğu şartlar, ailevi, ekonomik, kültürel ortamı, arkadaşları, çalıştığı yer, şehir ve daha başka birçok etken çevresel faktörler içinde sayılabilmektedir.

Örgütsel yabancılaşmanın nedenlerinden biri olan çevresel faktörler; toplumsal ve kültürel yapı, kentleşme, ekonomik yapı, sanayileşme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler, sosyal çözülme ve teknolojik yapı olarak ifade edebiliriz (Şimşek vd. 2006). Bu çevresel faktörler bireyin işe yabancılaşma durumlarını belirleyebilmektedir.

2.2.3. Örgütsel Faktörler

Bir örgüt üyesinin yaşadığı yabancılaşma durumu "örgütsel yabancılaşma" olarak adlandırılır. Bu tür yabancılaşma, örgüt içindeki ve dışındaki çeşitli etkenler tarafından tetiklenebilir. Örgüt içi faktörler; yönetim tarzı, örgütsel boyut, üretim yöntemleri ve çalışma koşullarıdır (Darıyemez, 2010). Yine yabancılaşmaya yol açan örgütsel faktörler arasında; örgütün büyüklüğü, geçmiş olaylar ve tecrübeler, personelin kapasitesi, örgüt içi iletişim, örgütteki insanların özellikleri, çalışanlar arası ilişkiler, üretim şekli, örgütteki iş bölümü, görev dağılımı, çalışma koşulları, çalışanların birbirine karşı davranış ve tutumları, çalışanların teknolojiyi kullanma kapasiteleri olarak sıralanmaktadır (Demirel ve Ünal, 2011).

2.2.4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşmanın genel sonuçları; iş tatminsizliği, iletişim sorunu, sorumluluk ve karar almaktan kaçma, bürokrasi sempatisi, yenilik korkusu, devamlı şikâyet etme, başkalarıyla iletişimi yük olarak görme şeklinde sıralanabilir. İşe yabancılaşma sonucu aşağıdaki sorunlar ortaya çıkar:

İş Tatminsizliği

İş tatmini; çalışan bireylerin yaptıkları işten dolayı beklentilerinin olması ve beklentilerinin gerçekleşmesi bunun sonucunda duydukları mutluluğu ifade eder.

Yabancılaşma ve iş tatmini birbiriyle ilişkilidir. Yabancılaşan çalışan aldığı ücret artsa dahi yaptığı işten tatmin olması olası değildir (Uysaler, 2010).

İletişim Sorunu

Yabancılaşan kişi çevresi ve kendisi ile iletişim kurmayı minimum düzeye indirecektir. Bunun sonucunda iletişimsizlikten kaynaklanan sorunlar ortaya çıkacaktır.

Sorumluluk ve Karar Almadan Kaçış:

İşine karşı yabancılaşan kişi işi dışında sorumluluk ve karar almak istemeyecek, kendi sorumluluklarını yerine getirmeyecek kurum ile olan ilişkisini en alt seviyede tutacaktır.

Bürokrasi Sempatisi:

Yabancılaşan kişi her şeyin belirlendiği belirli kıstasları olan bürokrasiye ilgisi artacak ve sempati duyacaktır. Kurum ya da örgüt içindeki her şeyi kabul edecek, kendi kimliğini yavaş yavaş kaybedecektir.

Yenilik Korkusu:

İşine yabancılaşan kişi örgüt ya da kurumun belirlenmiş düzen ve kurallarında yapılacak herhangi bir değişikliğe karşı çıkma eğilimindedir. Her değişikliği ve yeniliği kendisine tehdit olarak algılar. Bu ilerleme ve gelişmeyi engellemektedir.

Sürekli Şikâyet Etme:

Yabancılaşan birey olumsuzlukları büyütme devamlı şikâyet etme eğilimindedir. Şikâyetlere çözüm aramak yerine şikâyet etme bir eylem olur.

İnsanlarla İletişimi Yük Olarak Algılama:

Yabancılaşan birey insanlarla iletişim kurmamaya çalışır, zorunlu olarak kurduğu iletişimi yük olarak algılar ve durumdan kaçınmaya çalışması söz konusu olabilir.

Tükenme:

Tükenme; çeşitli nedenlerden dolayı bireylerin işlerinden tatmin olmadıkları halde işlerine devam etme zorunda kalmalarıyla yaşadıkları kişisel durumdur. Bu esasında bireyin mesleki tükenmişliğidir. İş tatminsizliği ve yabancılaşma göz önüne alındığında tükenme iş tatminsizliğinin sonucudur. Bu yüzden yabancılaşmanın sonucu olarak ortaya çıkar (Uysaler, 2010).

Başaran’a (1998) göre, çalıştığı iş ortamına yabancılaşan birey şu özellikleri gösterir:

- Yabancılaşma durumunda ne üretim araçları ne de ürettiği ürün işgörenin malıdır.
- Uzmanlık, İşgören için bütününün küçük bir parçasını üretme olanağı verdiği için, iş görenin ürettiğinin ne olduğunu görmesi ve yaratıcılığını geliştirmesi engellenmiştir.
- Tekdüze, küçük parça üretimi yüzünden iş gören, ortaya çıkan ürüne, “ben ürettim” diyememektedir.
- İşgören kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından, işgörenin, kendini denetleme isteği elinden alınarak, denetimi makineye devredilmiştir.
- Makine ile baş başa bırakılan işgörenin, toplumsallaşmanın ve kişilik geliştirmenin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınmıştır.
- İşgören, örgütün denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme hakkından vazgeçirilmiştir.
- İşgören, sonunda örgütteki yaşamında denetlenmeyi ve kendini anlatmayı reddederek işinden soğumaktadır.
- Örgütün yetke sıradizini ve denetimi, işgöreni özünden soğumaya itmektedir (Akt. Kılçık 2011).

2.3. Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma

Bir ülkenin ilerlemesi için eğitim çok önemlidir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ülkenin yakın ve uzak hedeflerine uygun olan değerleri benimsemesi gereklidir. Eğitim kurumlarında eğitim sisteminin sürekliliğini sağlayanlar öğretmenler ve yöneticilerdir. Öğrencilerle etkileşimde olan öğretmenlerin mesleğine yabancılaşması kendi adlarına ve eğitim adına olumsuzluk yaratan bir durumdur (Polat ve Yavaş, 2012). Eğitimde yabancılaşma, eğitim çalışanlarının işlerinden uzaklaşması ve yapması gerekenleri yapmaması durumu olarak ifade edilebilir (Kılıç, 2009). Eğitim sisteminin başarısındaki en önemli göstergelerden biri öğretmendir. Öğretmen stresle baş edebilir, çatışmaları

yönetebilir, işinden doyum sağlar, mesleğine bağlı olur, güçlü ve etkili ilişkiler kurabilirse başarıya ulaşır. Fakat öğretmen işine yabancılaşma yaşarsa bu işini etkileyebileceği gibi ilişkilerini, yaşama bakış tarzını da etkiler ve mesleğine karşı tutumunu da değiştirebilir (Akt. Elma, 2003).

Öğretmenlerin eğitim kurumuna yabancılaşmasını, mesleğinde problemler yaşaması, işini gelir getiren bir etkinlik olarak yapması, öğretmenlikten ve kendinden uzaklaşmak olarak tanımlayabiliriz (Kılçık, 2011). Öğretmen çalıştığı kurumun değerleri ile kendi değerlerinin çeliştiği gibi bir algıya sahipse; idareden uzak, hedeflerin düşük ve işleyişte yeterince etkili olmadığını düşüncesine kapılırsa bu durumda öğretmenin yabancılaşmaya sahip olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Hearn, 1971).

Öğretmenlerde örgütsel yabancılaşma yüksek olması, öğretmenlerin kurumlarına ve yaptığı işe bağlanmasına engel olup, kurum başarısını, öğretmenin performansını ve verimliliğini aşağıya çekmektedir.

Öğretmenlerde yüksek düzeyde örgütsel yabancılaşma, öğretmenlerin işlerine ve okullarına duygusal bağlılıklarını engelleyebilir. Bu durum, sadece öğretmenlerin kendi performanslarını olumsuz etkileyerek işe olan motivasyonlarını azaltmakla kalmaz; aynı zamanda örgütün genel verimliliğini, etkililiğini ve başarısını da olumsuz yönde etkileyebilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin düşük performansı, okulun genel performansını zayıflatabilir (Eryılmaz, 2010).

2.4. İş Tatmini

İş tatmini kişinin işinde deneyim kazanması ve işini değerlendirmesi neticesinde işine karşı geliştirdiği pozitif duygusal tepki olarak tanımlanır (Locke, 1976). İş tatmini, çalışanın çalıştığı kurumda işini yaparken işinden aldığı doyum olarak da tanımlanabilir. Çalışanların işinden memnun olmasını ya da olmamasını göstermektedir. İş tatminin kişiye maddi ve manevi imkanlar sunmakta, çalışan bunları algılamaktadır. Böylece, çalışan işinden elde ettiği doyum ile iş tatminini oluşturmuştur (Tutar, 2016). 1966'da Edwin Locke, iş tatminine farklı bir yaklaşım getirdi. Tatarsızlık kuramı olarak bilinen bu teori, iş tatminini gerçek ve beklenen performans düzeyleri arasındaki tatarsızlığın büyüklüğünü ele alır. Çalışanların amaçlarına ulaşması, tatmin duygusu sağlar; amaçlarına ulaşmaması ise tatminsizlik duymasına yol açar. İş tatmini, çalışanın ulaştığı çıktılar, elde etmeyi

amaçladığı çıktıları karşılaştırarak değerlendirir. Eğer sonuçta eşitlik varsa, iş tatmini gerçekleşir. Bu kavram, iş yaşamında iş tatminine ve performansa yönelik öngörülerde kullanılabileceği gibi, eğitim psikolojisi, sağlık psikolojisi ve klinik psikoloji gibi alanlara da uygulanabilir (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2015).

Çalışanın iş tatmini ile iş hayatı paralellik göstermektedir. Çalışan çalıştığı kurumda mutlu ise, iş tatmini yüksek, mutsuz ise iş tatmin düzeyi düşüktür (Keser, 2019).

İş tatmini kavramı bireyden bireye farklılık gösterebilir. Aynı işi yapan iki bireyden biri işinden tatmin olmuşken, diğeri tatmin sağlamamış olabilir. Bu sebeple iş tatminini etkileyen faktörlerin başına örgütsel etkenleri koymak doğru değildir. İş tatmini kişinin işinden aldığı dönütler sonrasında ortaya çıkacaktır (Kök, 2006).

İş tatminine bireysel açıdan bakıldığında, içsel ve dışsal olmak ikiye ayrılır. İçsel tatmin, duygusal tatmin düzeyini ifade eder. Dışsal doyum; ücret ve ödüller, içsel doyum ise başarıma duygusudur (Deniz, 2005).

Örgütlerde iş görenlerin memnuniyet seviyelerinin yüksek olmaması sadece çalışanları değil kurumu da etkilemektedir. İş tatmini olmayan çalışan üretim sürecine de etki edecektir. Yapılan işin kalitesi düşecek ve örgüt bu durumdan etkilenecektir. Çalışanın memnuniyeti kurumun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayacaktır (Smadov, 2006).

İşletmelerde çalışanların memnuniyetinin düşük olması yalnızca bireyleri etkilemekle kalmaz. İş memnuniyetsizliği, çalışanların işten soğumasına, devamsızlık yapmalarına, ekip çalışmasına yeterince katkıda bulunmamalarına ve yapılan işin kalitesinin düşmesine neden olabilir. Çalışanların yüksek memnuniyet seviyeleri, aynı zamanda örgüt hedeflerine ulaşılmasına da olumlu katkılar sağlar (Smadov, 2006).

2.4.1. İş Tatminin Önemi

İş tatmini, işyerinin verimliliğini artırma ve çalışanların sağlıklarını koruma amacıyla önemsenmektedir. İş tatmini sağlanmadığında çalışanların verimi düşmekte, çalışanlar kendilerini kuruma ait hissetmemektedirler (Kömürcüoğlu, 2003).

İş tatminin son zamanlarda önem kazanmasının sebebi, kurumlarda insandan kaynaklanan sorunların artması ve bu sorunların ortadan kaldırılmak istenmesidir. İş tatmini çalışanların beklentilerine karşılık kurumun sağladığı

olanakların hepsini oluşturmaktadır. Kurumlar çalışanlarının beklentilerini karşıladıkları süreçlerde çalışanların iş tatmini yüksek olması muhtemeldir (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012).

İş tatminsizliğinin örgütte oluşması durumunda meydana gelen sorunlardan bazıları, iş yerinin veriminin azalması, isteksizlik, çalışanların işe gelmemeleri, çalışanlar arasındaki bağlantının zayıflamasıdır (Şenturan ve Kamitoğlu, 2007).

İş tatminini eğitim ve beden eğitimi öğretmenleri penceresinden incelediğimizde konunun önemi artmaktadır. İşyeri ve örgütlerde iş tatminsizliği oluşması durumunda üretilen ürün ile ilgili sorunlar ortaya çıkmaktadır. Eğitim alanında iş tatminsizliği oluşması durumunda bundan etkilenecek olanlar öğrenciler ve dolaylı olarak ülkenin geleceğidir. İş tatminsizliğinin eğitim alanında yaşanması telafisi olmayan sonuçlar doğurabilir (Comber ve Nixon, 2009).

Öğretmenler ülkenin geleceği için öğrencileri yetiştirmektedirler. Belli bir yaşa kadar öğrenciler ailelerinden daha çok öğretmenleri ile zaman geçirmekte ve hayat ve gelecek ile ilgili birçok şeyi okul ortamında öğretmenlerinden öğrenmektedirler. Bu yüzden öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşaması durumunda önemli toplumsal sorunlar ortaya çıkabilecektir. Bu yüzden öğretmenlerin iş tatminin ayrı bir önemi bulunmaktadır.

2.4.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler:

Beden Eğitiminin Tarihsel Gelişimi İş tatminini etkileyen faktörler; ücret, çalışma şartları, terfi olanakları, güven duygusu, yönetim ve çalışma arkadaşları vb. çeşitli değişkenler olarak söylenebilir. İş tatminini “örgütsel faktörler” ve “kişisel faktörler” olarak iki ana başlıkta toplandığı görülmektedir (Aldahema, 2016).

2.4.2.1. Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler; işin yapısı, ücret, çalışma şartları ve arkadaşlarla ilişkiler, üst yönetim ile ilişkiler ve terfidir.

✓ İşin Kendisi (Yapısı):

Yapılan işin niteliği iş tatmini ile doğrudan ilgilidir. Yapılan işin zorluğu, toplumda kabul görmesi iş tatminini olumlu etkilemektedir. Sıkıcı ve sıradan işler motivasyonu etkilediğinden iş tatminsizliği oluşmaktadır (Keser, 2019).

Eğitim açısından değerlendirdiğimizde “işin kendisi” öğretmenlik mesleği ile ilgili temel özelliklerdir. Öğretmenin; haftalık girdiği ders saati, öğretim faaliyeti için lazım olan araç-gereçler, bilgi ve beceriler, görevler vb. işin kendisi ile ilgili özelliklerdir (Baş, 2011).

✓ *Ücret:*

Ücret, çalışanın birincil hedefleri içerisinde yer almaktadır. Çalışanın tatmin olması için sadece ücret yeterli değildir. Çalışanın aldığı iyi ücret çalışanı büyük ölçüde tatmin etmektedir. Bununla birlikte çalışanlar aldıkları ücretle kurumun kendisi hakkındaki düşüncelerini öngörmektedir. Kurumun aynı işi yapanlara eşit ücret politikasını uygulayıp uygulamadığını çalışan gözlemlemektedir (Kantar, 2008).

Ücret önemli bir faktördür, bireyin bir işte çalışmasının nedeni temel ve özel gereksinimlerini karşılayabilmek için maddi kazanç elde etmek zorunda olmasıdır. Bu açıdan, elde edilen gelir yapılan işte tatmin veya tatminsizlik sağlayan etmendir. Bu nedenle, elde edilen gelir ile iş tatmini arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz (Tosun, 1979).

✓ *Çalışma Arkadaşları:*

Çalışma ortamındaki arkadaşlığın içten ve samimi olması iş tatmini duygusunu artırmaktadır. Çalışanlar böyle bir ortamda kendilerini rahat hissetmektedirler. Ayrıca, çalışanlar iş ortamında sosyal etkileşim ihtiyaçlarını da karşılarlar. Böyle bir çalışma ortamında çalışmak bireylerin iş tatminini de yükseltecektir. Tersinin yaşandığı durumlarda iş tatminsizliği ve tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Özsüer, 2016).

✓ *Üst Yönetim ile İlişkiler:*

Çalışan ile yönetimin ilişkilerinin iyi olması iletişimlerinin de o derece kuvvetli olması demektir. Bu çalışana görevlerin açık ve anlaşılır şekilde iletilmesi demektir. Çalışanlar üst yönetimden iyi davranış ve tutum gördükleri zaman performansları artış göstermektedir. Böylece iş tatmini artış gösterir (Tutar, 2016).

✓ *Terfi:*

Çalışanlar yaptıkları işte başarı elde ettiklerinde takdir edilmeyi ve terfi almayı istemektedirler. Bunu elde ettikleri zaman işyerindeki konumları ve ücretleri artış gösterecektir. Terfi imkânı bu yüzden iş tatminini etkileyen faktörlerdendir (Angı, 2002).

2.4.2.2. Bireysel Faktörler

✓ *Yaş:*

İş tatmini ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda yaşın ilerlemesine bağlı olarak iş tatmininin de yükseliş olduğunu göstermektedir (Angı, 2002). Çalışmaya

yeni başlayan bireylerde tecrübe eksikliği ve hayattan genel olarak beklentilerinin fazla olması gibi sebeplerden çalışanlar mesleklerinin ilk yıllarında daha az iş tatminine sahiptirler. Çalışma hayatında edindikleri tecrübe, çalışma ortamında kalıcı olmaları, terfi gibi imkanlar ile iş tatmin düzeyleri yükselmektedir (Angı, 2002).

✓ *Cinsiyet:*

Bazı çalışmalar, kadınların erkeklere oranla tatmin seviyelerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Bunun sebebi, erkeklerin beklentilerinin (maaş, statü, saygınlık vb.) kadınlara oranla daha yüksek olması olarak belirtilmektedir (Spector, 1997).

✓ *Eğitim Durumu:*

Eğitim durumu yüksek olan çalışanların daha fazla iş tatminine sahip oldukları yapılan çalışmalarda görülmektedir. Eğitim düzeyinin artması ile elde edilen konum ve saygınlığın etkisinin olduğunu söyleyebiliriz. Yüksek lisans diplomasına sahip olan öğretmenlerin, lisans diplomasına sahip olan öğretmenlerden daha çok iş tatminine sahip olduğu yapılan araştırmalarda görülmüştür (Angı, 2002).

✓ *Kıdem:*

Çalışanların kurumda çalıştıkları süre arttıkça iş tatminlerinin de artacağı konusunda yaklaşım vardır. Ama bazı araştırmalar ise, iş tatmini ve kıdem arasında böyle bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmışlardır. Çalışanların çeşitli beklentileri karşılandığı sürece; kıdem, terfi vb. tatmin düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir (Keser, 2019).

✓ *Kişilik Özellikleri:*

Çalışanın kişilik özellikleri yapmaktan hoşlandıkları işleri belirleyen bir faktördür. Bu sebeple, karakter özelliklerine göre kişiler farklı meslekleri daha fazla beğenebilmektedirler. Bu yüzden karakter özelliği ve iş tatmini birbirine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (Talas, 2016).

2.4.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları:

İş tatminsizliğinin sonuçları arasında; çalışanların, performansının düşmesi, şikayetlerin başlaması, işe geç kalmaları ya da gelmeme durumları, iş kazaları ve işten ayrılma durumları söz konusudur. Bu durum kurum için sürekli çalışan

değiştirme zorunluluğunu doğuracaktır. Bu ise kuruma ekstra maliyet ve üretimde aksama sorunlarına yol açacaktır. Bu kuruma fazla maliyet ve yük olarak ortaya çıkacaktır. Bunun için kurumların çalışanlarını elde tutmaları ve iş tatminlerini sağlaması gerekmektedir. Böylece kurumlar varlıklarını sürdürebilir ve üretim aşaması zarara uğramamış olur (Aksu, 2022).

2.5. Alternatif İş Kaynaklarına Yönelme

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelme eğilimleri incelenmektedir. Bu araştırma alternatif iş kaynaklarına yönelmede etkili olduğu düşünülen sosyoekonomik faktörlerin önemine işaret etmektedir. Alternatif iş kaynaklarına yönelme eğilimi bireylerin mevcut işlerini bırakmadan ikincil bir işe yönelimlerini ifade etmektedir. Literatür taramasında konunun alternatif iş kaynaklarına yönelme eğilimi olarak değil işten ayrılma niyeti olarak ele alındığı görüldüğünden literatür olarak işten ayrılma niyeti de kavramsal çerçeve içerisinde birlikte ele alınmıştır.

Alternatif iş kaynaklarına yönelme, işgücü piyasasında yaşanan değişikliklerin ve krizlerin etkisiyle, geleneksel iş kaynaklarına bağımlı olmayarak, yeni iş fırsatlarını keşfetmek ve geliştirmek için de yönelinen bir durumdur. Bu kavram, özellikle 21. yüzyılın başlarında, küreselleşme, teknoloji ve dijitalleşme gibi faktörlerin etkisiyle, işgücü piyasasında önemli değişikliklere neden olmuştur.

Alternatif iş kaynakları, geleneksel iş kaynaklarına göre daha fazla çeşitlilik ve esneklik sunar. Alternatif iş kaynakları, yeni iş fırsatlarını keşfetmek ve geliştirmek için, özellikle genç işgücü ve kadın işgücü için, önemli bir rol oynar.

Alternatif iş kaynaklarına yönelme, aşağıdaki gibi bazı avantajlar sunar:

Çeşitlilik: Alternatif iş kaynakları, geleneksel iş kaynaklarına göre daha fazla çeşitlilik sunar. Bu, işgücü piyasasında daha fazla iş fırsatı oluşturur.

Esneklik: Alternatif iş kaynakları, geleneksel iş kaynaklarına göre daha fazla esneklik sunar. Bu, işgücü piyasasında daha fazla iş fırsatı oluşturur.

Yeni iş fırsatları: Alternatif iş kaynakları, yeni iş fırsatlarını keşfetmek ve geliştirmek için, özellikle genç işgücü ve kadın işgücü için, önemli bir rol oynar.

Gelişim: Alternatif iş kaynakları, işgücü piyasasında gelişimi artırmak için, özellikle genç işgücü ve kadın işgücü için, önemli bir rol oynar.

Alternatif iş kaynaklarına yönelme, aşağıdaki gibi bazı dezavantajlar sunar:

Risk: Alternatif iş kaynakları, geleneksel iş kaynaklarına göre daha fazla risk sunar. Bu, işgücü piyasasında daha fazla risk oluşturur.

Stabilite: Alternatif iş kaynakları, geleneksel iş kaynaklarına göre daha fazla stabilite sunmaz. Bu, işgücü piyasasında daha fazla risk oluşturur.

Eğitim: Alternatif iş kaynakları, geleneksel iş kaynaklarına göre daha fazla eğitim sunmaz. Bu, işgücü piyasasında daha fazla risk oluşturur.

Alternatif iş kaynaklarına yönelme, özellikle 21. yüzyılın başlarında, küreselleşme, teknoloji ve dijitalleşme gibi faktörlerin etkisiyle, işgücü piyasasında önemli değişikliklere neden olmuştur. Alternatif iş kaynaklarına yönelme, geleneksel iş kaynaklarına ek olarak, yeni iş fırsatlarını keşfetmek ve geliştirmek için yapılan bir çalışmadır. Alternatif iş kaynakları, geleneksel iş kaynaklarına göre daha fazla çeşitlilik ve esneklik sunar. Alternatif iş kaynakları, yeni iş fırsatlarını keşfetmek ve geliştirmek için, özellikle genç işgücü ve kadın işgücü için, önemli bir rol oynar.

Beden eğitimi öğretmenleri gerek ekonomik beklentilerinin karşılanamaması gibi olumsuz durumlar gerekse de gelişim amaçlı alternatif iş kaynaklarına yönelebilmektedirler.

Öğretmenlerin ekonomik kriz sonrası alternatif işlere yönelmesi, eğitim sektöründeki değişimler ve zorluklar nedeniyle önemli bir konudur.

1. Alternatif İş Fırsatları:

- Öğretmenler, eğitim dışındaki sektörlerde çalışma fırsatlarını araştırabilir. Bu, özel sektörde, sivil toplum kuruluşlarında veya danışmanlık alanlarında olabilir.
- Yeni beceriler edinmek için kurslara katılarak kariyerlerini çeşitlendirebilirler.

2. Girişimcilik ve Kendi İşini Kurma:

- Öğretmenler, eğitim alanında deneyimlerini kullanarak kendi işlerini kurabilirler. Örneğin, özel ders verme, eğitim materyali üretimi veya online eğitim platformları oluşturma gibi alanlarda girişimci olabilirler.

3. Yeni Teknolojilere Uyum Sağlama:

- Dijital becerileri geliştirerek online eğitim, uzaktan çalışma ve diğer teknoloji tabanlı iş alanlarına yönelebilirler.

4. Eğitim Dışı Yetenekleri Değerlendirme:

- Öğretmenler, hobilerini veya diğer yeteneklerini kullanarak farklı iş alanlarında çalışabilirler. Örneğin, yazma, tasarım, çeviri, organizasyon veya sanatsal alanlarda faaliyet gösterebilirler.

5. Eğitim Sektöründe Yeni Roller:

- Eğitim sektörü dışında da öğretmenlik becerilerini kullanabilecek roller araştırılabilir. Örneğin, insan kaynakları, eğitim danışmanlığı veya eğitim teknolojileri alanlarında çalışabilirler.

2.6. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, işe başlanılan süre ve işten ayrılma noktası arasında geçen süre olarak değerlendirilir. Kişi iş yaşamına başlamadan önce kendisine uygun olan işi seçer ve çalışma hayatını başlatır. Çalıştığı ortamdan hem etkilenir hem de çalıştığı ortama etki eder (Yıldırım vd., 2014).

Günday ve Keleş (2017), işten ayrılma niyetini, çalışanların çeşitli nedenlerle mevcut işlerini bırakma kararı alma isteği olarak tanımlamaktadırlar. Çalışanlar, işten ayrılma niyetini bilinçli bir şekilde kararlaştırırlar. Örgüt içindeki çeşitli zorluklar nedeniyle iş faaliyetlerine devam etmek istemeyen çalışanların gösterdiği tepkilerden biri, işten ayrılma niyetidir. Bu niyet, çalışanların henüz eyleme geçmeden önceki durumunu yansıtır ve çalışma ortamındaki olumsuzluklar sonucunda gösterdikleri bir tepki olarak tanımlanır. Başka bir deyişle, çalışanların isteyerek ve gönüllü olarak örgütlerinden ayrılmayı düşünmeleri işten ayrılma niyeti olarak adlandırılır. Bu durum, çalışanların karşılaştıkları olumsuz çalışma koşulları nedeniyle örgütlerinden ayrılma kararı almalarının bir sonucudur.

İşgörenlerin, işlerinden ayrılmaya yönelik eylemler sürecinde ilk olarak yaptıkları, yeni bir iş aramayı düşünme, yapabilecekleri alternatif iş kaynaklarını araştırmak ve nihayetinde işten ayrılma niyeti gelmektedir (Doğan ve Oğuzhan, 2015).

İşten ayrılmaya etki eden faktörler; çevresel, bireysel ve örgütsel olmak üzere üç başlıkta incelenebilir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

2.6.1. Çevresel Faktörler:

İşten ayrılmaya etki eden faktörlerden çevresel etmenleri şu şekilde sıralayabiliriz; işsizlik oranları, kriz durumu, işgücü piyasası, kurumun içinde yer aldığı sektörün iktisadi pozisyonu (Altuntaş vd., 2020).

Kurumların bireysel ve kurumlardan kaynaklı işten ayrılmayı önlemek amacıyla tedbir alması mümkün olabilirken; ülkenin iktisadi durumu, ulaşım imkanları, çocukların eğitimi, farklı ülkelerdeki iş olanakları gibi faktörlerden meydana gelebilecek işten ayrılma düşüncesini önlemek kolay değildir (Yavan, 2017).

2.6.2. Bireysel Faktörler:

İşten ayrılmaya sebep olan bireysel faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri, fiziksel ve psikolojik nedenler, evlilik, ölüm ve emeklilik (Köroğlu ve Bahar, 2021).

Kişilerin yaşamları boyunca edindikleri deneyimler karar verme süreçlerini etkiler. Genç yaşlarda kişiler genellikle daha anlık karar verebilirken yaş ilerledikçe daha bilinçli ve düşünülmüş kararlar alınmasına yol açar. Bu da genç yaşlarda aldıkları kararlar ile ileriki yaşlarda aldıkları kararlar arasında önemli farklar meydana getirir (Demir ve Tütüncü, 2010).

2.6.3. Örgütsel Faktörler:

İşten ayrılmaya sebep olan örgütsel faktörleri de şu şekilde sıralayabiliriz; örgütsel adaletsizlik, iş güvencesinin eksikliği, arkadaşlar ve yöneticiler ile geliştirilen olumsuz ilişki ve iletişim, örgüt kültürü, örgüt iklimi, sosyal hakların yetersizliği, düşük maaş, işletmenin kariyer gelişim fırsatlarının azlığı (Köroğlu ve Bahar, 2021).

Çalışanların işlerinden ayrılmayı düşünmelerine yol açan nedenler arasında kurumsal etkenler önemli bir yer tutar. İşten çıkma düşüncesine neden olan kurumsal etkenler arasında şirket politikaları, şirketin atmosferi, iş tanımının netliği veya belirsizliği, şirketin büyüklüğü ve iş şartları sayılabilir (Mobley ve ark., 1979).

2.7. Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyeti:

Eğitim kurumlarının en önemli varlıkları olan öğretmenler için, idarecilerin hizmet kalitesini artırmak adına hem zihinsel hem de fiziksel çalışma şartlarını iyileştirecek önemli yatırımlar yapmaları gereklidir (Nagar, 2012).

Öğretmenlerin yüksek düzeyde performans sergilemeleri gerektiği öngörülmektedir. Bu performans, okulun amaç ve vizyonunun gerçekleşmesine katkıda bulunur. Eğitim hedeflerine varmak için öğretmen performansının sürekli olarak iyileştirilmesi şarttır. Öğretmenler işlerinde mutlu olduklarında en iyi performansı sağlayabilirler. Ancak memnuniyetsizlikleri onları okulu terk etmeye ve yeni iş arayışına itebilir. Bir öğretmenin ayrılma düşüncesi varsa, yüksek performans göstermesi güçleşir ve bu yüzden öğretmen değiştirme düşüncesinin azaltılması önemlidir (Hardianto vd., 2019).

Çalışma şartlarını geliştirmek için yapılabilecekler arasında sınıflarda öğrenci sayısının düşürülmesi, öğretmenlere sunulan desteğin genişletilmesi ve öğretim yöntemleri konusunda öğretmenlere daha fazla yetki verilmesi bulunmaktadır (Chambers-Mack vd., 2019).

2.8. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları:

Araştırmalara göre, işten çıkma düşüncesi olan çalışanların, uzun dönemde kurumlarına katkı sağlama gibi bir niyetleri genellikle bulunmamaktadır. Daha iyi bir iş fırsatı bulduklarında mevcut işlerinden ayrılma olasılıkları yüksektir. İşten ayrılma niyeti taşıyan bu tür çalışanların performansının düşük olması ve isteksizce çalışmalarının olumsuz sonuçlara yol açması beklenir (Demirbaş ve Haşit, 2016).

İşten ayrılmanın birey için olumsuz yönleri arasında; kıdem kaybı, aile ve sosyal ilişkilerin zarar görmesi, geçiş sürecindeki stres, kariyerde aksama ve gerileme yer alır. Öte yandan, işten ayrılmanın olumlu yönleri olarak; gelir artışı, kişisel ve mesleki gelişim fırsatları, özgüvenin artırılması, kurumla daha iyi uyum ve daha az stres yaşanması, yetenek ve ilgilerin daha etkin kullanılması sayılabilir (Mobley, 1982).

İşten ayrılmanın kurum için olumsuz etkileri arasında; değiştirme ve eğitim maliyetleri, sosyal ve iletişim yapılarının zarar görmesi, geçiş döneminde verimlilik düşüklüğü, yetenekli çalışanların kaybı, kalan personelin memnuniyetinde azalma

ve ayrılanların kurum hakkında olumsuz yorum yapmaları bulunur. Pozitif etkileri ise; düşük performanslıların yerine yenilerinin gelmesi, yeni bilgi ve teknolojilerin kuruma kazandırılması, politika ve uygulamalarda yeniliklerin desteklenmesi, yapısal esnekliğin artması, kalan personelin tatmininde artış, diğer olumsuz davranışlarda azalma ve maliyetlerin düşürülmesi fırsatı olarak sıralanabilir (Moblely, 1982).

2.9. Beden Eğitimi

Beden eğitimi, bireylerin genel sağlık durumlarını iyileştirmeye yönelik tasarlanmış bir programdır. Beden eğitimi, fiziksel aktiviteler yoluyla kişilerin performansının artırılmasını hedefleyen eğitimi tanımlar. Beden eğitimi, kişilerin bedensel sağlıklarını, motor yeteneklerini ve fiziksel kondisyon düzeylerini geliştirmeyi, aynı zamanda sağlıklı bir yaşam biçimini desteklemeyi hedefleyen ders programları ve etkinlikler bütünüdür. Beden eğitimi, spor, oyun ve hareketi kapsayan bir öğrenme alanı olup, öğrencilere bedensel sağlık, formda olma, spor yetenekleri ve sağlıklı bir yaşam sürme konusunda bilgi ve tecrübe kazandırır (Bailey, 2006).

Beden eğitimi, öğrencilerin yaşamları ve eğitimleri için gerekli olan fiziksel formda olma durumunu sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bir eğitim şeklidir. Beden eğitimi, dersleri, öğrenciler için birçok yönüyle kritik bir öneme sahiptir. Bu dersler sırasında öğrencilerin algı yetenekleri gelişir ve öğrenciler hem bedensel hem de zihinsel olarak rahatlarlar (Havadar ve Taştan,2015).

Bu açıklamalara göre, “Beden eğitimi” yalnızca bedensel aktivitelerle kısıtlı kalmayıp, aynı zamanda sosyal, zihinsel, duygusal ve oyun yeteneklerinin geliştirilmesine imkân tanıyan çeşitli uygulamaları da içermektedir (Güllü, 2007).

2.9.1. Beden Eğitiminin Tarihsel Gelişimi

İnsanların geçim kaynakları için yaptıkları yürüme, koşma gibi eylemler fiziksel eğitimle sıkı sıkıya bağlantılıdır. Fiziksel eğitim, insan hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. İnsanlar, yüzyıllar boyunca geliştirdikleri araçlarla ve araçsız olarak doğayla mücadele ederek boş zamanlarını değerlendirip spor yapmaya başlamışlardır. Sporun kökeni çok eskilere dayanır ve temelinde barış, dostluk ve kardeşlik yatar. Antik Olimpiyat Oyunları’nda zafer kazananlara zeytin dalları ve

yaprağından taç yapılarak verilirdi ve spor, barışın ve dostluğun bir simgesi haline gelmiştir. İnsanlık tarihinde, insanlar farkında olsun ya da olmasın sporun bir parçası olmuşlardır. İlk çağlarda, avcılık yaparak kendilerini koruyan ve besleyen insanlar, bu süreçte vücutlarını güçlendiriyorlardı. Ancak bu faaliyetler düzenli olmadığı için spor olarak kabul edilmez. Spor, insan varoluşunun başlangıcından itibaren hayatımızı şekillendirmiş ve zamanla daha derin bir anlam kazanmıştır.

İnsanların yaşamlarını sürdürebilmek için yaptıkları eylemler, belirli kurallar altında ve belirli amaçlar doğrultusunda yapıldığında sporun temellerini atar. İnsanlar eğlenmek amacıyla düzenledikleri etkinliklerle zamanla farklı spor dallarında yarışmalar oluşturmuşlardır. Tarih boyunca yaşanan savaşlar sonrasında, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra insanların karşılaştığı fiziksel zayıflık ve mutsuzluk, fiziksel eğitimin önemini ortaya çıkarmıştır. Kadınların, çocukların ve erkeklerin fiziksel güçlerini artırmak için fiziksel eğitime önem verilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Zamanla bu ihtiyaç duyan herkese, özellikle kadın ve çocuklara fiziksel eğitim imkanları sağlanmıştır. Okullarda spor faaliyetleri ve yarışmalar düzenlenerek spor kültürünün yaygınlaştırılması fikri benimsenmiştir (Çöndü, 2004).

Türkiye'de spor ve beden eğitiminin geçmişine bakıldığında, Osmanlı İmparatorluğu zamanında okçuluk, güreş, at biniciliği, kürek ve su sporları, zıpkınla dalış, atış sporları ve avcılık gibi aktivitelerin yapıldığı görülür. 19. yüzyılın sonlarına doğru imparatorluk topraklarında bazı spor öncülerinin ortaya çıktığına tanık olunur. Selanik'te bisiklet sürüp yarışanlar, İstanbul'da boks yapanlar ve halkın ilgiyle izlediği koşucular dikkat çeker. Azınlık topluluklarından sporcular birçok okulda toplanmış ve çoğunlukla yabancı eğitimcilerin öğrettiklerini takip eden öncüler olmuşlardır (Hiçyılmaz, 1990).

2.9.2. Beden Eğitimi ve Sporun Önemi

Beden eğitimi ve sporun insan sağlığı üzerindeki etkisi büyüktür. Düzenli egzersiz, kalp hastalıkları, şeker hastalığı, şişmanlık gibi birçok yaygın rahatsızlığın önlenmesinde etkilidir. Aynı zamanda, stresi hafifletir ve zihinsel bir ferahlık sunar. Okullardaki fiziksel eğitim dersleri, öğrencilerin motor becerilerini geliştirir, vücut koordinasyonunu iyileştirir ve daha hareketli bir yaşam sürmelerine olanak tanır.

Çocukların sosyal yeteneklerinin gelişimine de katkıda bulunan önemli bir unsurdur (Heper, 2012).

Beden eğitimi, bireyin hem bedensel hem de zihinsel sağlığını koruma ve geliştirme amacıyla yaptığı tüm aktiviteleri kapsar. Kişilerin fiziksel olarak formda, güçlü ve yetenekli olmalarını teşvik eder, sağlıklı, verimli ve mutlu bir yaşam sürmelerine katkı sağlar. Düzenli olarak yapılan egzersizler, kasların, kemiklerin ve eklemlerin düzgün çalışmasını destekler. Psikolojik rahatlama ve sosyal etkileşim açısından da önem taşır. Beden eğitimi ve spor, çevremizdeki insanlarla daha etkin iletişim kurmamızı sağlar ve sağlıklı bir toplum oluşturulmasına yardımcı olur. Kötü alışkanlıklardan uzak durmayı teşvik ederken fiziksel, duygusal ve zihinsel gelişimi de destekler. Beden eğitimi ve spor aracılığıyla kas ve sinir sistemi gelişir, birey kendini keşfeder, yeteneklerini artırır, ne yapabileceğini anlar, güçlü ve zayıf yönlerini fark eder, kendi vücudu ve sağlığının değerini anlar ve bilinçlenir. Beceri kazanımı ile bedenini daha verimli kullanmayı öğrenir ve fiziksel uygunluğunu artırır. Sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmek için gerekli bilgi, davranış ve alışkanlıkları edinir (Açak, 2006).

Okullarımızdaki Beden Eğitimi Dersi ve Sporun Genel Amacı

Beden eğitimi dersi ve sporun genel amaçları şöyledir:

1. Çeşitli fiziksel etkinliklere ve sporlara özgü hareket becerilerini geliştirir.
2. Hareket kavramlarını ve ilkelerini, çeşitli fiziksel etkinliklerde ve sporlarda kullanır.
3. Hareket stratejilerini ve taktiklerini, çeşitli fiziksel etkinliklerde ve sporlarda kullanır.
4. Sağlıklı hayatla ilgili fiziksel etkinlik ve spor kavramlarıyla ilkelerini açıklar.
5. Sağlıklı olmak, sağlığını geliştirmek için fiziksel etkinliklere ve sporlara düzenli olarak katılır.
6. Beden eğitimi ve sporla ilgili kültürel birikim ve değerlerimizi kavrar.
7. Beden eğitimi ve spor yoluyla öz yönetim becerilerini geliştirir
8. Beden eğitimi ve spor yoluyla iletişim becerileri, iş birliği, adil oyun (fair play), sosyal sorumluluk, liderlik, doğaya duyarlılık ve farklılıklara saygı özelliklerini geliştirir. (Meb, 1998).

2.9.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, üniversitelerin egzersiz ve spor bilimleri, antrenörlük eğitimi, beden eğitimi ve spor öğretmenliği, spor bilimleri veya spor yöneticiliği gibi ilgili bölümlerinden mezun olurlar. Bu eğitim süreci sonunda pedagojik formasyon alarak öğretmenlik yapma yetkinliğine sahip olurlar. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri, spor yapma alışkanlığı kazanmış, en az bir spor dalında ilgilenen, sporu takip edip kendini geliştirebilen, sportif becerilere sahip ve estetik anlayışı gelişmiş bireylerdir. Ayrıca, bu öğretmenler, öğrencileri bilgilendirmek ve çeşitli spor dallarına yönlendirmekle görevlidir. Eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütebilmek için gerekli alan bilgisine, pedagojik formasyona ve genel kültür birikimine sahiptirler. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri, gençlerin fiziksel ve zihinsel gelişimine katkıda bulunurken aynı zamanda sporun barış ve kardeşlik olduğunu da öğrencilere aktarır (Şahin, 2006).

Korkmaz vd.'nin (2007), Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmaya göre; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri okullarda okul takımlarını oluşturmakta ve yönetmekte, öğrenciler ile sınıf dışında spor salonu veya bahçede kendilerini daha iyi hissettikleri yerlerde vakit geçirmektedir. Araştırmada, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin öğrencileriyle sorunların çözümünde sıcak ve yakın ilişkiler kurduğu belirtilmiştir.

2.10. İlgili Araştırmalar

2.10.1. Yurtiçi Çalışmalar

Şirin (2009), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışmada ilk ve ortaöğretim okullarında görev yapan 274 beden eğitimi öğretmenin işe yabancılaşma algılarını güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarında cinsiyete, medeni duruma, çalışılan kuruma, eşin çalışma durumuna, iş değişikliği yapma isteğine, yaşa ve kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin en çok okula yabancılaşma boyutunda, en az anlamsızlık boyutunda olduğu; cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları kurum, değişkenlerine göre anlamlı farklılaşma bulunamazken, eşin çalışma, iş değişikliği

yapma değişkenlerine göre; yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık boyutunda anlamlı fark bulmuştur. Yalıtılmışlık boyutunda eşin çalışma, iş değişikliği yapma değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığını belirlemiştir.

Bayındır (2002), tarafından yapılan bir araştırmada, 2001-2002 öğretim yılında Eskişehir il merkezindeki liselerde çalışan 460 alan öğretmeninin görüşlerine başvurarak; yabancılaşma kavramı, boyutları, öğretim-öğrenme süreci ve kuramları, öğretmen davranışlarını etkileyen faktörleri incelemiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma düzeyi arttıkça, öğretmenlerin öğretim-öğrenme sürecindeki gerekli davranışları gerçekleştirme düzeylerinin azaldığını ortaya koymuştur.

Kınık (2010), tarafından yapılan araştırmada, resmi ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma algı düzeylerini ve bu algı düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve okul türü gibi değişkenlere göre farklılaşma durumları incelenmiştir. İstanbul'un Beşiktaş ilçesindeki resmi okullarda görev yapan 1286 öğretmen arasından oranlı eleman örnekleme yöntemiyle seçilen 300 öğretmene "Dean Yabancılaşma Anketi" uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yabancılaşma algıları genellikle "bazen" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar açısından incelendiğinde, en yüksek yabancılaşma düzeyi kuralsızlık boyutunda saptanmıştır. Güçsüzlük boyutu ikinci sırada gelirken, toplumsal yalıtılmışlık boyutunda yabancılaşma en az algılanan boyuttur. Cinsiyet-yabancılaşma düzeyi/Güçsüzlük boyutu, medeni durum-Toplumsal Yalıtılmışlık boyutu, çalışma süresi-Kuralsızlık boyutu ve okul türü-yabancılaşma düzeyi/Kuralsızlık ve Toplumsal Yalıtılmışlık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Ancak yaş değişkeni ile yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Dikmen (1995), tarafından yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri diğer kamu kurumlarında çalışan memurlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Kılıç (2002), tarafından yapılan bir araştırmada, özel ve devlet üniversitelerinde görevli akademik personelin iş doyumu karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda, özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş doyumunun devlet üniversitelerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kurtulmuş ve Yiğit (2016), tarafından yapılan araştırmada, işe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini araştırılmış, öğretmenlerin işe yabancılaşmalarının düşük düzeyde, işten ayrılma niyetlerinin ise çok düşük düzeyde olduğu, cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin hem işe yabancılaşma düzeyinde hem de işten ayrılma niyeti düzeyinde kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, işe yabancılaşma değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenini anlamlı bir şekilde etkilediği saptamıştır.

Yurt içi alan yazın incelendiğinde konunun yabancılaşma, iş tatmini ve alternatif iş kaynaklarına yönelme bağlamında sosyoekonomik faktörlerle ilişkilendiren yeterli çalışmanın olmadığı görülmektedir.

2.10.2. Yurtdışı Çalışmalar

Brooks vd., (2008), tarafından yapılan araştırmada, Amerikan liselerinde öğretmenlerin yaşadığı korku ve endişe incelenmiştir. Araştırma, bir devlet lisesinde iki yıl süren vaka incelemesinin bulgularını içermektedir. Yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon ve kendine yabancılaşma olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır. Bulgular, öğretmenlerin yabancılaşmayı her boyutuyla deneyimlediğini, ancak her bir öğretmenin bu boyutları farklı şekillerde yorumladığını göstermektedir. Ayrıca, yabancılaşma deneyimlerinin her öğretmen için farklı olduğunu düşündürmektedir. Araştırmacılar, öğretmen yabancılaşmasını düzenlemeyi uygulamayı ve benimsemeyi önermektedir.

Zielinski ve Hoy (1983), tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin yalıtılmışlık ve yabancılaşma ile ilgili dört temel hipotez test edilmiştir. Bu hipotezler, etkileşim boyutlarındaki yalıtılmışlığın diğer boyutlarla ilişkili olduğunu, örgütsel ve öğretimsel güçsüzlüğün öğretmenlerin kendilerine yabancılaşmasıyla olumlu bir ilişki içinde olduğunu, yalıtılmışlığın tüm boyutlarının öğretmenlerin kendilerine yabancılaşmasıyla ilişkili olduğunu ve formal yetkililerden soyutlamanın öğretmenlerin işe yabancılaşmasının tüm boyutlarını etkilediğini içermektedir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin kendine yabancılaşması ile öğretimsel ve örgütsel güçsüzlük arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin işlerinden duyduğu gurur ile okul ve sınıf içi etkinlikler yoluyla bir fark yaratabileceğine inanç arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Formal yetkililerden, işgörenlerden ve çalışma

arkadaşlarından soyutlanmanın, öğretmenlerde içsel gurur ve anlam duygusunun yarattığı başarısızlıkla yakından ilişkili olduğu saptanmıştır.

Khazaei vd. (2016), yaptığı araştırmada, öğretmenlerin iş tatmini üzerinde etkili olan sosyal faktörler incelenmiştir. Bulgular, sosyal faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi hakkında bilgi sunulmuştur. Bu bilgiler arasında araştırma modeli, evren ve örneklem seçimi, veri toplama araçları ve yöntemleri, veri analizi yöntemleri ve çalışma planı yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Tarama modellerinden betimsel tarama modeli kullanılarak yapılan bu araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işe yabancılaşma ve iş tatminlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmeleri üzerindeki etkisinde ekonomik beklentilerin rolü ile değişkenler arası ilişkilerin demografik faktörlere göre farklılaşma durumları ele alınmaktadır.

Karasar (2008)'e göre ilişkisel tarama modeli “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri” şeklinde tanımlamıştır.

3.2. Evren

Çalışmanın evrenini Sakarya, Kocaeli, Düzce, Bolu ilindeki resmi ve özel kurumlarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

3.3. Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2023-2024 yılları arasında Kocaeli, Sakarya, Düzce ve Bolu illerinde resmi ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından örnekleme seçim yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem yeterliliği madde sayısının en az 5 katı kadar olması yeterlidir. Araştırmada 49 ölçek maddesi olduğundan en az 250 katılımcıya

ulaşmak hedeflenmiş ve 350 kişiden veri toplanarak analizler yürütülmüştür (Ullman, J. B., 2001).

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde veri toplama araçları ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır.

3.3.1. Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği

Çalışmada Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerini belirlemek için araştırmacı tarafından literatür taraması yapılarak ve uzman görüşü alınarak 5 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçek için öncelikle beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelme eğilimlerini belirlemeye yönelik soru havuzuna uygun maddeler oluşturmak için telefon ve online haberleşme araçlarıyla uzman görüşü alınarak belirlenmiştir. Uzmanlar hem Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademisyenler hemde alanda aktif görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden seçilmiştir. Toplanan 20 madde uzmanlarla bir araya gelerek çeşitli anlam ve içerik yönünden incelenerek 14 madde çıkarılmasına karar verilmiştir. Geriye kalan 6 madde analiz işlemlerine tabi tutulmuştur. Ölçek maddelerinin boyutlandırılması ve geçerlik güvenirlik durumunu belirlemek için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Ölçeğin analizinin yapıldığı verinin örneklem yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değerine göre ,873 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer 0.7' nin üzerinde olduğu için iyi olarak kabul edilmektedir. Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square değerinin ise 1285,945 olduğu ($p=000$) belirlenmiştir.

Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin varimax rotasyona tabi tutularak temel bileşenler yöntemi kullanılarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Maddelere ilişkin faktör yükleri, açıklanan varyans ve eigenvalue (öz değer) birden büyük tek faktörlü yapıya ilişkin sonuçlar Tablo 1 ve 2'de sunulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük değerlerinin 6. Madde hariç 0,8' in üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.1. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi
1. Döndürme Sonuçları

Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeği maddeleri	Faktör Yüğü
3. Kabul edilebilir alternatif bir iş bulursam çalışmayı düşünüyorum.	,894
5. Yeni iş imkanları beni heyecanlandırıyor.	,883
4. Bu işimle birlikte yürütebileceğim alternatif işleri takip ediyorum.	,879
1. Şu an ki işimin dışında alternatif işlerde çalışmayı düşünüyorum.	,878
2. Alternatif bir işte daha mutlu olabileceğimi düşünüyorum.	,820
6. İşimden ayrıldığımda bu işim kadar iyi veya daha iyi bir iş bulma imkânım yüksek.	,627
Açıklanan toplam varyans=%69,829	

Döndürme Yöntemi: Temel Bileşenler

Tablo 3.1'de analizde her ne kadar 6. madde kabul değerleri içerisinde "0,6" olsa da (Costello ve Osborne, 2005, s. 4) anlam açısından uzman görüşleri de dikkate alınarak ölçekten çıkarılmış ve analizlerde değerlendirilmeye alınmamıştır. İkinci döndürmeye ilişkin sonuçlar aşağıda **Tablo 3.2** sunulmuştur.

Tablo 3.2. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi
2. Döndürme Sonuçları

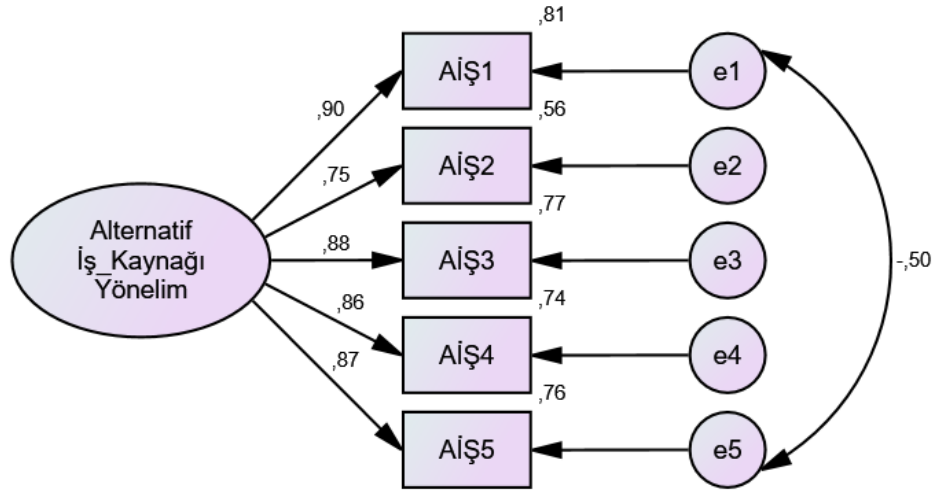
Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeği maddeleri	Faktör Yüğü
3. Kabul edilebilir alternatif bir iş bulursam çalışmayı düşünüyorum.	,910
5. Yeni iş imkanları beni heyecanlandırıyor.	,895
4. Bu işimle birlikte yürütebileceğim alternatif işleri takip ediyorum.	,888
1. Şuan ki işimin dışında alternatif işlerde çalışmayı düşünüyorum.	,880
2. Alternatif bir işte daha mutlu olabileceğimi düşünüyorum.	,817
Açıklanan toplam varyans=%77,186	

Döndürme Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.

Tablo 3.2'de Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapının ortaya çıktığı ve toplam varyansın %77,186' sını açıkladığı belirlenmiştir.

Tutarlılığı görmek ve araştırmada kullanılan ölçeğin faktör yapısını ortaya çıkarmak için ise doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde sırası ile bütün gözlenen değişkenler tek bir faktöre yüklenmiş ve uyum indeksi sonuçlarına bakılmıştır. Burada literatürde tartışma konusu olan plot

uygulama hangi örnekleimde yapıldığına açıklık getirelim. Bu araştırma da aynı veri üzerinden DFA yapılmıştır. Her ne kadar bu uygulama tartışma konusu olsa da prosedürdeki diğer hususların çok iyi işletilmiş olması ve analiz neticelerinin çok iyi değerler alması, sorgulanacak herhangi bir değer kullanılmamış olması plot uygulama konusunu göz ardı etmemize neden olmuştur. Ayrıca bu tezdeki ölçeği bir ön çalışma kabul edebilirsiniz bu çalışmanın devamı olarak bu maddelerle yeni bir çalışma üretilerek DFA yapılmasına ve yeni çalışmanın ölçeğin psikometrik özelliklerinin test edilmesi olarak yayınlanmasının uygun olacağına karar verilmiştir.



Şekil 3.1. 1° DFA (Doğrulayıcı faktör analizi) sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizinin Uyum Endekslerinin ilgili değerler aralığında olduğu görülmektedir. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri **Şekil 3.1**'te sunulmaktadır.

Tablo 3.3. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğine ait 1° DFA uyum indeksleri.

Uyum indeksleri	Elde edilen	Tavsiye edilen
χ^2 / df	2.622	≤ 5
GFI	0.988	≥ 0.8
AGFI	0.956	≥ 0.8
CFI	0.995	≥ 0.9
RMSEA	0.70	≤ 0.08

Tavsiye edilen uyum indeksleri (Doll vd., 1994; Mishra 6 Datta, 2011). İyi uyum değerleri: ($\chi^2/df=2.622$; GFI=0.988; CFI=0,995; IFI=0,995; AGFI=0,956; RMR=0,023; RMSEA= 0,070)

Tablo 3.3' te uyum iyiliği değerleri incelendiğinde değerlerin çok iyi uyum değerleri içerisinde olduğu görülmektedir.

Modelin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 3.4'te alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin DFA modelinin benzeşim geçerliliği ve güvenilirlik değerleri sunulmuştur.

Tablo 3.4. Alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinin 1° DFA Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (λ) ile Hata Katsayıları ($1-\lambda^2$) ve benzeşim geçerliliği ve güvenilirlik analiz sonuçları.

	Faktör Yüğü (λ)	λ^2	$1-\lambda^2$	$\Sigma\lambda$	$\Sigma\lambda^2$	$\Sigma 1-\lambda^2$	$(\Sigma\lambda)^2$	AVE	CR
Md1	0,902	0,8136	0,1864	4,259	3,64228	1,35772	18,1391	0,73	0,93
2	0,748	0,5595	0,4405						
Md3	0,877	0,76913	0,23087						
Md4	0,858	0,73616	0,26384						
Md5	0,874	0,76388	0,23612						

Tablo 3.4' deki bulgular değerlendirildiğinde boyutun Cronbach Alpha ve C.R. kritik değerinin 0,70'ten büyük olduğu görülmektedir.

Çıkarılan ortalama varyans AVE değerlerinin 0.70 değerinin üstünde C.R. kritik değerinin de 0.93 olduğu görülmektedir. Literatürde Cronbach Alpha ve C.R. kritik değerinin 0,70'ten büyük AVE değerinin de 0.50 den büyük olması gerektiği belirtilmektedir (Fornell ve Larcker 1981). Bu değerler ölçek maddelerinin ilgili benzeşim ve güvenilirlik kriterlerine sahip olduğunu göstermektedir.

3.3.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek için Cevat ELMA (2003), tarafından geliştirilen “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ise yabancılaşma anketi; öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerini ölçen dört alt boyuttan meydana gelmektedir.

Ankette, (5) Her Zaman, (4) Çoğu Zaman, (3) Bazen, (2) Az ve (1) Hiçbir Zaman şeklinde beşli likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda yer alan 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., ve 10. sorular güçsüzlüğü; 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20. ve 21. sorular anlamsızlığı; 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30. ve 31. sorular yalıtılmışlığı; 32., 33., 34., 35., 36., 37. ve 38. sorular da okula yabancılaşma düzeyini ölçmektedir. Güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutunu oluşturan maddeler olumsuz; ancak okula yabancılaşma boyutunu oluşturan maddeler ise olumlu ifadelerden meydana gelmektedir. Maddeler olumlu ve olumsuz oluşuna göre puanlanmaktadır. İşe yabancılaşma ölçeğinin okula yabancılaşma boyutundaki olumlu maddeler deneklerin verdiği cevapların ters çevrilmesiyle oluşan yeni değerlere göre analize alınmış ve yorumlanmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.954 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. İş Tatmini Ölçeği

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini belirlemek için Brayfield ve Rothe (1951), tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin, Keser ve Bilir (2019), tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenirliği yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve beş maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “Kesinlikle katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” (3), “Katılıyorum” (4), ve “Kesinlikle katılıyorum” (5) şeklinde beşli derecelendirme ile puanlanmıştır. Uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,85 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,93 olarak belirlenmiştir.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak veriler öğretmenlere yüz yüze ve online uygulanacak anketler aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin bir kısmı beden eğitimi öğretmenleri ile yüz yüze görüşülerek ve ölçekler anlatılarak toplanmıştır. Verilerin bir kısmı da Google form aracılığıyla toplanmıştır. Ulaşılabilen toplamda 350 kişiden veri elde edilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS26 programı ile analiz edilerek değerlendirildi.

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Verilerin öncelikle normallik dağılımları basıklık ve çarpıklık değerlerine göre kontrol edilecek uç değerler çıkarıldı. Toplanan 350 veriden geriye kalan 333 veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Normallik dağılımlarını sağlama durumuna göre parametrik veya nonparametrik analizler belirlendi. İkinci aşamada ölçeklerin güvenilirlikleri test edildi. Sonrasında tanımlayıcı ve betimleyici istatistikler yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler ve anlamlı farklılıklar demografik özelliklerin kategorik sayısına uygun analiz yöntemleriyle yürütülmüştür. Bu amaçla bağımlı ve bağımsız değişkenin özelliğine uygun fark testleri: t testi/ANOVA, değişkenler arası ilişkiler Pearson correlations testi ve aracılık analizleri Hayes'in Process Makrosu model 4 ile test edilerek belirlenmiştir. Verilerin homojenlik durumları levene testi ile karşılaştırılmıştır. Analizleri ön koşulları çoklu bağlantılılık (çoklu ortak doğrusallık) ve tahmin hatalarının normal dağılımları uygun kriterlerde olup olmadığı test edilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerden elde edilen puanların anlamlılık düzeyleri $p < 0.05$ değerine göre yorumlanmıştır.

Ölçeklere ait madde puan dağılımları aşağıdaki **Tablo 3.5**, **Tablo 3.6** ve **Tablo 3.7** gösterilmektedir.

Tablo 3.5. İş Tatmin Ölçeğine ait maddelerin puan dağılımları

Ölçek	N	$\bar{X}$	ss	Çarpıklık	Std. Çarpıklık Hatası	Basıklık	Std. Basıklık Hatası	Min.	Max.
İŞT1		3,46	1,216	-0,458	0,134	-0,686	0,266	1	5
İş	İŞT2	3,47	1,196	-0,503	0,134	-0,691	0,266	1	5
tatmin	İŞT4	333 3,64	1,150	-0,650	0,134	-0,371	0,266	1	5
ölçeği	İSTR3	3,35	1,101	-0,328	0,134	-0,560	0,266	1	5
	İSTR5	3,81	1,116	-0,660	0,134	-0,458	0,266	1	5

Tablo 3.5'te İş tatmin ölçeğine ait maddelerin puan dağılımlarına ilişkin elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları, $\bar{X} = 3,35$ ile $\bar{X} = 3,81$ arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 2,5$ aralığında olduğu ve elde edilen verinin normallik kriterlerini sağladığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 3.6. Alternatif iş kaynaklarına yönelim Ölçeğine ait maddelerin puan dağılımları

Ölçek	N	$\bar{X}$	ss	Çarpıklık	Std. Çarpıklık Hatası	Basıklık	Std. Basıklık Hatası	Min.	Max.
Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği	AIŞ1	3,21	1,351	-0,275	0,134	-1,217	0,266	1	5
	AIŞ2	2,77	1,259	0,183	0,134	-1,116	0,266	1	5
	AIŞ3	333 3,32	1,325	-0,496	0,134	-1,014	0,266	1	5
	AIŞ4	3,29	1,298	-0,361	0,134	-1,080	0,266	1	5
	AIŞ5	3,15	1,317	-0,266	0,134	-1,153	0,266	1	5

Tablo 3.6'da alternatif iş kaynaklarına yönelim ölçeğinden elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları, $\bar{X} = 2,77$ ile $\bar{X} = 3,32$ arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 2,5$ aralığında olduğu ve elde edilen verinin normallik kriterlerini sağladığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait maddelerin aritmetik ortalamaları, standart sapmalar, basıklık ve çarpıklık değerleri ile minimum ve maksimum aralıkları aşağıda tablo 3.7' de sunulmaktadır.

Tablo 3.7. İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait maddelerin puan dağılımları

Ölçek Maddeleri	N	$\bar{X}$	ss	Çarpıklık	Std. Çarpıklık Hatası	Basıklık	Std. Basıklık Hatası	Min.	Max.
İY1	333	2,42	1,124	0,335	0,134	-0,696	0,266	1	5
İY2		1,79	0,904	0,920	0,134	0,142	0,266	1	5
İY3		2,51	1,194	0,333	0,134	-0,775	0,266	1	5
İY4		2,09	1,037	0,535	0,134	-0,656	0,266	1	5
İY5		2,40	1,164	0,355	0,134	-0,808	0,266	1	5
İY6		2,59	1,196	0,344	0,134	-0,786	0,266	1	5
İY7		2,48	1,258	0,403	0,134	-0,855	0,266	1	5
İY8		2,61	1,248	0,396	0,134	-0,739	0,266	1	5
İY9		2,78	1,292	0,190	0,134	-1,019	0,266	1	5
İY10		2,68	1,208	0,287	0,134	-0,819	0,266	1	5
İY11		2,32	1,162	0,474	0,134	-0,740	0,266	1	5
İY12		2,20	1,174	0,615	0,134	-0,664	0,266	1	5
İY13		2,43	1,156	0,422	0,134	-0,692	0,266	1	5
İY14		2,14	1,232	0,737	0,134	-0,600	0,266	1	5
İY15		1,95	1,157	0,969	0,134	-0,129	0,266	1	5
İY16		1,83	1,120	1,177	0,134	0,413	0,266	1	5
İY17		1,82	1,070	1,144	0,134	0,414	0,266	1	5
İY18		1,89	1,140	1,141	0,134	0,361	0,266	1	5
İY19		1,91	1,259	1,185	0,134	0,174	0,266	1	5
İY20		2,14	1,172	0,693	0,134	-0,560	0,266	1	5
İY21		2,42	1,231	0,538	0,134	-0,637	0,266	1	5
İY22		2,17	1,273	0,780	0,134	-0,546	0,266	1	5
İY23		1,70	1,049	1,389	0,134	0,920	0,266	1	5
İY24		2,18	1,302	0,822	0,134	-0,495	0,266	1	5
İY25		2,58	1,293	0,450	0,134	-0,839	0,266	1	5
İY26		2,00	1,219	0,969	0,134	-0,131	0,266	1	5
İY27		2,22	1,305	0,784	0,134	-0,531	0,266	1	5
İY28		2,35	1,321	0,630	0,134	-0,797	0,266	1	5
İY29		1,98	1,151	1,013	0,134	0,153	0,266	1	5
İY30		2,11	1,128	0,737	0,134	-0,398	0,266	1	5
İY31		2,58	1,332	0,413	0,134	-0,980	0,266	1	5
İY32		2,00	1,089	0,942	0,134	0,209	0,266	1	5
İY33		2,80	1,311	0,089	0,134	-1,126	0,266	1	5
İY34		3,00	1,330	-0,036	0,134	-1,109	0,266	1	5
İY35		3,23	1,334	-0,292	0,134	-1,048	0,266	1	5
İY36		2,68	1,200	0,192	0,134	-0,868	0,266	1	5
İY37		2,72	1,204	0,141	0,134	-0,952	0,266	1	5
İY38		3,12	1,319	-0,149	0,134	-1,074	0,266	1	5

Tablo 3.7’de İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait maddelerin puan dağılımlarına ilişkin aritmetik ortalamaları, $X = 1.70 - X = 3.23$ arasında değiştiği, ayrıca basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 2,5$ aralığında olduğu ve elde edilen verinin normallik kriterlerini sağladığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma grubunun demografik özellikleri, değişkenler ilişkin betimleyici istatistikler, araştırma soruları ve hipotezlere ilişkin istatistiki bilgiler sunulmaktadır.

4.1 Betimleyici İstatistikler

Öğrencilerin cinsiyet, medeni durum, eşin gelir getiren işte çalışma durumu, görev yapılan kurum, ekonomik durumlarına ait frekans ve yüzdeleri gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Katılımcılara ait frekans ve yüzdeler.

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	65	19,5
	Erkek	268	80,5
Medeni Durumu	Bekar	63	18,9
	Evli	271	81,1
Eşin gelir getiren işte çalışma durumu	Çalışıyor	202	60,7
	Çalışmıyor	77	23,1
	Eşi yok	54	16,2
Görev yapılan kurum	Devlet	305	91,6
	Özel	28	8,4
	Düşük	63	18,9
Ekonomik Durumu	Orta	227	68,2
	İyi	43	12,9
Toplam		333	100,00

Tablo 4.1'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre %19,6'sı kadın, %80,5'i ise erkek, medeni durum değişkenine göre öğrencilerin %18,9' u bekar, %81,1' evli, eşin gelir getiren bir işte çalışma durumu değişkenine göre öğrencilerin %60,7'si çalışırken, %23,1'inin çalışmadığı ve %16,2' sinin eşinin olmadığı, görev yapmakta olunan kurum değişkenine göre %91,6' sının devlet, %8,4' ünün özel, ekonomik durum

değişkenine göre %18,9'u düşük, %68,2'si orta ve %12,9'u iyi, alternatif işte çalışma durumu değişkenine göre %24'ü çalışıyor, %70'i çalışmıyor olarak tespit edilmiştir. Ayrıca yaş dağılımları %25 lik dilimde ortalaması 36,50; %50'lik dilimde ortalaması 43 %75' lik dilimde ortalaması 48, son çeyrekte ortalamasının 61 olduğu belirlenmiştir. Bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısının dağılımları %25 lik dilimde ortalaması 0; %50'lik dilimde ortalaması 1 %75' lik dilimde ortalaması 2, son çeyrekte ortalamasının 5 olduğu belirlenmiştir. Ortalama aylık hane gelir dağılımları %25 lik dilimde ortalaması 50000 tl, %50'lik dilimde ortalaması 70000 tl, %75' lik dilimde ortalaması 90000 tl ve son çeyrekte ortalamasının 95000tl olduğu belirlenmiştir.

4.2 Araştırma Problemleri ve Bulguları

Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşıma ve iş tatmin düzeyleri **cinsiyet değişkenine göre** farklılaşma durumları analiz edilerek bulguları aşağıda Tablo 4.2; 4.3 ve 4.4' te sunulmuştur.

Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçları

Bağımlı değişken	Cinsiyet	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Alternatif İş Kaynakları	Kadın	65	3,22	1,113					
	Erkek	268	3,13	1,161	331	,533	0,595		yok

*(p<0.05)

Tablo 4.2'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 4.3. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İşe Yabancılaşma t test sonuçları

Bağımlı değişken	Cinsiyet	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Güçsüzlük	Kadın	65	2,58	,844	331	1,442	0,150		yok
	Erkek	268	2,40	,914					
Anlamsızlık	Kadın	65	2,17	,955	331	-,706	0,480		yok
	Erkek	268	2,08	,931					
Yalıtlmışlık	Kadın	65	2,23	,953	331	0,424	0,672		yok
	Erkek	268	2,17	1,00					
Okula yabancılaşma	Kadın	65	2,90	,911	331	-,236	0,814		yok
	Erkek	268	2,93	,909					

*(p<0.05)

Tablo 4.3'te araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından işe yabancılaşma puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.4. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları

Bağımlı değişken	Cinsiyet	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
İş Tatmini	Kız	65	3,55	,846	331	,025	0,980		yok
	Erkek	268	3,55	,847					

*($p<0.05$)

Tablo 4.4'te araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından iş tatmini puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumları analiz edilerek bulguları aşağıda **Tablo 4.5**, **Tablo 4.6** ve **Tablo 4.7'**de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçları

Bağımlı değişken	Medeni durum	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Alternatif İş Kaynakları	Bekar	63	3,23	1,144	331	,624	0,533		yok
	Evli	270	3,13	1,154					

*($p<0.05$)

Tablo 4.5'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.6. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre İşe Yabancılaşma t test sonuçları

Bağımlı değişken	Medeni durum	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Güçsüzlük	Bekar	63	2,42	,768	331	-,202	0,840		yok
	Evli	270	2,44	,932					
Anlamsızlık	Bekar	63	2,10	,880	331	-,010	0,992		yok
	Evli	270	2,10	,949					
Yalıtılmışlık	Bekar	63	2,29	,984	331	0,963	0,336		yok
	Evli	270	2,16	,992					
Okula yabancılaşma	Bekar	63	2,90	,938	331	-,261	0,794		yok
	Evli	270	2,93	,903					

*($p<0.05$)

Tablo 4.6'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından işe yabancılaşma puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.7. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları

Bağımlı değişken	Medeni durum	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
İş Tatmini	Bekar	63	3,51	,782	331	-,421	0,674		yok
	Evli	270	3,56	,860					

*($p<0.05$)

Tablo 4.7'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından iş tatmini puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri eşin çalışma durumuna göre farklılaşma durumları analiz edilerek bulguları aşağıda **Tablo 4.8**, **Tablo 4.9** ve **Tablo 4.10'** da sunulmuştur.

Tablo 4.8. Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçları

Bağımlı değişken	Eş çalışma durumu	n	Ort.	ss	sd	t	p	n2	Anlamlı Farklılık
Alternatif İş Kaynakları	Çalışıyor	202	3,15	1,131					
	Çalışmıyor	78	3,19	1,234	278	-,408	0,765		yok

*($p<0.05$)

Tablo 4.8'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının eş çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin eş çalışma durumu değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.9. Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre İşe Yabancılaşma alt boyutları t test sonuçları

Bağımlı değişken	Eş çalışma durumu	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Güçsüzlük	Çalışıyor	202	2,43	,939	278	-,640	0,522		yok
	Çalışmıyor	78	2,51	,924					
Anlamsızlık	Çalışıyor	202	2,09	,955	278	-,505	0,614		yok
	Çalışmıyor	78	2,16	,958					
Yalıtılmışlık	Çalışıyor	202	2,18	,983	278	-,116	0,908		yok
	Çalışmıyor	78	2,20	1,050					
Okula yabancılaşma	Çalışıyor	202	2,94	,924	278	,517	0,606		yok
	Çalışmıyor	78	2,88	,846					

*(p<0.05).

Tablo 4.9'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin puanlarının eş çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin eş çalışma durumu değişkeni açısından işe yabancılaşma puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 4.10. Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları

Bağımlı değişken	Eş çalışma durumu	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
İş Tatmini	Çalışıyor	202	3,55	,852	278	,121	0,904		yok
	Çalışmıyor	78	3,54	,907					

Bağımlı değişken	Cinsiyet	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Alternatif İş Kaynakları	Kadın	65	3,22	1,113	331	,533	0,595		yok
	Erkek	268	3,13	1,161					

*(p<0.05)

Tablo 4.10'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarının eş çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin eş çalışma durumu değişkeni açısından iş tatmini puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir($p>0.05$).

Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri görev yapılan kuruma göre farklılaşma durumları analiz edilerek bulguları aşağıda **Tablo 4.11**, **Tablo 4.12** ve **Tablo 4.13'** te sunulmuştur.

Tablo 4.11. Katılımcıların görev yapılan kurum değişkenine göre Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği t test sonuçlar

Bağımlı değişken	Görev yapılan kurum	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Alternatif İş Kaynakları	Devlet	305	3,14	1,143					
	Özel	28	3,23	1,249	331	-,376	0,707		yok

*($p<0.05$)

Tablo 4.11'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin görev yapılan kurum değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.12. Katılımcıların görev yapılan kurum değişkenine göre İşe Yabancılaşma alt boyutları t test sonuçları

Bağımlı değişken	Görev yapılan kurum	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
Güçsüzlük	Devlet	305	2,42	,904	331	-1,103	0,271		yok
	Özel	28	2,61	,879					
Anlamsızlık	Devlet	305	2,08	,933	331	-1,347	0,179		yok
	Özel	28	2,32	,945					
Yalıtılmışlık	Devlet	305	2,15	,985	331	-1,953	0,052		1<2*
	Özel	28	2,53	,994					
Okula yabancılaşma	Devlet	305	2,93	,920	331	,494	0,622		yok
	Özel	28	2,85	,772					

*(p<0.05)

Tablo 4.12'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; yalıtılmışlık alt boyutunda özel okullarda görev yapanlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir(p=0.05). Diğer boyutlarda ise puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin görev yapılan kurum değişkeni açısından işe yabancılaşma puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 4.13. Katılımcıların görev yapılan kurum değişkenine göre İş tatmini Ölçeği t test sonuçları

Bağımlı değişken	Görev yapılan kurum	n	Ort.	ss	sd	t	p	n ²	Anlamlı Farklılık
İş Tatmini	Devlet	305	3,59	,851	331	,2698	0,007		1*>2
	Özel	28	3,14	,657					

*(p<0.05)

Tablo 4.13'de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin görev yapılan kurum değişkeni açısından iş tatmini

puanlarının anlamlı olarak devlet okullarında görev yapanlar lehine farklılaştığı belirlenmiştir ($p<0.05$).

Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri algılanılan ekonomik duruma göre farklılaşma durumları analiz edilerek bulguları aşağıda **Tablo 4. 14**, **Tablo 4.15** ve **Tablo 4.16**' da sunulmuştur.

Tablo 4. 14. Algılanılan ekonomik duruma göre alternatif iş kaynaklarına yönelim puanları ANOVA sonuçları

Grup	N	Ort.	Ss	Faktör	KT	sd	KO	F	p	Scheffe
Düşük	63	3,44	1,138	Gruplar arası	11,653	2	5,826	4,490	0.012	1*>3
Orta	227	3,14	1,117	Gruplar içi	428,200	330	1,298			
İyi	43	2,76	1,251	Toplam	439,852	332				

Levene test $p= 0,277$

Tablo 4. 14'de, Beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir ($F_{(2,330)}= 4,490$, $p<01$). Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe test sonuçları incelendiğinde anlamlı farklılığın; düşük ($\bar{x}_{yüksek}=3.44$), ile iyi ($\bar{x}_{yüksek}=2.97$) olanlar arasında düşük gurubundakiler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre ekonomik durumlarını düşük olarak algılayan öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 4.15. Algılanılan ekonomik duruma göre işe yabancılaşma puanları ANOVA sonuçları

Grup	N	Ort.	Ss	Faktör	KT	sd	KO	F	p	Scheffe
Düşük	63	2,4 9	,723	Gruplar arası	3,404	2	1,702	3,146	0.044	1*>3
Orta	227	2,3 5	,749	Gruplar içi	178,504	330	,541			
İyi	43	2,1 2	,681	Toplam	181,908	332				

Levene test p= 0,460

Tablo 4.15’de, Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin işe yabancılaşma puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir ($F_{(2,330)} = 3,146$, $p < 0,05$). Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe test sonuçları incelendiğinde anlamlı farklılığın; düşük ($\bar{x}_{\text{yüksek}} = 2.49$), ile iyi ($\bar{x}_{\text{yüksek}} = 2.12$) olanlar arasında düşük grubundakiler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre ekonomik durumlarını düşük olarak algılayan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 4.16. Algılanılan ekonomik duruma göre iş tatmin puanları ANOVA sonuçları

Grup	N	Ort.	Ss	Faktör	KT	sd	KO	F	p	Scheffe
Düşük	63	3,34	,789	Gruplar arası	3,024	2	1,512	2,130	0.120	yok
Orta	227	3,59	,825	Gruplar içi	234,256	330	,710			
İyi	43	3,63	,996	Toplam	237,279	332				

Levene test p= 0,060

Tablo 4.16'da, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin iş tatmin puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2,330)} = 2,130$, $p > 0,05$). Ortalamalar incelendiğinde düşük ($\bar{x}_{\text{yüksek}} = 3,34$), orta ($\bar{x}_{\text{yüksek}} = 3,59$), ve iyi ($\bar{x}_{\text{yüksek}} = 3,63$) gurubunda olanlar arasında iyi gurubundakilerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve ekonomik durumlarını iyi olarak algılayan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşıma ve iş tatmin düzeyleri mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre farklılaşma durumları analiz edilerek bulguları aşağıda **Tablo 4.17**, **Tablo 4.18** ve **Tablo 4.19**' de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama duruma göre alternatif iş kaynaklarına yönelim puanları ANOVA sonuçları

Grup	N	Ort.	Ss	Faktör	KT	sd	KO	F	p	Scheffe
Karşılamıyor	204	3,38	1,129	Gruplar arası	34,506	2	17,253	14,046	0,000	1*>3
Kararsızım	56	3,03	1,064	Gruplar içi	405,346	330	1,228			
Karşılıyor	73	2,59	1,083	Toplam	439,852	332				

Levene test p= 0,904

Tablo 4.17'de, Beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama duruma göre anlamlı olarak farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir ($F_{(2,330)} = 14,046$, $p < 0,01$). Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe test sonuçları incelendiğinde anlamlı farklılığın; karşılamıyor ($\bar{x}_{\text{yüksek}} = 3,38$), ile karşılıyor ($\bar{x}_{\text{yüksek}} = 2,59$) gurupları arasında karşılamıyor gurubundakiler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre mesleğin ekonomik

beklentiyi karşılamadığını düşünen öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 4.18. Mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama duruma göre işe yabancılaşma puanları ANOVA sonuçları

Grup	N	Ort.	Ss	Faktör	KT	sd	KO	F	p	Scheffe
Karşılamıyor	20 4	2,49	,723	Gruplar arası	13,788	2	6,89 4	13,53 2	0.00 0	1*>2* >3
Kararsızım	56	2,31	,718	Gruplar içi	168,12 0	330	,509			
Karşılıyor	73	1,98	,683	Toplam	181,90 8	332				

Levene test p= 0,212

Tablo 4.18'de, Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşma durumları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin işe yabancılaşma puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir ($F_{(2,330)} = 13,532$, $p < 0,001$). Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe test sonuçları incelendiğinde anlamlı farklılığın; karşılamıyor ($\bar{x}$ yüksek = 2.49) ile karşılıyor ($\bar{x}$ yüksek = 1.98) ve kararsız ($\bar{x}$ yüksek = 2.31) ile karşılıyor ($\bar{x}$ yüksek = 1.98) gurubundakiler arasında karşılıyor gurubundakiler aleyhine olduğu görülmektedir. Buna göre mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumlarını düşük olarak algılayan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 4.19. Mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre iş tatmin puanları ANOVA sonuçları

Grup	N	Ort.	Ss	Faktör	KT	sd	KO	F	p	Scheffe
Karşılamıyor	204	3,40	,864	Gruplar arası	17,282	2	8,641	12,962	0.000	3*>1
Kararsızım	56	3,56	,693	Gruplar içi	219,997	330	,667			3*>2
Karşılıyor	73	3,97	,765	Toplam	237,279	332				

Levene test p= 0,060

Tablo 4.19'de, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin iş tatmin puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir ($F_{(2,330)}=12,962$, $p<01$). Ortalamalar incelendiğinde karşılamıyor ($\bar{x}_{\text{yüksek}}=3.40$) ile karşılıyor ($\bar{x}_{\text{yüksek}}=3.97$) ve kararsız ($\bar{x}_{\text{yüksek}}=3.56$) ile karşılıyor ($\bar{x}_{\text{yüksek}}=3.97$) gurubunda olanlar arasında karşılıyor gurubundakilerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve mesleğin ekonomik beklentilerini karşıladığını düşünen öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri ile yaş, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ve ortalama aylık hane geliri arasındaki ilişkiler analiz edilerek bulguları aşağıda **Tablo 4.20**' te sunulmuştur.

Tablo 4.20. Alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri ile yaş, bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı ve ortalama aylık hane geliri Puanları Korelasyon Sonuçları

		Çocuk sayısı	Yaş	Hane geliri	İş tatmini	Alternatif iş kaynağı	İşe yabancılaşma
Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı	r	1	,537**	,123*	,014	-,110*	-,054
	p		,000	,025	,802	,045	,326
Yaş	r		1	,119*	,066	-,119*	-,070
	p			,030	,232	,030	,205
Ortalama aylık aile hane gelir durumunuz	r			1	-,005	,031	,002
	p				,928	,578	,974
İş Tatmini	r				1	-,104	-,527**
	p					,057	,000
Alternatif iş kaynağı	r					1	,349**
	p						,000
	N						333

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4.20. değerlendirildiğinde, alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri ile bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı, yaş ve ortalama aylık hane geliri arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit

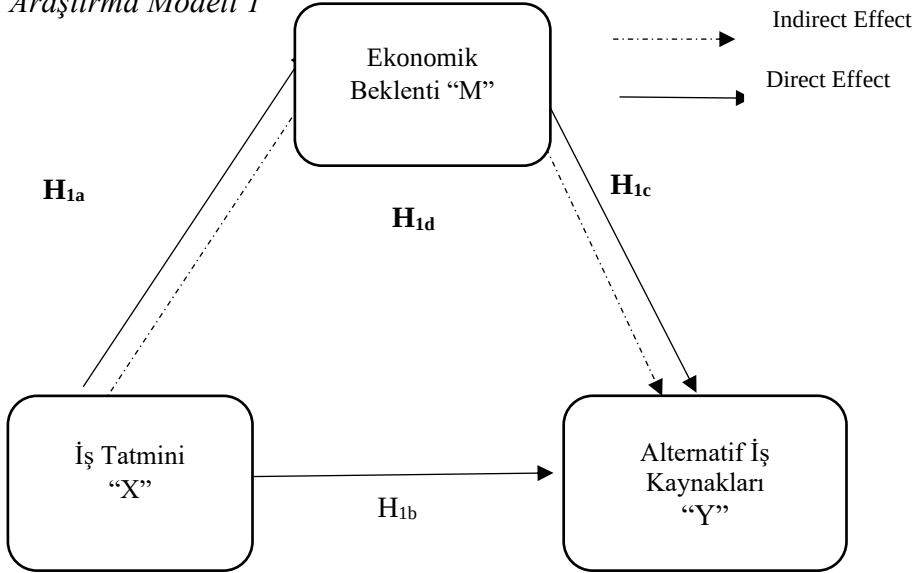
etmek için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; alternatif iş kaynaklarına yönelim ile bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı arasında negatif ($r = -0,110$, $p < 0.05$); yaş ile alternatif iş kaynaklarına yönelim arasında negatif ($r = -0,110$, $p < 0.05$); iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif ($r = -0,527$, $p < 0.01$); alternatif iş kaynaklarına yönelim ile işe yabancılaşma arasında pozitif ($r = 0,349$, $p < 0.05$); yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Buna göre; alternatif iş kaynaklarına yönelenlerin çocuk sayıları ve yaşları daha küçük iken işe yabancılaşmaları daha fazladır. Ayrıca iş tatmini azaldıkça işe yabancılaşma artmaktadır.

Çalışmanın ana problemi doğrultusunda oluşturulan modelin test edilmesinde kullanılan Process Makrosu hem doğrudan hem de aracı etkileri test etmek için kullanılan bir yapısal denklem modellemesidir. Process Macrosunda Hayes'in Model (4) kullanılarak işe yabancılaşma ve iş tatmininin beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri üzerindeki etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü test edilmiştir.

Aracı Modellere İlişkin Bulgular

Araştırma Modeli 1



Şekil 4.1. Araştırma Modeli 1

H_{1a}= İş tatmini ekonomik beklentiye yordamaktadır.

H_{1b}= İş tatmini alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır.

H_{1c}= Ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır.

H_{1d}= İş tatmininin beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü vardır.

Araştırma hipotezleri dikkate alınarak geliştirilen kavramsal model yukarıda **Şekil 4.1**'de sunulmuştur.

Bu model üzerinden İş tatmini, alternatif iş kaynaklarına yönelim ve ekonomik beklenti değişkenleri arasındaki ilişki test edilmiştir.

Hipotez Testleri

Tablo 4.17'te araştırmanın 1. hipotezlerine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.17. Araştırmanın 1., 2. ve 3. hipotezlerine ilişkin bulgular.

Variable/Effect	B	SE	(β)	t	p	%95 Confidence Interval	
						LLCI	ULCI
Constant	,6906	,1886	-	3,6616	0,0003	,3196	1,0617
İş tatmini	,2579	,0517	,2646	4,9915	0,0000	,1563	,3596
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
X → M	,2646	,0700	,6335	25,9151	1	331	0,0000
<i>H1: İş tatmininin ekonomik beklenti üzerindeki etkisi.</i>							
	B	SE	(β)	t	p	LLCI	ULCI
Constant	3,6545	,2717	-	13,4507	,0000	3,1200	4,1889
İş tatmini	-,1420	,0744	-,1043	-01,9080	,0573	-,2884	,0044
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
X → Y	,1043	,0109	1,3144	3,6404	1	331	0,0573
<i>H2: İş tatmininin Alternatif İş Kaynaklarına yönelme üzerindeki Toplam etkisi.</i>							
	B	SE	(β)	t	p	LLCI	ULCI
Constant	3,7781	,1330	-	28,3985	,0000	3,5164	4,0399
Ekonomik beklenti	-,3909	,0737	-,2799	-5,3034	,0000	-,5359	-,2459
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
M → Y	,2799	,0783	1,2248	28,1262	1	331	,0000
<i>H3: Ekonomik beklenti Alternatif İş Kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisi.</i>							
	B	SE	(β)	t	p	LLCI	ULCI
Constant	3,9161	,2678	-	14,6240	,0000	3,3894	4,4429
İş tatmini	-,0443	,0746	-,0325	-0,5940	,5529	-,1910	,1024
Ekonomik beklenti	-,3789	,0765	-,2712	-4,9523	0,0000	-,5294	-,2284
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
M → Y	,2816	,0793	1,2272	14,2120	2	330	0,0000

Araştırma modelinde öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla öncelikle iş tatmininin ekonomik beklenti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre iş tatmininin ekonomik beklenti üzerindeki etkisini belirlemek üzere oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlıdır (F=24,9151; p=0,0000). Elde edilen sonuçlar

iş tatmininin ekonomik beklenti üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir ($\beta=0,2646$; $p<0,0000$). Dolayısıyla H1 hipotezinde ileri sürülen ilişki doğrulanmıştır. Daha sonra iş tatmininin alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisinin ölçümü gerçekleştirilmiştir. Kurulan model istatistiksel olarak anlamsızdır ($F=1,3144$; $p=0,1983$). Elde edilen sonuçlar iş tatmininin alternatif kaynaklarına yönelme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir ($\beta= -,1043$; $p<0,0573$). Elde edilen bu sonuç H2 hipotezinde ileri sürülen ilişkiyi doğrulamamaktadır. Aynı zamanda H3 hipotezinde ileri sürülen ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta= -,2799$, $p<0.0000$). Buna göre ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelmeyi negatif yönlü yordamaktadır. Bu sonuç H3 hipotezinde ileri sürülen ilişkiyi desteklemektedir. Tablodaki değişkenlerin birlikte ele alındığı etkileşimler incelendiğinde ekonomik beklentinin alternatif iş kaynaklarına etkisinin iş tatmininin alternatif iş kaynakları üzerindeki etkisi ekonomik beklentinin etkisi varken de anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta= -,0325$, $p<0.5529$). Aracı etki yorumları için bir ön koşul olmakla birlikte çağdaş yaklaşım direk etkilerden ziyade dolaylı etkilerin değerlendirilmesini önermektedir. Bu amaçla aşağıda Tablo 4.22’de iş tatmininin alternatif iş kaynaklarına etkisinde ekonomik beklentinin rolü temelinde oluşturulan modele ait doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler (Mediatör (aracı) analizine ait bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.18. İş tatmininin Alternatif İş Kaynaklarına Etkisinde Ekonomik Beklentinin Rolü Aracı Rolü ile Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.

Effects	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
Direct effect							-,0325
X → on → Y	-,0443	,0746	-,5940	,5229	-,1910	,1024	
Indirect effect							
X → (M) → Y	-,0977	,0260			-,1529	-,0510	
Total effect							
X → (M) → Y	-,1420	,0744	-1,9080	,0573	-,2884	,0044	-,1043

Based on 5000 bootstrap samples SE: standard error; LLCI: lower limit confidence interval; ULCI: upper limit confidence interval

Tablo 4.18’de yer alan bulgular araştırmanın sekizinci problemi doğrultusunda oluşturulan hipotezlerde ileri sürülen ilişkinin testini ve analiz sonuçlarını ortaya koymaktadır. Buna göre iş tatmininin alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisinde ekonomik beklentinin aracı rolü istatistiki açıdan

anlamli bulunmuştur ($\beta=-,0977$, %95 BCA; SE=,0260; GA = [-,1529; -,0510]). Modelin %95 güven aralığında sıfır değerini içermemesi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H_{1d} hipotezinde ileri sürülen ilişki doğrulanmıştır.

Yapılan analizler doğrultusunda bulguların; H_{1a} hipotezini doğrulandığı ((β)=,2646; F=24,9151; **p=0,0000**), H_{1b} hipotezini doğrulamadığı ((β)= -,1043; F=3,6404; p=0,0573), H_{1c} hipotezini doğrulandığı ((β)=-,2799; F= 28,3985; p=0,0000), H_{1d} hipotezini doğrulandığı (β = -,0977, %95 BCA; SE=0260; GA = [-,1529; -,0510]) belirlenmiştir.

H_{1a}= İş tatmini ekonomik beklentiye yordamaktadır. (pozitif yönlü /kabul)

İş tatmini yüksek olan beden eğitimi öğretmenlerinin ekonomik beklentilerinin daha fazla karşılandığını söyleyebiliriz.

H_{1b}= İş tatmini alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır. (negatif yönlü /red)

Not: Analiz $p<0.05$ üzerinden değerlendirilmiştir. Çıkan sonuç ise $p=0.057$ dir. Bu değer çok tutucu yaklaşılmadığında sosyal bilimler için yapılan değerlendirmelerde anlamlı kabul edilebilmektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında; “İş tatmini alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır” hipotezini kabul edildiğini söyleyebiliriz. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri arttıkça alternatif iş kaynaklarına yönelmeleri azalmaktadır.

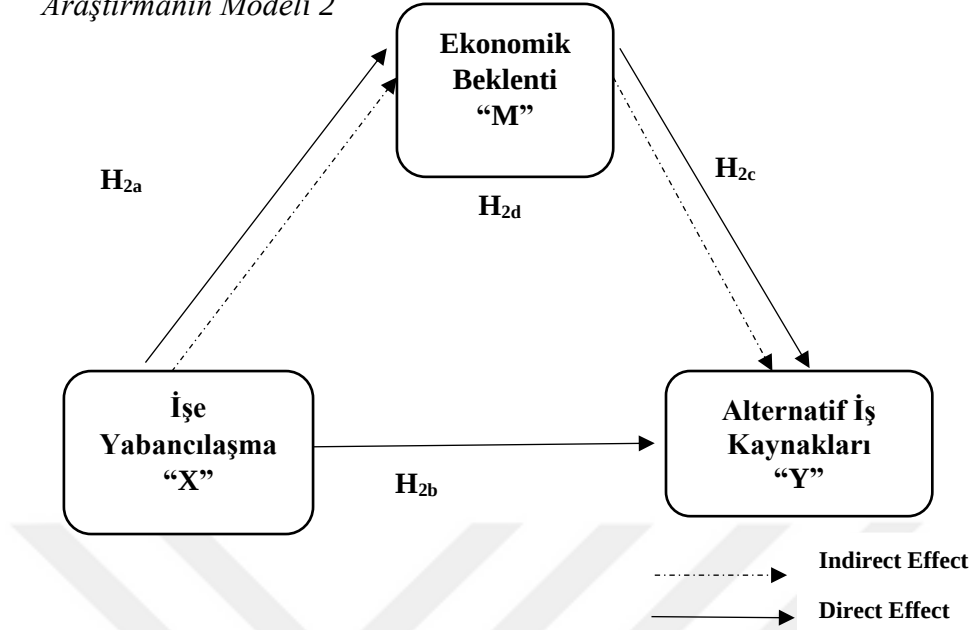
H_{1c}= Ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır. (negatif yönlü /kabul)

Bu sonuca göre ekonomik beklentilerinin karşılandığını düşünen beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerinin azaldığını söyleyebiliriz.

H_{1d}= İş tatmininin beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü vardır. (pozitif yönlü /kabul)

Bu sonuca göre iş tatmininin alternatif iş kaynaklarına yönelim üzerindeki etkisinde ekonomik beklentilerin karşılanma durumu aracı rol üstlenmektedir.

Araştırmanın Modeli 2



Şekil 4.2. Araştırma Modeli 2

H_{2a}= işe yabancılaşma ekonomik beklentiyi yordamaktadır.

H_{2b}= İşe yabancılaşma alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır.

H_{2c}= Ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır.

H_{2d}= İşe yabancılaşmanın beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü vardır.

Araştırma hipotezleri dikkate alınarak geliştirilen kavramsal model yukarıda **Şekil 4.2**'de sunulmuştur.

Bu model üzerinden İşe yabancılaşma, alternatif iş kaynaklarına yönelim ve ekonomik beklenti değişkenleri arasındaki ilişki test edilmiştir.

Hipotez Testleri

Tablo 4.19'te araştırmanın 1. hipotezlerine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.19. Araştırmanın 1., 2. ve 3. hipotezlerine ilişkin bulgular.

Variable/Effect	B	SE	(β)	t	p	%95 Confidence Interval	
						LLCI	ULCI
Constant	,2,3199	,1448	-	16,0193	0,0000	2,0350	2,6048
İşe Yabancılaşma	,3040	,0589	-,2730	-5,1639	0,0000	-,4198	-,1882
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
X → M	,2730	,0746	,6304	26,6657	1	331	0,0000
<i>H1: İşe yabancılaşmanın ekonomik beklentiler üzerindeki etkisi.</i>							
Variable/Effect	B	SE	(β)	t	p	LLCI	ULCI
Constant	1,8758	,1970	-	9,5207	,0000	1,4882	2,2633
İşe Yabancılaşma	,5431	,0801	,3493	6,7817	,0000	,3856	,7007
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
X → Y	,3493	,1220	1,1667	45,9915	1	331	0,0000
<i>H2: İşe yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki toplam etkisi.</i>							
Variable/Effect	B	SE	(β)	t	p	LLCI	ULCI
Constant	3,7781	,1330	-	28,3985	,0000	3,5164	4,0399
Ekonomik beklenti	-,3909	,0737	-,2799	-5,3034	,0000	-,5359	-,2459
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
M → Y	,2799	,0783	1,2248	28,1262	1	331	,0000
<i>H3: Ekonomik beklentilerin alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisi.</i>							
Variable/Effect	B	SE	(β)	t	p	LLCI	ULCI
Constant	2,5217	,2573	-	9,7991	,0000	2,0155	3,0279
İş tatmini	,4585	,0816	,2948	5,6179	,0000	,2979	,6190
Ekonomik beklenti	-,2784	,0733	-,1993	-3,7983	0,0002	-,4226	-,1342
Model Summary	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
M → Y	,3985	,1588	1,1213	31,1419	2	330	0,0000

Araştırma modelinde öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla öncelikle işe yabancılaşmanın ekonomik beklenti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Buna göre işe yabancılaşmanın ekonomik beklenti üzerindeki etkisini belirlemek üzere oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=26,6657$; $p=0,0000$). Elde edilen sonuçlar işe yabancılaşmanın ekonomik beklenti üzerinde negatif bir etkisi olduğunu göstermektedir ($\beta= -,2730$; $p<0,0000$). Dolayısıyla H_{2a} hipotezinde ileri sürülen ilişki doğrulanmıştır. Daha sonra işe yabancılaşmanın alternatif kaynaklar üzerindeki etkisinin ölçümü gerçekleştirilmiştir. Kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=45,9915$; $p=0,0000$). Elde edilen sonuçlar işe yabancılaşmanın alternatif kaynaklarına yönelme üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğunu

göstermektedir ($\beta = ,3493$; $p < 0,0000$). Elde edilen bu sonuç H_{2b} hipotezinde ileri sürülen ilişkiyi doğrulamaktadır. Aynı zamanda H_{2c} hipotezinde ileri sürülen ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -,2799$, $p < 0,0000$). Buna göre ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelmeyi negatif yönlü yordamaktadır. Bu sonuç H_{2c} hipotezinde ileri sürülen ilişkiyi desteklemektedir. Tablodaki değişkenlerin birlikte ele alındığı etkileşimler incelendiğinde işe yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisinin ekonomik beklentinin etkisi varken de anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = ,2948$, $p < 0,0000$). Aracı etki yorumları için bir ön koşul olmakla birlikte çağdaş yaklaşım direk etkilerden ziyade dolaylı etkilerin değerlendirilmesini önermektedir. Bu amaçla aşağıda Tablo 4.24'te işe yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisinde ekonomik beklentinin rolü temelinde oluşturulan modele ait doğrudan, dolaylı ve toplam etki (Mediatör (aracı) analizine ait bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4.20. İşe Yabancılaşmanın Alternatif İş Kaynaklarına Etkisinde Ekonomik Beklentinin Rolü Aracı Rolü ile Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.

Effects	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
Direct effect X $\rightarrow$ on $\rightarrow$ Y	,4585	,0816	5,6179	,0000	,2979	,6190	,2948
Indirect effect X $\rightarrow$ (M) $\rightarrow$ Y	,0846	,0287			,0358	,1478	
Total effect X $\rightarrow$ (M) $\rightarrow$ Y	,5431	,0801	6,7817	,0000	,3856	,7007	,3493

Based on 5000 bootstrap samples SE: standard error; LLCI: lower limit confidence interval; ULCI: upper limit confidence interval

Tablo 4.20'de yer alan bulgular araştırmanın sekizinci probleme ait H_{2d} hipotezinde ileri sürülen ilişkinin testini ve analiz sonuçlarını ortaya koymaktadır. Buna göre işe yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelme üzerindeki etkisinde ekonomik beklentinin aracı rolü istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur ($\beta = ,0846$; %95 BCA; SE=,0287; GA = ,0358; ,1478]). Modelin %95 güven aralığında sıfır değerini içermemesi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H_1 Hipotezinde ileri sürülen ilişki doğrulanmıştır.

Yapılan analizler doğrultusunda bulguların;

H_{2a} hipotezini doğrulandığı ($(\beta) = -,2730$; $F = 26,6657$; $p = 0,0000$), H_{2b} hipotezini doğrulandığı ($(\beta) = ,3493$; $F = 45,9915$; $p = 0,0000$), H_{2c} hipotezini

doğrulandığı ((β)=,2799; F= 28,3985; p=0,0000), H_{2d} hipotezini doğrulandığı (β = ,0846 ; %95 BCA; SE=,0287; GA = ,0358; ,1478]) belirlenmiştir.

H_{2a}= İşe yabancılaşma ekonomik beklentiye yordamaktadır. (negatif yönlü /kabul)

Ekonomik beklentilerinin düşük düzeyde karşılandığını algılayan beden eğitimi öğretmenlerinin daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşamaktadır.

H_{2b}= İşe yabancılaşma alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır. (pozitif yönlü /kabul)

Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri arttıkça alternatif iş kaynaklarına yönelimleri de artmaktadır.

H_{2c}= Ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelimi yordamaktadır. (negatif yönlü /kabul)

Ekonomik beklentilerinin karşılandığını düşünen beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerinin azaldığını söyleyebiliriz.

H_{2d} = İşe yabancılaşmanın beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü vardır. (pozitif yönlü /kabul)

Bu sonuca göre işe yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelim üzerindeki etkisinde ekonomik beklentilerin karşılanma durumu aracı rol üstlenmektedir.

5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular ve alan yazında ulaşılabilen bulgular açıklanmıştır.

İş tatmini ve işe yabancılaşma birbirleriyle iç içe kavramlardır. İş tatminsizliği ve işe yabancılaşma söz konusu olduğunda çalışanlar mesleklerine gereken ilgiyi gösteremeyecek ve meslekten soğuma yaşayacaktır. Bunun sonucunda işten ayrılma ve alternatif iş kaynaklarına yönelmeleri söz konusu olabilecektir. Araştırmamızda bu problem araştırmamızın merkezinde tutularak elde edilen bulgular aşağıda tartışılarak sonuçlar ve öneriler şeklinde sunulmuştur.

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi olarak; Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu test edilmiştir.

Araştırma bulgularımıza göre beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte ortalamalar incelendiğinde erkek ve kadınların puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu ve kadınların erkeklere göre alternatif iş kaynaklarına yönelme durumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alan yazın incelemesinde doğrudan alternatif iş kaynaklarına yönelik araştırma bulgularına rastlanmamıştır (Cevrioğlu, 2007; 84; Çekmecelioğlu, 2005; 24; Demircan ve Ceylan, 2005; 53; Gül ve ark., 2008; 4; Sabuncuoğlu, 2007; 618; Uyguç ve Çimrin, 2004; 93). Fakat konu işten ayrılma olarak alan yazında işlendiğinden elde edilen bulgular işten ayrılma niyeti üzerinden yorumlanmıştır. Bu araştırmalardan bazılarında göre, kadınların işten ayrılmaya daha eğilimli oldukları belirtilmektedir (Lyness ve Judiesch, 2001; Onay, 2009). Yine metaanaliz yöntemi ile işten ayrılma ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar, kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılmaya eğilimli olduklarını göstermiştir (Cotton ve Tuttle, 1986; 64). Diğer taraftan, bazı araştırmalarda ise kadınların erkeklerle aynı oranda işten ayrılma eğiliminde oldukları bulunmuştur (Grifeth ve

ark., 2000; 484). Gürpınar (2006; 79), ise cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Araştırmaların bulguları incelediğinde cinsiyet değişkenine göre işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunmasa da mevcut alan yazın kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıklarını ortaya koymaktadır (Campbell ve Campbell, 2003; 1153). Bu durumu kadınların bireysel özellikleri ve toplumsal rolleri ile ilişkilendirebiliriz. Kadınların zorluklarla baş etmesi veya karşılaştıkları zorluklara dayanma güçleri erkeklerden farklı olduğunu ve bu farkın iş yaşamında da kendini göstermesi ile açıklayabiliriz. Kadınların iş bırakma eğilimlerini kişisel, fiziksel, psikolojik nedenlerin yanı sıra iş yerinde karşılaştıkları ve kadınlara özgü olabilecek sorunlara da yordayabiliriz (Çelik ve Gürta 2020).

Araştırma bulgularımıza göre beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşmalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmamıza benzer sonuçlar bulunmaktadır (Celeb, 2008; Elma, 2003). Çalışır, (2006) ise çalışmamızın bulgularından farklı olarak güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarında kadınlar lehine anlamlı farklılık bulunduğunu belirtmiştir. Bu durumu kadın ve erkeklerin sosyal yaşamdaki rollerin belirleyiciliği ile ilişkilendirebiliriz. Gider (2020), “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulmuştur. Çalışır (2006). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Bolu İli Örneği)” adlı çalışmasında kadın ve erkek öğretmenlerin güçsüzlük boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiştir. Alan yazın incelendiğinde, Celep (2008), tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması ” adlı araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin güçsüzlük, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarına ilişkin işe yabancılaşmalarını cinsiyet değişkeni bakımından incelenmiş ve anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Sudançıkmaç (2019), “Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Algıları, Taşra-Kent Karşılaştırması” adlı çalışmasında cinsiyet değişkenine göre araştırmamızla paralellik gösteren sonuçlar bulmuştur.

Araştırma bulgularımıza göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Mansuroğlu (2023). “Müzik Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki: İç Anadolu Bölgesi Örneği” adlı araştırmada cinsiyet değişkenine

göre müzik  ğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Karataş ve Güleş (2010), “İlköğretim Okulu  ğretmenlerinin İş Tatmini ile  rg tsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulamamışlardır. Yine Ay (2022), “COVID-19 SALGINI Sürecinde  ğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulamamıştır.

Yiğit (2023) ise, “ zel Liselerde  alışan öğretmenlerin  rg tsel Adalet Algıları ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasının iş tatmini boyutunda kadınlar lehine anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Bu sonucu; erkeklerin beklentilerinin (maaş, statü, saygınlık vb.) kadınlara oranla daha yüksek olmasına yordayabiliriz (Spector, 1997).

5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak; Beden Eğitimi  ğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu test edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi  ğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının medeni durum değişkenine göre; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi  ğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. (Acar, 2017; Haar, 2004; Yılmaz, 2018), araştırmalarında işten ayrılma niyetinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edememişlerdir. Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bu durum evli ve bekar öğretmenlerin daha iyi şartlarda iş bulamama düşünceleri ile ilişkilendirilebilir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi  ğretmenlerinin işe yabancılaşmalarında medeni durum değişkenine göre  l eğinin alt boyutlarında da anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir. Bununla birlikte ortalamalar incelendiğinde işe yabancılaşma  l eğinin okula yabancılaşma alt boyutunda, diğer alt boyutlara göre kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bizim araştırmamızdaki sonucu; okulda alınan kararlara katılamama, idarenin

olumsuz tutumları, okulların fiziki şartları, sınıf mevcutları, öğrenci niteliği, çalışma arkadaşları vb. faktörlerle ilişkilendirebiliriz.

Şirin (2009), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri medeni durumlarına göre araştırmış ve işe yabancılaşmanın tüm boyutlarında farklılaşmadığını saptamıştır.

Celep (2008), tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması” adlı araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin güçsüzlük, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma boyutlarına ilişkin işe yabancılaşmaları medeni durum değişkeni bakımından farklılık göstermediğini anlamsızlık boyutunda farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Elma (2003), anlamsızlık ve okula yabancılaşma boyutlarında evli olmayan öğretmenlerin evlilerden daha yüksek düzeyde yabancılaşma yaşadıklarını belirtmektedir.

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Alan yazını incelendiğinde sonuçları bakımından benzer ve farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Sonuçları bakımından çalışmamıza paralel olarak anlamlı farklılık çıkmayan çalışmalar, (Ay, 2022; Azimi ve Akan, 2019).

Filiz (2014), “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada, çalışanların evli veya bekar olma durumlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmış, medeni durum ile iş doyumunu arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa bile genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden doyum sağladığı bulgusunu elde etmiştir.

Küçükibiş (2013), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Yaşam Tatmin Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmada, öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptamış, dışsal tatmin düzeylerinde ise medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulmuştur. Evli öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri bekâr öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerine göre anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmamızla paralellik ve farklılık gösteren bu sonuçlar, iş tatmini ve medeni durum arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu göstermektedir. Her bireyin hayat deneyimi farklılık gösterebilmektedir.

5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi olarak; Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri eşin çalışma durumu değişkenine göre farklılaşma durumu test edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri eşlerinin çalışma durumuna göre; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin eş çalışma durumu değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışmamızdan elde ettiğimiz sonuçlar, eşi çalışmayanların aynı şartlarda bir iş bulamam kaygıları ile ilişkilendirilebilir. Alan yazını incelendiğinde sonuçları bakımından çalışmamızdan farklılık gösteren sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Yurtseven (2018), “İş – Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama” adlı yüksek lisans çalışmasında eşi kısmi zamanlı olarak çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetinin, eşi çalışmayan katılımcılara göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarında da anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bununla birlikte ortalamalar incelendiğinde işe yabancılaşmanın alt boyutlarından okula yabancılaşma boyutu ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazını incelendiğinde, Şirin (2009), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında işe yabancılaşma duygusunun, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde, eşi çalışmayan öğretmenlerde ve iş değişikliği yapmak isteyen öğretmenlerinde daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre iş tatmin puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eş çalışma durumu değişkenine göre puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarının yüksek olmasını; eşi çalışanların gelir düzeyinin daha yüksek olması ile ilişkilendirebiliriz. Alan yazını incelendiğinde; Parasuraman ve ark. (1989), “Eşlerin istihdamı ile kocaların refahı arasındaki ilişkinin aracıları olarak iş

ve aile değişkenleri” adlı çalışmalarında eşi çalışan erkeklerin iş tatminlerinin, eşi ev hanımı olan erkeklere göre daha az olduğunu saptamışlardır. Bu sonuç çalışmamızla farklılık göstermektedir. Demir (2012), “Kişilik zellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmasında, iş tatminin de medeni durum, değişkenine göre, iş tatmini alt boyutu olan iş güvenliği grup ortalama seviyelerinin birbirinden farklı olduğunu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptamıştır.

5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi olarak; Beden Eğitimi ğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri görev yapılan kurum değişkenine göre farklılaşma durumu test edilmiştir.

Çalışmamızda beden eğitimi ğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeylerinde görev yapılan kuruma göre anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Puan ortalamaları orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Çalışmamızın; beden eğitimi ğretmenlerinin görev yapılan kurum değişkenine göre; işe yabancılaşma alt boyutlarından yalıtılmışlık alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılık çalışmaya katılan beden eğitimi ğretmenlerinin çalıştığı kurumda sosyal ilişkilerinin sınırlı ya da olmadığı ile ilişkilendirilebilir. Elma (2003), yalıtılmışlık (soyutlanma), bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkiyi en aza indirmesi olduğunu belirterek bu geri çekilmenin ya da uzaklaşmanın kaynaklarının bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdan ya da çevresinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

Eryılmaz ve Burgaz (2010), “zel ve Resmi Lise ğretmenlerinin rgtsel Yabancılaşma Düzeyleri” başlıklı çalışmalarında öğretmenlerin “nadiren” düzeyinde yabancılaşma yaşadıkları, güçsüzlük, kuralsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında ise resmi ve özel liseler arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların görev yapılan kurum değişkenine göre; iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarına bakıldığında görev yapılan kurum değişkenine devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Alan yazını incelendiğinde sonuçları bakımından benzer ve farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Sonuçları bakımından çalışmamıza paralel olarak anlamlı farklılık çıkan çalışmalar (Şirin, 2009; Yiğit, 2023; Karaca ve Balcı, 2021; Avşaroğlu ve Mistan, 2018)

5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi olarak; Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri algılanılan ekonomik durum değişkenine göre farklılaşma durumu test edilmiştir.

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri algılanılan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre ekonomik durumlarını düşük olarak algılayan öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri anlamlı olarak daha yüksektir. Bu sonucu mevcut günümüz şartlarında öğretmenlerin hayat standartlarını ve gereksinimlerini yükseltmek istemeleri ile ilişkilendirebiliriz.

Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaşma durumları incelendiğinde elde edilen bulgulara göre öğretmenlerinin işe yabancılaşma puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu sonucu, ekonomik olarak beklentileri karşılanmayan öğretmenlerin, işlerine dolayısıyla okullarına yabancılaşması ile ilişkilendirebiliriz. Alan yazını incelendiğinde sonuçları bakımından benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Anaş (2016), “Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi” yabancılaşma düzeyinde anlamlı farklılıklar saptamıştır. Kendini orta gelir grubu olarak tanımlayan deneklerin, kendini düşük ve yüksek gelir grubuna ait olarak gören deneklere göre yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu, iş tatminlerinin ise düşük olduğunu saptamıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerin iş tatmin puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ekonomik durum algıları arasında iyi gurubundakilerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve ekonomik durumlarını iyi olarak algılayan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Alan yazını incelendiğinde, Suyunç (1998), “İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri” konulu yaptığı araştırmasının sonuçlarına göre; öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret için, tatmin edici değil ifadesi kullanmışlardır.

İş tatminini etkileyen faktörler arasında ücret ve yan haklar da önemli bir rol oynar. Yüksek maaş ve teşviklere sahip bir çalışan, eğer şirketini seviyor ve rolünün maaşın ötesinde bir anlam taşıdığını hissediyorsa, muhtemelen daha yüksek bir maaş teklifini kabul etmeyecektir. Ancak aynı ortamda aynı işi yapan bireyler arasındaki büyük ücret farkları, iş tatminini olumsuz etkileyebilir. Bu durum, çalışanlar arasında olumsuzluklara yol açabilir ve iş tatminini negatif yönde etkileyebilir. Bu nedenle, işverenlerin adil ve eşit ücret politikaları uygulaması önemlidir. Böylece çalışanlar arasında adalet sağlanır ve iş tatmini artar (İşcan ve Sayın, 2010). Bu yüzden; özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler arasındaki ücret farkları ve branşlara göre değişen ücret uygulamaları, iş tatminsizliğine yol açtığını söyleyebiliriz. Bu durum ekonomik olarak beklentileri karşılanamayan öğretmenlerin iş tatminsizliği yaşamalarına yol açar.

5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi olarak; Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri ekonomik beklenti durumu değişkenine göre farklılaşma durumu test edilmiştir.

Araştırmamızda; ekonomik beklentilerinin düşük düzeyde karşılandığını ifade eden öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerinde anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Gültekin (2007), “Kriz dönemlerinde işletmelerde insan kaynakları politikaları ve bir uygulama” başlıklı tezinde kriz dönemleri ve ekonomik yetersizliklerin bireyleri çeşitli şekillerde zorladığı ve gerekli ekonomik beklentinin karşılanamamasının işten uzaklaşmalara neden olduğu belirtilmiştir. Bu

bulgu araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir. Bu durumu ekonomik olarak yaşam gerekliliklerini asgari düzeyde karşılanamaması bireyleri yeni kaynaklara dolayısıyla mevcut işin yanında alternatif iş kaynaklarına yönlmesiyle ilişkilendirebiliriz. Seçkin, Şeyda ve Çoban (2021), “Ücret Düzeyinden Tatmin, İşte Kalma Niyeti ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Algılanan Alternatif İş Fırsatlarının Düzenleyici Rolü” adlı çalışmalarında, ücret düzeyinden tatmin olan çalışanların daha alternatif iş fırsatlarına sahip olsalar da işlerinde çalışmaya devam etme eğiliminde olduklarını söylemektedirler.

Öğretmenlerinin işe yabancılaşıma puanlarının ekonomik beklentilerin karşılanma durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Alan yazını incelendiğinde sonuçları bakımından benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır. (Özdayı 1991; Elma 2003; Temel 2010 ve Kösterelioğlu'nun 2011), öğretmenlere dayalı olarak yaptıkları çalışmalara göre öğretmenler, yaş, meslekte çalışma süreleri, branşları, medenî durumları, aldıkları maaş gibi farklı nedenlerle, yabancılaşımanın boyutlarında öğretmenlerin işe yabancılaşıma yaşayabildiklerini saptamışlardır.

Erjem (2005), “Eğitimde Yabancılaşıma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma” adlı nitel çalışmasında, yaptıkları işten tatmin olmadıklarını söyleyen öğretmenler bu durumu genellikle; “Öğretmenlik beni ruhsal ve ekonomik açıdan tatmin etmiyor, olanaklar yetersiz, özgür bir ortamda çalışmıyoruz, öğretmenlik bir meslek mi değil mi karar veremedim, iş doyumu sağlamak mümkün değil, yaşadığımız ülkenin sorunları eğitime yansıyor...” şeklinde ifade etmektedirler.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinden elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerinin iş tatmin puanlarının ekonomik beklentilerin karşılanma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde, ekonomik durumlarını iyi olarak algılayan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Alan yazını incelendiğinde sonuçları bakımından benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Gülay (2006), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)” adlı yüksek lisans çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin ekonomik şartlardan çok az etkilendiğini söylemektedir.

Gençay (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında,

beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri ile iş doyumları arasında pozitif bir korelasyon belirlemiştir. Bunun yanı sıra, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının arttığını saptamıştır. Can ve Soyer (2008), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki” adlı araştırma sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklenti düzeyleri ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bizim çalışmamızdan elde ettiğimiz sonucu araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları şehir, yaşam standartları ile ilişkilendirebiliriz.

5.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın yedinci alt problemi olarak; Beden Eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri ile işe yabancılaşma ve iş tatmin düzeyleri ile yaş, ortalama aylık hane geliri ve bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı arasındaki ilişkiler test edilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin; alternatif iş kaynaklarına yönelim ile bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı arasında negatif; yaş ile alternatif iş kaynaklarına yönelim arasında negatif, iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif, alternatif iş kaynaklarına yönelim ile işe yabancılaşma arasında pozitif, yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç; çeşitli sebeplerle işlerine yabancılaşan öğretmenlerin alternatif iş imkanlarına yönelebileceğini göstermektedir. Bulgulara göre; alternatif iş kaynaklarına yönelenlerin çocuk sayıları ve yaşları daha küçük iken işe yabancılaşmaları daha fazladır. Ayrıca iş tatmini azaldıkça işe yabancılaşma artmaktadır.

Alan yazını incelendiğinde; Koçoğlu (2015), “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı çalışmada, akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısı, tecrübe durumu ve medeni durumuna göre, iş tatmin düzeyleri farklılık göstermezken, yaş grubu, akademik unvan ve çalıştığı birime göre iş tatmin düzeylerinde farklılık bulamamıştır. Adıgüzel vd., (2011), “Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı çalışmalarında, çocuk sahibi olan ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin iş tatmin

ölçeği puanları aritmetik ortalamalarında anlamlı farklılık tespit edememişlerdir. Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermektedir.

5.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

*Araştırmanın sekizinci alt problemi olarak; Beden Eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma ve iş tatmininin beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde **ekonomik beklentiler nasıl bir rol oynadığı** sorgulanmıştır.*

Araştırmamızda elde edilen bulgulara göre;

İş tatmini ekonomik beklentiye pozitif yönlü yordamaktadır. İş tatmini yüksek olan beden eğitimi öğretmenlerinin ekonomik beklentilerinin daha fazla karşılandığını söyleyebiliriz.

İş tatmini ekonomik beklentiye negatif yönlü yordamaktadır. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri arttıkça alternatif iş kaynaklarına yönelimleri azalmaktadır.

İş tatmininin beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü vardır. Bu sonuca göre iş tatmininin alternatif iş kaynaklarına yönelim üzerindeki etkisinde ekonomik beklentilerin karşılanma durumu pozitif yönlü aracı rol üstlenmektedir. Yani ekonomik beklentiler arttıkça iş tatmininin yabancılaşma üzerindeki etkisi düşmektedir.

Araştırmamızın bir diğer değişkeni olan yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına etkisinde ekonomik beklentilerin karşılanma durumlarının aracı rolüne ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde:

İş tatmini ekonomik beklentiye pozitif yönlü yordamaktadır. İş tatmini yüksek olan beden eğitimi öğretmenlerinin ekonomik beklentilerinin daha fazla karşılandığını söyleyebiliriz.

İş tatmini alternatif iş kaynaklarına yönelimi negatif yönlü yordamaktadır. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri arttıkça alternatif iş kaynaklarına yönelimleri azalmaktadır.

Ekonomik beklenti alternatif iş kaynaklarına yönelimi negatif yönlü yordamaktadır. Bu sonuca göre ekonomik beklentilerinin karşılandığını düşünen

beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerinin azaldığını söyleyebiliriz.

İş tatmininin beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelimlerine etkisinde ekonomik beklentilerin aracı rolü vardır. Bu sonuca göre iş tatmininin alternatif iş kaynaklarına yönelim üzerindeki etkisinde ekonomik beklentilerin karşılanma durumu aracı rol üstlenmektedir.

Alan yazın incelendiğinde öğretmenler; yaş, meslekte çalışma süreleri, branşları, medenî durumları, aldıkları maaş gibi farklı nedenlerle işe yabancılaşma yaşayabilmektedirler (Özdayı,1991; Elma, 2003, Temel, 2010 ve Kösterelioğlu'nun, 2011).

Yine, Erjem (2005), “Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma” adlı nitel çalışmasında, yaptıkları işten tatmin olmadıklarını söyleyen öğretmenler bu durumu genellikle; “Öğretmenlik beni ruhsal ve ekonomik açıdan tatmin etmiyor, olanaklar yetersiz, özgür bir ortamda çalışamıyoruz, öğretmenlik bir meslek mi değil mi karar veremedim, iş doyumunu sağlamak mümkün değil, yaşadığımız ülkenin sorunları eğitime yansıyor...” şeklinde ifade ederek iş tatminsizliğinin ve ekonomik durumların yabancılaşmaya etkisine dikkat çekmiştir.

Can ve Soyer (2008), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki” adlı araştırma sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklenti düzeyleri ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gençay (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri ile iş doyumları arasında pozitif bir korelasyon belirlemiştir. Bunun yanı sıra, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının arttığını saptamıştır. Gülay (2006), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)” adlı yüksek lisans çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ekonomik şartlardan az da olsa etkilendiğini belirtmiştir.

Yapılan araştırmalarda dikkate alındığında araştırmaya bulgularımızın desteklendiğini söyleyebiliriz. Buna göre iş tatmini ve yabancılaşmanın alternatif iş

kaynaklarına yönelmede belirleyicidir. Bu etkileşimde ekonomik beklentilerin aracı bir rolü bulunmaktadır. Ekonomik beklentileri karşılanan öğretmenler iş tatminin ve yabancılaşmanın alternatif kaynaklara yönelim üzerindeki olumsuz etkilerini kontrol altına almaktadır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının cinsiyet değişkenine; erkek ve kadınların puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu ve kadınların erkeklere göre alternatif iş kaynaklarına yönelme durumlarının daha yüksek olduğu fakat beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma alt boyutlarına ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre; birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından işe yabancılaşma puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Benzer şekilde araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin puanlarının birbirine yakın olduğu ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

6.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının medeni durum değişkenine göre; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşmalarında medeni durum değişkenine göre ölçeğin alt boyutlarında da anlamlı farklılaşma tespit edilmemiştir. Bununla birlikte ortalamalar incelendiğinde işe yabancılaşma ölçeğinin okula yabancılaşma alt boyutunda, diğer alt boyutlara göre kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarının medeni durum değişkenine göre; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından iş tatmini puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

6.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının eş çalışma durumu değişkenine göre; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin eş çalışma durumu değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmamızda eşi çalışmayan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaştırmanın alt boyutlarından okula yabancılaştırma boyutu ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşamının büyük bir bölümünü okulda geçiren eşi çalışmayan beden eğitimi öğretmenlerinin, temel ihtiyaçlarını tatmin edemeyen olanaklar yabancılaştırmaya yol açmaktadır şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarının eş çalışma durumu değişkenine göre; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin eş çalışma durumu değişkeni açısından iş tatmini puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

6.4. Dördüncü Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre; puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve beden eğitimi öğretmenlerinin görev yapılan kurum değişkeni açısından alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaştırma alt boyutlarına ilişkin puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre; yalıtılmışlık alt boyutunda özel okullarda görev yapanlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Özel okulda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenleri devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine göre daha fazla yabancılaştırma yaşamaktadır. Diğer boyutlarda ise puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve işe yabancılaştırma puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerine ilişkin puanlarının görev yapılan kurum değişkenine göre; beden eğitimi öğretmenlerinin görev yapılan kurum değişkeni açısından iş tatmini puanlarının anlamlı olarak devlet okullarında görev yapanlar lehine farklılaştığı belirlenmiştir.

6.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgulara göre; ekonomik durumlarını düşük olarak algılayan öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgulara göre; ekonomik durumlarını düşük olarak algılayan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Araştırmamızda öğretmenlerin iş tatmin puanlarının algılanan ekonomik duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ekonomik durum algıları arasında iyi gurubundakilerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve ekonomik durumlarını iyi olarak algılayan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

6.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelim puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre mesleğin ekonomik beklentiyi karşılamadığını düşünen öğretmenlerin alternatif iş kaynaklarına yönelimleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumlarını karşılamıyor olarak algılayan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri anlamlı olarak daha yüksektir.

Araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin puanlarının mesleğin ekonomik beklentiyi karşılama durumuna göre; mesleğinin ekonomik beklentilerini karşıladığını düşünen öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

6.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmamızda alternatif iş kaynaklarına yönelim ile bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı arasında negatif; yaş ile alternatif iş kaynaklarına yönelim arasında negatif, iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif, alternatif iş kaynaklarına yönelim ile işe yabancılaşma arasında pozitif, yönlü bir ilişki bulunmuştur.

6.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmamızda iş tatmini ve yabancılaşmanın alternatif iş kaynaklarına yönelim üzerindeki etkisinde ekonomik beklentilerin karşılanma durumunun aracı rol oynadığı bulunmuştur.

6.9. Öneriler

1. İş Tatminini Artırma Stratejileri:

İş tatminsizliğinin eğitim alanında yaşanması telafisi olmayan sonuçlar doğurabilir Comber ve Nixon (2009). Buradan hareketle:

Geliştirilmiş Ücret ve Yan Haklar: İş tatminini artırmak için daha rekabetçi maaş ve yan haklar sunulabilir.

Mesleki Gelişim Fırsatları: Öğretmenler için sürekli mesleki gelişim programları ve eğitim fırsatları sağlanarak, iş tatminini artırmaya yönelik adımlar atılabilir.

Destekleyici Çalışma Ortamı: Pozitif ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak için yönetim ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi önemlidir.

2. İşe Yabancılaşmayı Azaltma:

İşin Anlamını Artırma: İşin anlamını artırmak için öğretmenlerin katılımını teşvik eden ve mesleki amaçlarına hizmet eden projeler geliştirilmelidir.

Duyusal Destek Programları: İşe yabancılaşmayı azaltmak için psikolojik destek ve danışmanlık hizmetleri sunulabilir.

İş Yükünün Yönetimi: İş yükünün dengeli bir şekilde dağıtılması ve aşırı iş yükünden kaçınılması sağlanmalıdır.

3. Sosyoekonomik Destekler:

Finansal Destek Programları: Sosyoekonomik zorluklar yaşayan öğretmenler için finansal destek ve yardım programları oluşturulabilir.

Aile ve Çocuk Destekleri: Aile sorumlulukları olan öğretmenler için çocuk bakımı ve aile destek hizmetleri sağlanabilir.

4. Demografik Faktörlere Yönelik Özelleştirilmiş Yaklaşımlar:

Kıdem ve Yaş Gruplarına Göre Destek: Farklı yaş ve kıdem gruplarına yönelik özel destek programları ve eğitimler sunulabilir.

Kişiselleştirilmiş Kariyer Planlama: Kişisel ve mesleki hedeflere uygun kariyer planlama ve rehberlik hizmetleri sağlanabilir.

5. Politika ve Eğitim Sisteminin İyileştirilmesi:

Eğitim Politikasının Gözden Geçirilmesi: Eğitim politikaları ve öğretmen destek programlarının gözden geçirilerek, öğretmenlerin iş tatminini artırıcı yönde düzenlemeler yapılabilir.

İyileştirilmiş Yönetim ve Liderlik: Eğitim kurumlarında etkili yönetim ve liderlik uygulamaları teşvik edilerek, öğretmenlerin iş koşullarının iyileştirilmesi sağlanabilir.

6. Araştırma ve İzleme:

Sürekli İzleme ve Değerlendirme: İş tatmini, işe yabancılaşma ve sosyoekonomik faktörler üzerine düzenli izleme ve değerlendirme çalışmaları yapılabilir.

Ek Araştırmalar: Öğretmenlerin iş tatmini ve işe yabancılaşma konularında daha fazla araştırma ve veri toplama yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 7 atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Acar, H. (2017). *Örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırılması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Açak, M. (2005). *Beden eğitimi öğretmeninin el kitabı*. Yayıncılık Matbaası.
- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Aksu, M. (2022). Covid-19 Salgınının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Burdur: 9 th International Conference on Social Sciences ve Humanities The Proceedings Book*.
- Aldahema, M. A. (2016). *Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ve maliyetleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Altuntaş, G., Akca, M., ve Dönmez Polat, D. (2020). Yöneticiye duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. *Toros Üniversitesi İşbif Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 86-114.
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Atkinson, E. S. (2000). An investigation into the relationship between teacher motivation and pupil motivation. *Educational Psychology*, 20(1), 45-5. <https://doi.org/10.1080/014434100110371>
- Avşaroğlu, S., ve Mistan, B. (2018). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 10(37), 102-112. <https://doi.org/10.15189/1308-8041>
- Ay, F. (2022). *COVID-19 salgını sürecinde öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Aydoğan, İ. (2015). *Eğitim ve paradigma*. Harf Yayınları.
- Azimi, M., ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138. <https://doi.org/10.32960/uead.559025>
- Bailey, R. (2006). Physical education and sport in schools: A review of benefits and outcomes. *Journal of School Health*, 76(8), 397-401. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2006.00132.x>
- Baş, S. (2011). *Workplace mobbing and its relationship between job satisfaction and organizational trust: A study on turkish academician*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe University.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Gül.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ekinoks yayıncılık.
- Başaran, Ş. E. (2000). *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul*. Feryal Matbaası.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim dal öğretmenlerinin mesleğe yabancılaşmaları ile öğretme-öğrenme sürecindeki davranışları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Bölükbaşı, A., ve Yıldıztan, D. (2015). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.

- Brooks, S. B., Hughes, R. M., ve Brooks, M. C. (2008). Fear and trembling in the american high school. *Educational Policy*, 22(1), 45-62. <https://doi.org/10.1177/0895904807311296>
- Can, Y., ve Soyer, F. (2008). Beden Eğitimi öğretmenlerinin sosyo ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 61-74.
- Celeb, B. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-üye etkileşimi ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme*. [Doktora Tezi]. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi.
- Chambers-Mack, J., Johnson, A., Jones-Rincon, A., Tsatenawa, V., ve Howard, K. (2019). Why do teachers leave? A comprehensive occupational health study evaluating intent-to-quit in public school teachers. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/jabr.12160>
- Comber, B., ve Nixon, H. (2009). Teachers' work and pedagogy in an era of accountability. *Studies in The Cultural Politics of Education*, 30(3), 333-345. <https://doi.org/10.1080/01596300903037069>
- Costello, A. B., ve Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research ve Evaluation*, 10, 1-9.
- Çalışır, İ. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelik, M., ve Gürta, G. (2020). Kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Gaziantep OSB örneği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 265-288. <https://doi.org/10.21798/kadem.2021266731>
- Çöndü, A. (2004). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Nobel Yayınları.
- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi örneği)*. [ÜYüksek Lisans Tezi]. Başkent Üniversitesi.
- De Jong Gierveld, J., Van Tilburg, T. G., ve Dykstra, P. A. (2006). Loneliness and Social Isolation. *Cambridge University Press*, 485- 500. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511606632.027>
- Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Demir, M. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.
- Demir, Z. (2018). Karl Marx'ın bakış açısından kapitalist toplumda yabancılaşma ve sonuçları. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 102-120.
- Demirbaş, B., ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Demircan, Ç. N., ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Demirel, G., ve Ünal, A. (2011). Meslek yüksekokullarında turizm eğitimi alan öğrencileri örgütsel yabancılaşma eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Meslek Yüksekokulu tarafından gerçekleştirilen II. Uluslararası VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*, (s. 1-11). Aydın.

- Deniz, M. (2005). *Bir tutum çeşidi olarak iş doyumu, örgütsel davranış boyutlarından seçimler*. (M. TİKİCİ, Dü.), Nobel Yayını.
- Doğan, N. (2013). *Alman sosyoloji geleneği meta-teorik bir bakış*. Kitabevi Yayınları.
- Doğan, S., ve Oğuzhan, Y. S. (2015). Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1-12.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması-Ankara ili örneği*. [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. Dönence Basım ve Yayımlar Hizmetleri.
- Erişen, K. (2024). *Beşinci düzey liderliğin performansa ve işe yabancılaşmaya etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: Lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Eryılmaz, A. (2010). *Lise öğretmenlerinin örgütsel yüksek yabancılaşma düzeyi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyler. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 15(2), 765-780.
- Gider, İ. (2020). *Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, C. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: *Sağlık Sektöründe bir uygulama*. *Akademik Bakış* (15), 1-11.
- Gülay, H. E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli ili örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Güllü, M. (2007). *Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi dersine ilişkin tutumlarının araştırılması*. [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Gültekin, T. (2007). *Kriz dönemlerinde işletmelerde insan kaynakları politikaları ve bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi.
- Günday, F. D., ve Keleş, H. (2017). Örgütsel stresin işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 681-694. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.321927>
- Günsal, E. (2010). *Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Gürpınar, G. (2006). *Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, lider-üye mübadele ilişkisi ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir çalışma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35.

- Hardianto, H., Rugaiyah, R., ve Rosyidi, U. (2019). The effect of reward and job satisfaction toward turnover intention of private junior high school teachers. *International e-Journal of Educational Studies*, 3(6), 128-140. <https://doi.org/10.31458/iejes.544742>
- Havadar, T., ve Taşdan, M. (2015). Beden eğitim öğretmenlerinin ilköğretim 4.-5. sınıf eğitim programları hakkında görüşleri (Ardahan, Iğdır ve Kars İli Örneği). *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 29-46.
- Hearn, J. J. (1971). Teachers' sense of alienation with respect to school system structure. *Phi Delta Kappan*, 52(5), 312.
- Heper, E. (2012). *Spor bilimleri ile ilgili kavramlar ve sporun tarihsel gelişimi*. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Hiçyılmaz, E. (1990). *Türk spor tarihi*. Demet Yayınları.
- İşcan, Ö., ve Sayın, U. (2011). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede motivasyon*. Kumsaati Yayın Dağıtım.
- Karaca, B., ve Balcı, V. (2021). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okullar karşılaştırması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-40. https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000197
- Karaköse, T. (2005). Öğretmen gereksinimleri ve motivasyon. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 6(69), 31-34.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kaya, E. (2022). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin değer algısı ve beden eğitimi ve spor dersinin kazandırdığı değerlere yönelik görüşleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Keser, A. (2019). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Umuttepe Yayınlar.
- Keser, A., ve Bilir, B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Khazaei, M. R., Radin, P., ve Anbarlou, R. A. (2016). Study of social factors on job satisfaction of teachers in Nahavand City. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3 S3(7), 186-191. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n3s3p186>
- Kılıçık, F. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya ili örneği)*. [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Kılıç, B. (2002). *Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kılıç, H. (2009). *Sosyo-ekonomik değişkenler açısından eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen*. [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Kınık, F. F. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 16-35.

- Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Journal of Sociology*, 1(82), 111. <https://doi.org/10.1086/226272>
- Kongar, E. (1972). *Toplumsal değişme*. Bilgi Yayınevi.
- Korkmaz, F., Korkmaz, N. H., ve Özkaya, G. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenme ortamını bozan davranışlara karşı geliştirdikleri davranış stratejileri (Bursa ili örneği). *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 67-87.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kökden Çivit, F. (2018). *Çalışma hayatında duygusal emek ve işe yabancılaşma ilişkisi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik ortamında iş tatmini ve işe bağlılık, iş, güç. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), 3.
- Koroğlu, Ö., ve Bahar, E. (2021). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3453-3466. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1334>
- Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. [Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Kurtulmuş, M., ve Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1324-1341.
- Kurtulmuş, M., ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282385>
- Küçükbiş, H. G. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin yaşam tatmin düzeylerine etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Lyness, K. S., ve Judiesch, M. K. (2001). Are female managers quitters? He relationships of gender, promotion, and family leaves of absence to voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1167-1178. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1167>
- Mansuroğlu, C. N. (2023). *Müzik Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki: İç Anadolu Bölgesi örneği*. [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Meb, (2018). Beden eğitimi ve spor dersi müfredatı. Meb. <https://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/2018120201950145-BEDEN%20EGITIMI%20VE%20SPOR%20OGRETIM%20PROGRAM%202018.pdf>
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116. <https://doi.org/10.2307/257255>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>

- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa The Journal for Decision Makers*, 37(2), 43-60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Öncü, E. (2007). *Ana-Babaların çocuklarının beden eğitimi dersine katılımına yönelik tutumları ve beklentileri*. [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Örücü, E., ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 221-235.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 77-96.
- Özmen, Ö. (1999). *Çağdaş sporda eğitim üçgeni*. Bağırhan Yayınevi.
- Özsüer, V. S. (2016). *Occupational otivation and job satisfaction of turkish secondary school teachers of english and other subjects*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe University.
- Öztürk, F. (1998). *Toplumsal boyutlarıyla spor*. Bağırhan Yayınevi.
- Parasuraman, S., Greenhouse, J. H., Robinowitz, S. R., ve Bedeian, A. G. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32(1), 185-201. <https://doi.org/10.2307/256426>
- Polat, M., ve Yavaş, T. (2012). Yabancılaşma, kurumsal değerler ve duygu yönetimi denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 621-636.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Seçkin, Ş. N., ve Çoban, R. (2021). Ücret düzeyinden tatmin, işte kalma niyeti ve yaşam tatmini ilişkisinde algılanan alternatif iş fırsatlarının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 134-148. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.292>
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Smadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Sudançıkırmaz, K. (2019). *Öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları, taşra-kent karşılaştırması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Suyunç, A. (1998). *İlk ve orta dereceli okullarda görevli beden eğitimi branş öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. On Sekiz Mart Üniversitesi.
- Şahin, H. M. (2006). *Beden eğitimi ve spor sözlüğü*. Morpa Kültür Yayınları.
- Şenturan, Ş., ve Kamitoğlu, Z. (2007). *Yönetimsel etkinliğin artırılmasında güdülenmenin rolü*. Beta Yayınları.
- Şimşek, M., Çelik, A., Akgemci, T., ve Fettahoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 569- 587.

- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve kültürler*. Pegem Yayınları.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th ed.)*. Boston, MA: Pearson. <https://doi.org/10.4236/ojg.2018.82009>
- Talas, Ş. (2016). *Hemşirelere uygulanan mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Tamer, K., ve Pulur, A. (2001). *Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri*. Kozan Ofset.
- Tekeli, S., ve Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye’de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir İli kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.
- Temel, C. (2010). *Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Tosun, K. (1979). *İşletmeler için davranış bilimlerine giriş*. Fatih Yayınevi.
- Tösten, R., ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867- 889. <https://doi.org/10.17755/esosder.306900>
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002149
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (Örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)*. Detay Yayıncılık.
- Ullman, J. B. (2001). *Structural equation modeling*. Pearson Education.
- Uyguç, N., ve Çimrin, D. (2004). DEÜ Araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *DEÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Uzun, K., ve Yaprakdal, P. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine alternatif bir çözüm yolu olarak pozitif psikolojinin kullanılması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2823-2864. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1084316>
- Victor, G. (1973). *Invisible men faces of alienation*. Hall.
- Yakut, S. (2016). *Öğretmenlerde yabancılaşma, yalnızlık ve dindarlık ilişkisi: Polatlı örneği*. [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yavan, Ö. (2017). Örgüt psikolojisinde işten ayrılma eğiliminin kavramsal değerlendirilmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 52-72.
- Yeniçeri, Ö. (1987). *Örgütlerde yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılmanın rolü*. [Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Yetiş, Z. (2013). *Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

- Yılmaz, S. E. (2018). *İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Sosyal normların düzenleyici rolü*. [Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.
- Yılmaz, S., ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-332.
- Yiğit, B. (2023). *Özel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yurtseven, Ö. (2018). *İş – Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turizm İşletmesinde Bir Uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.



8. EKLER

EK 1 Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız:

3. Medeni Durumunuz

() Bekar () Evli

4. Eşiniz Gelir Getiren Bir İşte Çalışıyor mu?

() Eşim Yok () Çalışıyor () Çalışmıyor

5. Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Çocuk Sayısı

6. Görev Yapmakta Olduğunuz Kurum:

() Devlet () Özel

7. Algılanan Ekonomik Durumunuz:

() Düşük () Orta () İyi

8. Ortalama Aylık Aile Hane Gelir Durumunuz: Ortalama

TL

9. Mesleğiniz Ekonomik Olarak Beklentilerinizi Karşılıyor mu?

Hiç	Karşılamıyor	Kararsızım	Karşılıyor	Tamamen
karşılamıyor	(2)	(3)	(4)	karşılıyor
(1)				(5)

EK 2 Alternatif İş Kaynaklarına Yönelim Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneği işaretleyiniz					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu an ki işimin dışında alternatif işlerde çalışmayı düşünüyorum.					
2. Alternatif bir işte daha mutlu olabileceğimi düşünüyorum.					
3. Kabul edilebilir alternatif bir iş bulursam çalışmayı düşünüyorum.					
4. Bu işimle birlikte yürütebileceğim alternatif işleri takip ediyorum.					
5. Yeni iş imkanları beni heyecanlandırıyor.					

EK 3. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki yabancılaşması ile ilgili duygu ve düşünceleri belirten ifadeler yer almaktadır. Bir öğretmen olarak bu duygu ve düşüncelerin size uygunluk derecesini belirtiniz.

İfadeler	Hiçbir Z	Nadiren	Bazen	Çoğu Z	Her Z
1. Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
3. İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
6. İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
15. İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
22. Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Okulda dışlandığım duygusunu yaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

24. Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
26. Okulda kendimi yalnız hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
27. Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
29. Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
30. Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
31. Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
32. Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
33. Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
34. Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
35. Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
36. Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
37. Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
38. Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

EK 4 İş Tatmini Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneği işaretleyiniz					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.					
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.					
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir. (Ters Madde)					
4. İşimi eğlenceli bulurum.					
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm. (Ters Madde)					

EK 5 İş Tatmini Ölçeği Ölçek izni

PK

Prof.Dr.Aşkın KESER

Kime: Siz

Bilgi: Kadriye Burcu ÖNGEN BİLİR

18.05.2024 Cmt 08:55 tarihinde yanıtladınız



makale.pdf
584 KB



Yanıtı şununla başla:

Çok teşekkür ederim.

Anladım, çok teşekkür ederim.

Tamam, çok teşekkür ederim.

Sayın Sinan AÇAR,

İş Tatmini Ölçeğini kullanabilirsiniz. Ölçeğin yer aldığı makale ektedir.

Çalışmanızda başarılar dileriz.

Prof.Dr.Aşkın Keser

Doç.Dr.Burcu Öngen Bilir

EK 6 İŖe Yabancılaşma leği lek İzni

CE

Cevat Elma<

Kime: Siz

Yanıtla

Tümünü yanıtla

İlet

...

20.05.2024 Pzt 14:44

İŖE YABANCI LAşMA ÖLÇEĞİ....
75 KB

DOKTORA TEZİ.pdf
1 MB

2 ek (1 MB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

Yanıtla şununla başla:

Çok teşekkür ederim.

Anladım, çok teşekkür ederim.

Tamam, çok teşekkür ederim.

Merhaba Sinan Bey,

Yüksek lisans tez çalışmanızda geliştirmiş olduğum "İŖe Yabancılaşma leği"ni kullanabilirsiniz. Ekte lek formunu verdim.

Kolaylıklar diliyorum....

EK 7 Etik Kurul İzni



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sinan AÇAR
BAİBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor

Sayın Sinan AÇAR,

“Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin alternatif iş kaynaklarına yönelmelerinde işe yabancılaşma, iş tatmini ve sosyoekonomik faktörlerin rolü” adlı İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvurunuz (Protokol NO: 2024/229) kurulumuzun 04.06.2024 tarihli ve 2024/05 toplantısında değerlendirilerek etik olarak **uygun bulunmuştur**. Bilgilerinize sunarız.


Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)