

**T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ**

**ÖZEL EĞİTİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK  
DAYANIKLILIK VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ (İSTANBUL ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Bülent GÖKMEN**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL**

**İstanbul - 2014**



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1112.040154 numaralı öğrencisi **Bülent GÖKMEN** 'in "ÖZEL EĞİTİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 20.03.2014 tarih ve 2014/07 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *ayrıklığı* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :09/05/2014

1)Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birsen GÜZEL

*[Handwritten signature]*

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

*[Handwritten signature]*

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN

*[Handwritten signature]*

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin zorlu yaşam koşullarında, stresli durumlarda veya herhangi bir travma sonrasında çabuk toparlanmalarını veya uyum sağlamalarını kolaylaştıran bir kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliğine sahip insanların iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi önemli görülmüş ve araştırma konusu yapılmıştır. Yüksek lisans eğitimim sırasında tecrübesi, bilgisi ve manevi desteği ile yanımda olan tez danışmanım Doç. Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL' e teşekkürlerimi sunuyorum. Tez aşamamda bana her konuda yardımcı olan, tezimi tamamlamam için beni cesaretlendiren eşim Görkem GÖKMEN' e varlığıyla hayatımıza renk katan oğlum Arda GÖKMEN' e ve değerli aileme teşekkür ediyorum.

Bülent GÖKMEN

Mayıs - 2014

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ÖN SÖZ .....	vi
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	2
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Sınırlılıklar .....	4
1.5. Tanımlar .....	4
BÖLÜM II.....	6
2. Konuyla İlgili Kuramsal Açıklamalar ve İlgili Araştırmalar .....	6
2.1. Özel Eğitim Kavramı .....	6
2.1.1. Özel Eğitim Gerektiren Birey.....	7
2.1.2. Özel Eğitimin Amacı .....	7
2.1.3. Engelli Birey ve Nüfus .....	8
2.1.4. Özel Eğitim Okul ve Kurumları .....	9
2.1.5. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticiler .....	11
2.1.6. Türkiye’ de Özel Eğitimin Tarihçesi .....	13
2.2. İş Doyumu .....	14
2.2.1. İş Doyumu Tanımı .....	14
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	15
2.2.2.1. Bireysel Faktörler .....	16
2.2.2.1.1. Kişilik .....	16
2.2.2.1.2. Cinsiyet .....	16
2.2.2.1.3. Eğitim Düzeyi .....	17
2.2.2.1.4. Medeni Durum .....	17
2.2.2.1.5. Meslekteki Kıdem .....	17
2.2.2.1.6. Hizmet Süresi .....	18
2.2.2.2. İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler .....	18

2.2.2.2.1. Ücret .....	18
2.2.2.2.2. Yükselme Olanakları (Terfi).....	19
2.2.2.2.3. Yönetim ve Denetim .....	19
2.2.2.2.4. Çalışma Koşulları .....	20
2.2.2.2.5. İş ve İşin Niteliği .....	20
2.2.2.2.6. Çalışma Arkadaşları .....	20
2.2.2.2.7. Ödüller .....	21
2.2.2.2.8. Takdir Edilme .....	21
2.2.2.2.9. İletişim .....	21
2.2.2.2.10. Karara Katılma .....	22
2.2.3. İş Doyumu Kuramları .....	22
2.2.3.1. Kapsam Kuramları .....	22
2.2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .	23
2.2.3.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı .....	24
2.2.3.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı .....	25
2.2.3.1.4. Mcclelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı	26
2.2.3.2. Süreç Kuramları .....	27
2.2.3.2.1. Davranış Şartlandırma Yaklaşımı .....	28
2.2.3.2.2. Bekleyiş (Beklenti) Teorisi .....	28
2.2.3.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı .....	28
2.2.3.2.2.2. Porter ve Lawler' in Beklenti Kuramı .....	29
2.2.3.2.3. Eşitlik Teorisi .....	30
2.2.4.2.4. Amaç Teorisi .....	31
2.3. Psikolojik Dayanıklılık .....	31
2.3. Psikolojik Dayanıklılık Tanımı .....	31
2.4. İlgili Araştırmalar .....	35
2.4.1.Özel Eğitimle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	35
2.4.2. İş Doyumuyla İlgili Yapılan Araştırmalar .....	36
2.4.3. Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar .....	40
BÖLÜM III .....	42

3. YÖNTEM .....	42
3.1.1. Araştırma Modeli .....	42
3.1.2. Araştırma Grubu .....	42
3.1.3. Veri Toplama Araçları .....	45
3.1.3.1. Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği .....	45
3.1.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ).....	47
3.1.3.3. Kişisel Bilgi Formu .....	49
3.1.4. Verilerin Toplanması .....	50
BÖLÜM IV .....	51
4. Bulgular .....	51
BÖLÜM V .....	79
5. Tartışma ve Yorum .....	79
VI. BÖLÜM .....	89
6. Sonuç ve Öneriler .....	89
6.1.1. Sonuç .....	89
6.1.2. Öneriler .....	90
KAYNAKLAR .....	92
EKLER .....	103
EK 1. Ölçek Uygulama İzinleri .....	104
EK 2. Kişisel Bilgiler Formu .....	106
EK 3. Minnesota İş Doyum Ölçeği .....	107
EK 4. Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği .....	108
EK 5. Araştırmanın Yapıldığı Kurum Listesi .....	110
ÖZET .....	113
ABSTRACT .....	114

## TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo-1. 2012-2013 öğretim yılı itibariyle kurum ve öğrenci sayıları .....	10
Tablo-2. Maslow ve Alderfer'in İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramlarının Karşılaştırılması	26
Tablo-3. Yöneticilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları .....	43
Tablo-4. Minnesota İş Doyum Ölçeğine ait Cronbach Alpha katsayıları.....	49
Tablo-5. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyet' e göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri .....	52
Tablo-6. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının yaş' a göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	53
Tablo-7. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının yaş'a Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	54
Tablo-8. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının medeni durum' a göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri.....	55
Tablo-9. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının öğrenim durumu' na göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri.....	56
Tablo-10. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının mezuniyet alanı' na göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri.....	57
Tablo-11. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan süre' ye göre ilişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	59
Tablo-12. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan süre' ye göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	60
Tablo-13. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının ünvan durumuna göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri.....	61
Tablo-14. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan kurum türüne göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	63
Tablo-15. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve alt boyutları çalışılan kurum türüne göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	65

Tablo-16. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyet' e göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri .....	66
Tablo-17. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının yaş' a göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo-18. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının yaş' a Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	68
Tablo-19. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının medeni durum' a göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri .....	69
Tablo-20. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının öğrenim durumu' na göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri .....	70
Tablo-21. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının mezuniyet alanı' na göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri .....	71
Tablo-22. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan süre' ye göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	72
Tablo-23. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan süre' ye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	73
Tablo-24. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının ünvan durumu' na göre Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri .....	74
Tablo-25. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan kurum türü' ne göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	75
Tablo-26. İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının çalışılan kurum türü' ne göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	76
Tablo-27. Özel Eğitim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri ile İş Doyumu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	77
Tablo-28. Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	78





## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

#### 1.1. Problem

Sosyo kültürel bir varlık olan insan ihtiyaçlarının karşılanması için diğer insanlarla işbirliği yapmak durumundadır. Böylece yaşamını sürdürmek için gerekli olan barınma, giyinme ve uyku gibi fizyolojik gereksinimlerinin karşılanması için güdülenir. Günümüzde teknolojik ve bilimsel gelişmeler toplumların yapılarını etkilemiştir. Bu etkileşim sonucunda yeni meslek alanları ortaya çıkmış, insanlara eğitim, bakım ve yardım hizmeti veren kurumların sayısı artmıştır. Kurumların ve mesleklerin sayısının artmasıyla birlikte insanlar zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirir hale gelmiştir.

Yaptıkları işten doyum sağlayan kişiler hayatın diğer alanlarında da mutlu olmaktadır. Çünkü insanoğlu yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte, işinde karşılaştığı güzel ve kötü anların izlerini de iş dışında sürdürdüğü yaşamına yansıtmaktadır (Özyürek, 2009). İş doyumunu diğer tutumlarda olduğu gibi, duyuşsal, bilişsel ve davranışsal özelliklerin bir karışımıdır. Birçok etkenden kaynaklanan iş doyumunu, iş görenlerin işlerine karşı geliştirdikleri bir takım tutumlara ilişkin bir kavram olarak tanımlanabilir (Çetinkanat, 2000). Bir iş yerinde; doyumunu yüksek olan iş görenin yaşamını mutlu bir şekilde devam ettirdiği, iş görenin doyumunun düşüklüğünde ise işine yabancılaştığı, işine karşı ilgisizlik gösterdiği ayrıca gerek iş yerinde gerekse iş dışındaki yaşamında uyumsuzluk yaşadığı belirtilmektedir (Erdoğan, 1999).

*“Çalışmak hayatın sürdürülmesi ve kişiliğin gelişebilmesi için önemlidir. İnsan çalışıp yarattıkça, ortaya koyduğu ürünleri gördükçe kendisine güvenir. Yaptıklarıyla saygınlık kazandıkça, kendisini gerçekleştirmek olanağı bulur. Üretim sürecine etkin bir biçimde katılan insan, içinde yaşadığı toplumun bir parçası*

*olduğunu, kendisine gereksinme duyulduğunu hisseder”* (Köknel,1997a: 184). Böylelikle topluma karşı aidiyet duygusu gelişir.

Günlük yaşam içinde insan türlü engeller, sorunlar, zorluklarla karşılaşır. Bunların bazılarını çözmek için çaba harcar. Bazılarının çözümsüz olduğunu anlayıp bir yana bırakır. Engelleri aşarak sorunlarını çözdükçe mutlu olur (Köknel, 1997b). İnsanların iş yaşamında yada gündelik yaşantısında karşılaştığı problemlerle baş etme becerileri onların psikolojik dayanıklılık düzeylerini gösterir. İnsanların topluma hazırlanmasında ve sosyalleşmesinde etkin olan kurumlar okullardır. Eğitim- öğretim hizmetleri okullarda verilmektedir. Zorunlu eğitim yaşına gelen her çocuk eğitim-öğretim hizmetlerinden yararlanmalıdır. Bedensel, zihinsel, ruhsal ve sosyal açıdan gelişimleri yaşitlarından farklı olan çocuklar ise özel eğitime gereksinim duyarlar. Bütün bu koşullar göz önüne alındığında, özel eğitim alanında çalışan müdür ve müdür yardımcılarının psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu düzeyleri bakımından sorun yaşama olasılıkları görünmekte. Bu durum gerek özel eğitimin niteliğinin azalması gerekse özel eğitim okulu yöneticilerinin nitelik ve niceliğinin azalması ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca, sistemde eğitim alan engelli çocukların eğitimden yararlanma oranları azalmakta, gereksinimleri karşılanamamakta ve eğitimin etkililiği de sağlanamamaktadır.

Bütün bu nedenlerden dolayı özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu konularında bilgilenip, nedenlerini anlayıp baş edebilmek için gerekli önlemleri öğrenmelerine ihtiyaç duydukları düşünülerek bu araştırmaya gerek duyulmuştur. Bu araştırma sonuçlarının özel eğitim alanında çalışan yöneticilerin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu düzeylerini artırarak onların yaşam kalitelerini yükseltmelerinde yardım edeceği düşünülmektedir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada İstanbul İli’ nde resmi özel eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeyleri bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Ayrıca resmi özel eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin

psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde;

- a. Yöneticilerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık var mıdır?
- b. Yöneticilerin yaşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?
- c. Yöneticilerin medeni durumuna göre anlamlı farklılık var mıdır?
- d. Yöneticilerin öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık var mıdır?
- e. Yöneticilerin mezuniyet alanına göre anlamlı farklılık var mıdır?
- f. Yöneticilerin meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı fark var mıdır?
- g. Yöneticilerin görevdeki ünvanlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?
- h. Yöneticilerin çalıştıkları kurum tipine göre anlamlı farklılık var mıdır?

2. Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde;

- a. Yöneticilerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık var mıdır?
- b. Yöneticilerin yaşlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?
- c. Yöneticilerin medeni durumuna göre anlamlı farklılık var mıdır?
- d. Yöneticilerin öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık var mıdır?
- e. Yöneticilerin mezuniyet alanına göre anlamlı farklılık var mıdır?
- f. Yöneticilerin meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı fark var mıdır?
- g. Yöneticilerin görevdeki ünvanlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?
- h. Yöneticilerin çalıştıkları kurum tipine göre anlamlı farklılık var mıdır?

3. Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık düzeyleri ile İş Doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Bu araştırmada elde edilecek bulguların özellikle şu alanlara katkı sağlaması amaçlanmaktadır:

- Bu konu ile ilgili yapılmış yeteri kadar araştırma olmamasından dolayı alana katkı sağlaması konusunda yardımcı olacağı,
- Sonraki süreçte yapılacak araştırmalara yol göstereceği,

- Bu araştırma özel eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin motivasyon ve iş doyumların artırılmasında, sorunlarına karşı daha duyarlı olunmasında yardımcı olacağı düşünülmektedir.
- Uzman kişilerin özel eğitim okulu yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyum düzeylerine daha duyarlı olmalarını sağlayacağı ve bu yönde önlemler alınmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

#### 1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırmanın evreni 2012-2013 eğitim öğretim döneminde İstanbul İli'ndeki Resmi Özel Eğitim Okulu Yöneticileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğindeki özellikler ile sınırlıdır.
3. Araştırma Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki özellikler ile sınırlıdır.
4. Araştırmada katılımcıların özellikleri, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile sınırlıdır.

#### 1.5. Tanımlar

*Özel Eğitim: "Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir"* (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği: 3).

*Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey: "Çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireydir"* (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği: 3).

*Özel Eğitim Okul ve Kurumları: "Özel eğitime ihtiyacı olan bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemlerin uygulandığı, Bakanlığa bağlı her tür ve kademedeki"*

*yatılı ve gündüzlü resmî ve özel okul ve kurumlarıdır” (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği: 3).*

Yönetici: *“Başkaları adına çalışan önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak için çaba harcayan, işleri planlayan uygulatan ve sonuçları denetleyen kişi başka bir ifadeyle yönetim gücünü elinde bulunduran kişi” (Sabuncuoğlu- Tüz, 2001:215).*

İş Doyumu: *“İş görenin işin boyutlarına ilişkin istekleri ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkidir” (Balcı, 1985:5).*

Psikolojik Dayanıklılık: Bireyin belirsizlik, engel ve karşılaştığı benzer olumsuz birçok durumla baş ederek başarılı olabilme yeteneği olarak görülmektedir (Basım-Çetin, 2011a).

## BÖLÜM II

### 2. KONUyla İLGİLİ KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Özel Eğitim Kavramı

*“Milli Eğitim Bakanlığı 573 sayılı Özel Eğitim Hizmetleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’nde özel eğitim, özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitim olarak” tanımlanmaktadır (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği: 3).*

Bu tanım özel eğitimin ana çerçevesini çizer. *“Tanımda bahsedilen özel yetiştirilmiş personel, üniversitelerin özel eğitim bölümlerinden mezun olmuş ve özel eğitim alanında yetişmiş personeli ifade etmektedir. Özel eğitim gerektiren çocukların eğitiminde temel personel özel eğitim öğretmeni olmakla birlikte, özel olarak yetiştirilmiş personel, öğretmenin yanında pek çok farklı uzmanlık alanından oluşan bir ekibi de ifade etmektedir. Bu ekip bireyin gereksinim duyduğu hizmetin türüne, gereksinimlerine göre hizmet sunan personelde farklılaşabilecektir. Yine tanımda sözü edilen geliştirilmiş eğitim programları, özür türlerine ve okul tür ve derecelerine göre hazırlanan programların yanı sıra, bireyin ihtiyaçlarına göre hazırlanan bireyselleştirilmiş eğitim programlarını ifade eder. Özür ve özelliklerine uygun ortamlar ise özel eğitim gerektiren bireyin gereksinimlerini karşılayabilecek biçimde desenlenmiş öğretimi içermektedir” (Cavkaytar, Diken, 2006: 9-10).*

Çocuklar fiziki özellikleri ve öğrenme kapasiteleri açısından birbirlerinden farklıdır. Ama aradaki bu farklılık çocuklar açısından çoğu kez önemli düzeyde değildir. Dolayısıyla normal şartlarda genel eğitim hizmetinden yararlanmada önemli problemlerle karşılaşmazlar. Fakat özel gereksinimli çocuklardan bazılarının fiziksel özellikleri ve/veya öğrenme becerileri, bu çocukların eğitimlerinde bireysel eğitim

programı, yani özel bir eğitim gerektirecek derecede normlardan farklılık gösterir (Eripek, 2011). Özel Eğitim diğer eğitim türlerinden farklı olarak engelli çocukların toplumla kaynaşmasının ve bağımsız bireyler olarak gelişmesini destekler (Ataman, 2005). Bu nedenle her nebeple olursa olsun engelli bireylerin eğitimi kısıtlanamaz ve akranlarıyla eşit eğitim olanağı sağlanır.

### 2.1.1. Özel Eğitim Gerektiren Birey

Bu bireylerin büyük bir kısmı farklı alanlarda yetersizlikler gösterir ve yaşamış oldukları yetersizlikler dolayısıyla gelişimlerinde yaşıtlarından farklılıklar görülen birey olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte “*Milli Eğitim Bakanlığı 573 Sayılı Özel Eğitim Hizmetleri Hakkında Kanun Hükmündeki Kararnamede özel eğitim gerektiren birey, "çeşitli sebeplerle, bireysel özellikleriyle ve eğitim yeterlikleri açısından yaşıtlarından anlamlı farklılık gösteren bireyi" ifade etmektedir. Özel eğitim gerektiren bireyler terimi, engelli ya da özürlü olarak nitelendirilen çocukların yanı sıra üstün yetenekli ya da zekalı olan çocukları da kapsamaktadır*” (Cavkaytar, Diken, 2006: 11).

### 2.1.2. Özel Eğitimin Amacı

Özel eğitimin amaçları, Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri göz önünde bulundurularak aşağıda gösterildiği gibi belirlenmiştir. Özel eğitim gerektiren bireylerin;

- “*Toplumsal rollerini gerçekleştiren, başkaları ile ilişkiler kuran, işbirliği içinde çalışabilen, çevresine uyum sağlayabilen, üretime katılabilen ve mutlu bir vatandaş olarak yetişmeleri,*
- *Kendilerine yeterli duruma gelmeleri ve temel yaşam becerilerinin geliştirilmesi*” (Özgür, 2004: 7).
- “*Uygun eğitim programları ve özel yöntemler, özel personel ve araç gereçler kullanarak ilgileri, gereksinimleri, yetenekleri ve yeterlilikleri doğrultusunda, üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına, hayata hazırlanmalarını, amaçlar*”



(MEB, 2005: 5). Böylece engelli bireylerin topluma kazandırılarak sosyal yaşatıda bulunmaları desteklenmiş olur.

### 2.1.3. Engelli Birey ve Nüfusu

“Birey yaşamı süresince yaş, cinsiyeti, sosyal ve kültürel etkenler gereği gerçekleştirilmesi gerekli rolleri vardır. Birey yetersizlik yüzünden bu rolleri gereği gibi gerçekleştiremez durumda kalırsa buna engel ya da özür denir. Örneğin, işitme engelli, konuşma güçlüğü yaşayan bireyin okulunda, sınıfta sosyal hayatında sözel iletişime dayalı rollerini istediği gibi yerine getirememesi, bu nedenden ötürü de oynamak istediği rollerin ona verilmemesi, yetersizliğin yerini engelin alması şeklinde nitelendirilebilir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998). “*Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gelişmiş ülkelerde nüfusun %10’unu, gelişmekte olan ülkelerde ise %12’sini özürülülerin oluşturduğunu kabul etmektedir. Okul çağı dikkate alındığında (6-18 yaş) bu oran daha da artmakta ve genel nüfusun % 14’ü özel gereksinimli olarak kabul edilmektedir*” (Eripek, 2002: 21). Özürülülerin ülkemizdeki durumu ise Başbakanlık İstatistik Enstitüsü tarafından yapılan araştırmada belirlenmeye çalışılmıştır.

“2002 yılında, TC. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürülüler İdaresi Başkanlığı işbirliği ile 2002 Türkiye Özürülüler Araştırması yapılmıştır. Bu araştırmada, Ülkemiz’deki özürülülerin sayısı, oranı, sosyo-ekonomik düzeyleri, beklentileri, özür türleri, özrünün oluş nedeni, bölgesel farkların ölçülmesi ve süreğen hastalıklara sahip olunma oranlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre özürülü olan nüfusun oranı toplam nüfusun %12.29’dur. Bu verilere göre ülkemizde 8.431.937 kişi özürülü olarak yaşamını sürdürmektedir. Bedensel, görme, işitme, dil konuşma güçlüğü ile zihinsel engellilerin oranı % 2.58 iken (1.8 milyon kişi) süre gelen hastalığı (diyabet ve diyaliz) olanların oranı ise % 9.70 dir (6.6 milyon kişi). Nüfusun %12,9’ u okur-yazar değilken, engellilerde bu oran 3 kat artmaktadır” (www.ozida.gov.tr, Türkiye Özürülüler Araştırması, 2002: 5). Bu araştırmayla ülkemizde engel türlerinin ve engelli nüfusun dağılımı belirlenmiştir.

### 2.1.4. Özel Eğitim Okul ve Kurumları

Özel eğitim gereksinimi olan bireylerin, eğitim alabilecekleri ortamlar ülkemizde üç okul türüyle sağlanmaktadır. Bunlar:

**Ayrı Özel Eğitim Okulları:** Bu okullar, gündüzlü ya da yatılı özel eğitim okullarıdır. Bu okullardaki öğrenciler, belli bir engel grubunda benzer özellikler gösteren öğrencilerdir. Bu okullarda akademik becerilerin yanında, bazı el becerileri kazandırılmaya çalışılır (Batu, Kırcaali-İftar, 2006).

**Normal Eğitim Ortamlarındaki Özel Eğitim Sınıfları:** Normal eğitim veren okullarının bünyesinde açılan özel eğitim sınıflarıdır. Eski adları ile “Özel Alt Sınıflar” dır. Buradaki öğrenciler yaşlılarıyla aynı okul ortamında bulunurlar. Böylece sosyalleşmeleri ve akranlarıyla birlikte oynama imkanları sağlanmış olur.

**Normal Eğitim Ortamlarındaki Normal Sınıflar:** Kaynaştırma olarak adlandırılan bu uygulamada özel gereksinimli öğrenci diğer akranlarıyla aynı sınıfta eğitim alır. Burada, herhangi bir engel grubundaki öğrencinin gerekli destek eğitim hizmetleri sağlanarak, normal eğitim görmesi söz konusudur. Tam zamanlı kaynaştırma, kaynak oda veya destek eğitim odası destekli kaynaştırma ya da yarı zamanlı kaynaştırma şeklinde uygulanır.

*“Ülkemizde zihin engelliler, işitme engelliler, görme engelliler, ortopedik engelliler, uzun süreli hastalığı olan çocuklar olmak üzere beş engel grubundaki çocuk ve gençlere özel eğitim okullarında özel eğitim hizmetleri sunulmaktadır. Bütün bu engel gruplarındaki çocuklardan durumu uygun olanlara, normal okul ve sınıflarda, akranları ile beraber “En Az Kısıtlayıcı Eğitim Ortamlarında” tam zamanlı olarak kaynaştırma eğitimine alınmakta, özel eğitim sınıfları ve destek eğitim yoluyla eğitim hizmetlerinden yararlandırılmaktadır. Durumu uygun olmayanlar ise; daha çok “Kısıtlayıcı Eğitim Ortamlarında” (ayrı özel eğitim okul ve sınıflarda) eğitim verilmektedir” (Karacan, 2012: 10).*

2012 Yılında Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’ nde yapılan değişiklikten sonra Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi ile Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi; Özel Eğitim Uygulama Merkezi adı altında birleştirilmiştir. 4+4+4 sistemine geçişle birlikte İlkokul kısmı: Özel Eğitim Uygulama Merkezi (I. Kademe). Ortaokul kısmı: Özel Eğitim Uygulama Merkezi (II. Kademe). İş Eğitim

Kısmı ise Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi (III. Kademe). İş okulları ise Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi olarak yeniden düzenlemiştir.

MEB istatistiklerine göre 2012-2013 öğretim yılı itibariyle kurum ve öğrenci sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir

Tablo 1: 2012-2013 Öğretim Yılı İtibariyle Kurum ve Öğrenci Sayıları

S.No	Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı	Derslik Sayısı
1	Toplam	1479	252025	11013	5975
2	Özel Eğitim Örgün Eğitim Toplamı	1261	220649	10344	5290
3	Özel Eğitim Okulu Bünyesindeki Anasınıfı	122	1006	222	178
4	İlkokul (İşitme Engelliler)	45	1241	494	358
5	Ortaokul (İşitme Engelliler)	45	2336	583	255
6	İlkokul (Görme Engelliler)	16	671	219	167
7	Ortaokul (Görme Engelliler)	16	734	243	131
8	İlkokul (Ortopedik Engelliler)	3	339	65	46
9	Ortaokul (Ortopedik Engelliler)	3	303	40	15
10	İlkokul (Hafif Düzeyde Zihinsel Engelliler)	52	987	362	438
11	Ortaokul (Hafif Düzeyde Zihinsel Engelliler)	52	1671	503	193
12	Özel Eğitim Uygulama Merkezi (I.Kademe)	217	7224	2116	1593
13	Özel Eğitim Uygulama Merkezi (II. Kademe)	214	4620	1554	384
14	İlkokulu (Uyum Güçlüğü Olanlar)	1	16	4	4
15	Ortaokul (Uyum Güçlüğü Olanlar)	1	52	14	8
16	Özel Eğitim İlkokulu	104	868	1093	787
17	Özel Eğitim Ortaokulu	72	874	92	84
18	Özel Eğitim Meslek Lisesi (Ortopedik Engelliler)	2	98	34	5
19	Özel Eğitim Meslek Lisesi (İşitme Engelliler Engelliler)	19	2149	402	189

20	Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi (III. Kademe)	172	2583	885	211
21	Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Görme Engelliler III. Kademe)	2	8	4	-
22	Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Zihinsel Engelliler III. Kademe)	103	6096	1415	334
23	Bilim ve Sanat Merkezi (Üstün Zekalı ve Özel Yetenekli)	66	11268	669	685

(www.orgm.meb.gov.tr).

### 2.1.5. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Yöneticiler

Okul yöneticisi teriminden okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmak görev ve sorumluluğuna sahip kişi olarak okul müdürleri kastedilmektedir. Yönetici okulunda beklenmedik bir anda ortaya çıkan sorunlara çözüm bulmak, kurumun amacı ve politikasına uygun olarak çözmekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir (Özden, 1997). “Yönetici okulunu ya da bir eğitim örgütünü, amaçlarını gerçekleştirecek nitelikte yöneten kişidir” (Başaran, 1996: 124). Okulların hedeflerine ulaşabilmeleri ve etkili olmaları, eğitim öğretim programlarına ve bunların yürütülmesinde sorumlu olan okul müdürlerinin etkililiğine bağlıdır. “Okulların öğrenci, öğretmen ve çevresel faktörleri sabit kalarak, müdürünün değiştirilmesiyle okulun etkinliğini tümüyle farklılaştırabilir. Eğitim örgütlerinde fark yaratacak, okulu amaçlarına ulaştıracak, onu verimli ve etkili kılacak okul müdürü tanımı yapmak oldukça zordur. Müdür önceleri bürokratik bir yönetici olarak tanımlanırken, zaman içinde çalışanların işini kolaylaştıran bir kişi ve son dönemlerde eğitimsel bir lider olarak tanımlanmaktadır” (Keser ve Gedikoğlu, 2008: 4-5).

Okul yöneticisi görevini yaparken ve sorumluluklarını yerine getirirken gücünü sadece mevcut prosedürlerden değil sahip olacağı kişisel becerilerinde almalıdır (Erdoğan, 2000).

Yöneticilere genel olarak güç kazandıran kaynaklar aşağıda belirtilmiştir:

**Teknik Güç:** Liderlik teorileri, örgütsel yapılar, planlama ve zamanın planlaması gibi konularda sahip olunan bilgi ve birikimin sağladığı güç

**İnsan İlişkileri Gücü:** Okulda çalışanlarla ve çevrede bulunan diğer kişilerle kurulan sağlıklı ilişkilerin sağladığı güç

**Eğitimcilik Gücü:** Eğitim, öğretimin ve okulun işleyişi ile ilgili konularda sahip olunan bilgi ve becerinin sağladığı güç

**Sembolik Güç:** Okuldaki işleyişin ne anlama geldiğini açıklayan değer sisteminin sağladığı güç

**Kültürel Güç:** Belirli süreçlerden geçerek oturmuş değerlerin ve ilkelerin oluşturduğu informal yapının sağladığı güç

Yöneticinin birincil görevi okuldaki malzeme ve insan kaynaklarını verimli bir biçimde kullanmak ve okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Altun, 2010: 19).

Özel eğitim normal eğitim hizmetlerine göre çok daha zor, yorucu ve hatta üzücü olduğu için farklı branşlardan gelenler hizmette uzun süre kalmak istememektedir. Biraz deneyim kazanıp, yararlı olmaya başladığı zaman görevden ayrılmaktadır. Hizmet yeniden deneyimi olmayan ya da çok az olanlara verilmek zorunda kalınmaktadır. Öğretmenler özel eğitimde daha çok yorulmaktadır ve motivasyonları daha çabuk düşebilmektedir. Çünkü verilen hizmetin dönütünü geç alınmaktadır. Bu nedenle okul yöneticisinin de öğretmenlerinin moral ve motivasyonlarını yüksek tutma gibi önemli görevleri vardır.

Özel eğitim farklı bir alan ve deneyim istediği için yönetiminde bu alanda bilgi ve deneyim sahibi olması gerekmektedir ve yöneticinin sürekli kendisini yenileyen olmaya özen göstermesi gerekir. Özel eğitim yönetmeni iki yönlü kendini yetiştirmeye çalışacaktır. Bir yandan özel eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izleyecek, o konularda kendini yenileyecektir ve bu gelişmeleri öğretmen kadrosuna anlatıp onları haberdar edecektir. Öte yandan yönetim alanında kendini yenileyecektir. Yöneticinin personelin özlük haklarını iyi bilen, onların kayba uğramasına özen gösteren bir tutum içinde olması gerekir (Özsoy, Özipek ve Eripek, 2001).

### 2.1.6. Türkiye’ de Özel Eğitimin Tarihçesi

Ülkemizde özel eğitim çalışmalarının başlaması eskilere dayanmaktadır. Hatta Osmanlı dönemindeki Enderun Mekteplerinin üstün yetenekli çocukların eğitimleri için örnek olarak gösterilir. Grati Efendi 1889’ da İstanbul Ticaret mektebi bünyesinde görme ve işitme engelli çocuklar için sınıf açılmasını sağlamıştır. Sonraki yıllarda okul bünyesindeki bu sınıflar bağımsız okula dönüşmüştür. Okul 1912 yılında kapanmış ve alanda 1921 yılına kadar bir gelişme olmamıştır. Kurtuluş Savaşı yıllarında “Özel İzmir Sağırlar ve Körler Müessesesi” adında okul açılmış ve İzmir’deki görme engelliler okulunu 1923’te yine İzmir’de işitme engelliler okulunun takip ettiğini görmekteyiz (Güven, 2008). “Üstün yetenekli bireyler için, 1948 yılında, İdil Biret - Suna Kan Yasası adıyla bilinen yasa kabul edilmiştir” (Ataman, 1997: 25). Alandaki diğer önemli gelişmeler kronolojik sırasına göre aşağıda sıralanmıştır.

*“1955 yılında Ankara’ da ilk rehberlik ve araştırma merkezi açıldı.*

*1965- Özel eğitim alında uzman yetiştirmek amacıyla Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Özel Eğitim Bölümü kuruldu (daha sonra kapatıldı).*

*1980- Milli Eğitim Bakanlığında günümüzdeki adıyla Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kuruldu*

*1990 Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Özel Eğitim Bölümü kuruldu (daha sonra diğer üniversitelere yayıldı).*

*1997- Özel eğitim hizmetlerinin eşgüdüm içerisinde yürütülmesini sağlamak amacıyla Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı kuruldu.*

*1997- 573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname çıkarıldı (2916 Sayılı Kanun yürürlükten kalktı).*

*2000 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği çıktı.*

*2005- Özürlüler kanunu çıktı. Kanun No: 5378 Kabul Tarihi: 1.7.2005” (Cavkaytar, Diken, 2006: 19-20).*

## 2.2. İş Doyumu

### 2.2.1. İş Doyumu Tanımı

Litaratürde iş doyumunu ve iş tatmini kavramları aynı anlamda kullanıldığı için bu çalışmada da zaman zaman iş doyumunu kavramı yerine iş tatmini kavramı kullanılacaktır. İnsanlar fiziki görünüşleri ve bir o kadar da duygusal yönleri bakımından da birbirlerinden farklıdır; herkes farklı ortamlarda ve koşullarda mutlu, huzurlu ve başarılı olur. Çalışma sürecinde yapılan her iş sadece para kazanmak için yapılmaz aynı zamanda makam, mevki, başarı statü ya da kişisel gelişim için yapılabilir. İş bireyin beklentilerini karşıladığında veya beklentilerin üzerine çıktığında, kişi olumlu duygu beslemeye başlar. Bu duyguların bütünü de bireyde iş doyumunun gerçekleştiğini ifade etmektedir. Doyum sağlayan bir işgören ise hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamında ve aile ilişkilerinde olumlu tutum ve davranışlarını sürdürür (Kurt, 2011).

Doyum terimi, başka bir kişi tarafından doğrudan doğruya gözlemlenemeyen ve yalnızca bireyin kendisi tarafından hissedilerek ifade edilebilen zevki veya iç huzuru anlatmakta kullanılır. Doyum, kişinin kendini daha iyi hissetmesi ile ilgili bir terimdir. Genel anlamda yaşamın farklı çevrelerinden (aile, okul, işyeri) bireyin elde ettiği hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğu bu kavram içinde düşünmek gerekir. Birey, bu çevrelerin elverişli veya elverişsiz durumlarına göre, istediği olanakları bulduğu ölçüde doyum sağlayacak ve psikolojik olarak huzur duyacaktır. Aksi takdirde doyumsuzluğa uğrayarak hüsrana dediğimiz psikolojik durum içerisine girecektir (Karaduman, 2002).

İş doyumsuzluğu yaşayan bireyde de iş performansı, işe yönelik olumsuz tutumlar, devamsızlık, işten ayrılmak isteme gibi olumsuz durumlar yaşanmakta; bu olumsuzluklar sonucu yaşanan sıkıntılarda eğitim ortamına, öğrencilere, ailelere ve tüm topluma yansımaktadır (Çokluk, 2003). “İş doyumunu, yaşamdan alınan haz ile doğrudan ilgilidir. Yaşam kalitesiyle birlikte doyumda değişimler olur” (Kantarci, 1997: 54). Böylelikle işlerinden aldıkları haz onları mutlu eder. “İnsanlar, yeteneklerini ortaya çıkartmak ve geliştirmek isterler. İşler yolunda gitsede zaman içinde sıkılarak monotonluk duygusuna kapılırlar. İşlerin yolunda gitmesi insanların

*sıkılması için yeterli bir neden olabilir. Bu için insanlar değişiklik ihtiyacı duyarlar. Değişiminin amacından biride doyum ve motivasyonu artırmaktır” (Akkuş, 2010: 7)*

İnsan yaşamının büyük bir bölümünü, iş hayatı oluşturmakta ve günün 1/3’ ü iş yerlerinde geçmektedir. İş, sadece ekonomik olarak değil, psikolojik olarak da bireyin dünyasında önemli bir işleve sahiptir. *“Bu bağlamda, insanın mutluluğunda, iş başarısının etkili olduğu söylenebilir” (Güney, 2000: 53). “Spector’a (1997) göre bir kişinin mesleği yada mesleki tecrübelerinin takdir edilmesiyle onu memnun eden duygusal bir durum olan iş doyumunu kavramı çalışanların işin farklı boyutlarına yönelik duygularını ifade eder” (Aktaran: Aslan, 2006: 11). Gerek bireysel gerekse örgütsel açısından önem taşıyan çalışanın sağlığı ve verimliliği için önemli bir kavramdır.*

Çalıştığı işten doyum sağlayamayan kişi de işine karşı olumsuz duygular gelişir. Buna bağlı olarak da verimsizlik, işini aksatma, işiyle ilgili şikayetler, psikolojik sorunlar vb. yaşanabilmektedir. Ters durumda yani kişi yaptığı işten doyum sağlıyorsa bu kişi de işine sahip çıkma, işiyle ilgili kendini geliştirme, yaratıcı fikirler ve uygulamalar ortaya koyma vb. olumlu davranışlar görülmektedir. Ayrıca iş doyumunu yaşayan insanlar sosyal yaşamlarında da doyum yaşamakta, yaşamdan keyif almakta ve mutlu olmaktadır (Kılıç, 2011). *“Vroom (1964) iş doyumunu, bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden ve olumlu duygusal durumdur şeklinde tanımlamaktadır” (Aktaran: Aşık, 2010: 40).*

Yapılan tanımlardan hareketle iş doyumunu; işgörenin işe ilişkin beklentisi ve bu beklentilerin karşılanma düzeyine göre işiyle ilgili oluşan, olumlu yada olumsuz tutumların tamamıdır diye tanımlanabilir.

### **2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Yöneticiler, çalışanlarının iş doyumları yüksek olsun isterler. Bu nedenle iş doyumunu sağlamak ve doyum düzeylerini artırmak için imkânlarına göre çaba harcarlar. Bunun için öncelikle iş doyumunu etkileyen bilinmesi gerekir (Akıncı, 2002: 4). Bu faktörler aşağıda verilmiştir;

- Bireysel Faktörler
- Örgütsel Faktörler



### 2.2.2.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler yada kişisel faktörler, kişinin sahip olduğu çeşitli özellikler ve buna bağlı olarak kişinin yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler sonucu oluşan faktörler olarak ifade edilebilir.

#### 2.2.2.1.1. Kişilik

Kısaca kişiye ait ve özgün özellikler olarak tanımlanabilen kişiliği Cüceloğlu şöyle tanımlamıştır. “*Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılanmış bir ilişki biçimidir*” (Cüceloğlu, 1997: 404). Kişinin mizacı onun işinde doyum sağlamasında etkili olmaktadır. Örneğin: Asosyal bir kişiliğe sahip birisi çevresine uyum sağlayamaz. Çevresine uyum sağlayamayan kişi kendisini içinde bulunduğu ortama ait hissedemez. Bu durumda yaptığı işte mutlu olamaz ve doyum sağlayamaz. Buna karşın özgüveni yüksek birey sorumluluk alabilmekte ve başarıya daha çok güdülenmektedir. Övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinim duymakta, işiyle ilgili kaygısı azalmaktadır. Bu kişinin yaptığı işten doyuma ulaşması sağlanmaktadır. Olgun ve dengeli bir kişiliğe sahip olan bireyler daha azimli ve sebatkardırlar bu neden ötürü olgun ve dengeli bir kişiliğe sahip olan bireylerin iş doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir (Aşık, 2010).

#### 2.2.2.1.2. Cinsiyet

Kadınların sosyo kültürel özelliklerinden ötürü yaptıkları işten beklentilerinin ve doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. “*Araştırmalar kişinin cinsiyetinin işine karşı olan tutumunu etkilediğini göstermektedir. Fakat bu alandaki sonuçlar çalışmadan çalışmaya değişik sonuçlar göstermektedir. Cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalışanların doyum seviyeleri, homojen (bir cinsiyet baskın) gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksektir*” (Turcan, 2011: 35).

### 2.2.2.1.3 Eğitim Düzeyi

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biride eğitim düzeyidir. . “Genel olarak araştırma sonuçları incelendiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda çalışmadıklarında mutsuz olmaktadır ve iş doyumlarında azalma görülmektedir. Bununla yanında, sahip olunan yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlar da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşanması iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir” (Aşık, 2010: 40).

### 2.2.2.1.4. Medeni Durum

Evli çalışanların iş doyumlarının bekarlardan yüksek olduğunu belirtilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre medeni durumun iş doyumuna etki eden faktörlerden biri olduğu görülmektedir. “Evli çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda evli ve bekar kadın iş görenlerde iş doyumunu farklılaştırırken, erkek çalışanlarda böyle bir farklılık görülmemiştir” (Aksu, 2002: 32 ). İnsan mutluluğu ve sağlığı açısından psikolojik ihtiyaçlarının doyurulması gerekmektedir. İhtiyaçların doyurulduğu en iyi ortam ailedir. Aile, üç temel ihtiyacı karşılamamızda etkilidir. “Bunlar samimilik (intimacy), güç (power) ve anlamlılık (meaning). İnsanların başkalarıyla birlikte olma, kendini ifade etme ve biricik olma ihtiyaçları da vardır. Bütün bunlar insan yaşamının amacını oluşturur ve anlamlıdır. Aile insan yaşamında vazgeçilmez derecede önemlidir. Bunun için bireyin yaşamında doyum sağlamasında, fonksiyonlarını yerine getirmesinde ve topluma uyum sağlamasında çok etkilidir” (Nazlı, 2012: 15 ).

### 2.2.2.1.5. Meslekteki Kıdem

İşe yeni başlayan kişilerde daha üst düzeyde doyum olmaktadır. “Bu dönemdeki teşvikler, yeteneklerin ve becerilerin gelişimini de kapsar. Yeni iş kişiye

*ilginç ve çekici gelebilir. Erken oluşan doyum, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi devam etmediğinde azalmaya başlar. İş yaşantısının ilk birkaç yılında çalışanın cesareti kırılmakta ve kurum içindeki yükselme olanakları oldukça yavaşlamaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışma yaşamının ilk yıllarında iş doyumunun sonraki yıllara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur” (Aslan, 2006: 25). Bazı çalışmalarda (Izgar, 2008 ve Akkan, 2008) ise kıdemle birlikte iş doyumunun arttığı görülmüştür. Kişinin doyum düzeyi kıdeminden etkilenmektedir.*

#### **2.2.2.1.6. Hizmet Süresi**

Hizmet süresi, iş doyumunu ile yakından ilişkili bir değişken olarak ele alınmaktadır. İşe yeni başlayanların iş doyumunu düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olmakta, işlerinde gelişme ve ilerleme sağlayamazlarsa doyum düzeyleri düşmektedir. Gösterdikleri performansa uygun ödül almadıklarında da katılım ve kuruma bağlılıkları azalmaktadır. Bununla birlikte hizmet süresi arttıkça aynı işte bireyin kıdemli duruma gelmesi ve başarılı olduğu duygusu iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Güllü, 2009 ). “*İş yerindeki çalışma süresi o işteki deneyimininde göstergesidir. Deneyim arttıkça kişinin doyumunda artmaktadır” (Aşık, 2010: 42). Bireyin doyumunu çalışma süresinden olumlu etkilenmektedir.*

#### **2.2.2.2. İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler**

Örgüt kültürünün güçlü veya zayıf oluşu iş doyumunda etkilidir. Ayrıca iş güvencesinin olması ve işin özellikleri, çalışma ortamı gibi etkenler doyum üzerinde etkilidir (Akıncı, 2002). Bu bölüm on alt başlıkta incelenmiştir.

##### **2.2.2.2.1. Ücret**

Ücret, satın alınan, kiralanan veya emeğe karşılık verilen para veya mal olarak tanımlanır (TDK Sözlüğü). Ücret, bireyin kendisi ve ailesinin ihtiyaçlarını gidermede önemli bir araçtır. Ücret bireyin birincil ihtiyaçlarını karşılarken, sosyal

ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır. Bu nedenle bir iş gören yaptığı işte yeteri kadar ücret aldığına inanıyorsa bu kişide iş doyumunu oluşur; fakat kişi aldığı ücretin kendisi için yeterli olmadığını düşünüyorsa kişi iş doyumsuzluğu yaşamaktadır ve bu kişiler de ihtiyaçlarını karşılayabileceklerini düşündükleri yeni işler aramaya yönelmektedir (Gergin, 2006).

#### **2.2.2.2.2. Yükselme Olanakları (Terfi)**

*“İnsanlar çalıştıkları işlerde başarılı olarak bir st görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen creti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkilemektedir”* (Karadal, 1999: 83). Bir iş kurumunda bireyin, yaptığı çalışmalar başarılı görülürse daha yüksek bir pozisyona getirilmesi kişinin iş tatminine olumlu bir şekilde yansımaktadır. Ayrıca yükselme olanağı adil ise kişide sağlanan doyumunu arttırdığı belirtilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

#### **2.2.2.2.3. Yönetim ve Denetim**

Yönetim en kk örgütten en bğnne kadar var olan bir süreçtir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmalarını sağlayan zorunlu bir faaliyettir. Bir iş yerinde yöneticinin sahip olduğu tutum ve davranışları, çalışanların iş doyumlarını etkileyen önemli unsurlardandır. *“Yöneticinin davranış şekli, çalışanların bekleedikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olmadığında, çalışanların doyumsuzluk yaşamalarına neden olabilmektedir”* (Aşan ve Erenler, 2008: 212 ). Denetim, düzeltici, yol gösterici, yardım edici ve yapıcı olmaktan çok; kusur arayıcı, üstünlük gösterici yada kk düşürücü olduğunda işgörenin doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bundan dolayı, işgörenler demokratik denetim yapılan, özellikle çalışanların zdenetiminin ön planda olduğu örgütlerde çalışmak istemektedirler (Başaran, 1991). İnsan kaynağının geliştirilip ve etkili bir şekilde kullanılması denetimin odak noktasıdır. Genel anlamda insanlar denetlenmekten hoşlanmazlar. Denetim g gösterisine dönüşmüşse insanları doyumsuzlaştırır ve işine karşı isteksizleştirir (zcan, 1991).

#### 2.2.2.2.4. Çalışma Koşulları

Kişinin çalıştığı ortam, çalışma karşılığında almış olduğu ücret, çalışma arkadaşları onun iş dışındaki yaşantısında da etkili olmaktadır. Çalışma süresinin uzun olması, fazla çalışma ücretinin ödenmemesi, ailesine ve arkadaşlarına yeterli zaman ayıramaması kişinin doyumunu olumsuz etkileyecektir (Erdil ve diğerleri, 2004). Ayrıca iş görenler genellikle evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç gereç donanımına sahip iş yerlerinde çalışmak istemektedirler (Erdoğan, 1999). Bu durum da iş doyumuna olumlu bir şekilde yansımaktadır.

#### 2.2.2.2.5. İş ve İşin Niteliği

Bir iş yerinde kişinin çalıştığı işin kişi tarafından ilginç olarak algılanması, bu işin kişiye yeni ve işe yarar şeyleri öğrenme imkanı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. Bu sebeple yapılan iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise kişi işinden o derece doyum sağlayabilmektedir (Erdoğan, 1999). “İş doyumuna etki eden faktörlerden biride kişinin işin niteliğini beğenerek yapmasıdır. Bunun koşulları:

- *Yapılan işin yetenekleri kullanmada elverişli olması,*
- *Yenilikçi ve öğrenmeyi destekleyici olması,*
- *Yaratıcı ve sorumlu davranmaya yönlendirmesi,*
- *Sorun çözümüne teşvik etmesi” (Başaran, 1992: 203).*

#### 2.2.2.2.6. Çalışma Arkadaşları

Bireyin dahil olduğu grup onun iş doyumunda etkilidir. Başarılı bir grup içinde bulunmak ve kendisine yakın hissettiği kişilerle çalışmak iş tatminini olumlu etkileyecektir. Kişi uyumlu arkadaşlıklar kurduğunda ve onlarla birlikte çalışma ortamında bulunduğu doyum düzeyi artmaktadır (Erdoğan, 1996). Tek başına çalışanların kendilerini sosyal açıdan yalnız hissetmeleri, işlerini sevmemelerine neden olmakta ve iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Çalışma grupları çalışanların iş

tatmini için önemli bir kaynaktır ve grup üyelerinin birbirleriyle olan iletişimleri ve ilişkileri iş tatminini yönlendirmektedir. Birbirleriyle iletişim kuramayan çalışanların iş tatminleri azalmakta ve sosyal yalnızlığa itilmekte ve sonuçta işi terketmelerine yol açmaktadır (Erdil ve diğerleri, 2004).

#### **2.2.2.2.7. Ödüller**

Başarı dercesinin ve çalışanların motivasyonlarının artırılması için kullanılan yazılı veya sözlü takdir edilme, verilen bir hediye kişi için özel bir saygınlık işaretidir. *“Ödül, çalışanlarda kendisine değer verildiği ve bireysel çıkarlarıyla örgüt çıkarlarının bir tutulduğu düşüncesinin yerleşmesinin katkı sağlayacağından, bireyin güven ve saygı ihtiyaçlarını pekiştirmektedir”* (Kaynak, 1990: 141).

#### **2.2.2.2.8. Takdir Edilme**

Çalışanların motivasyonlarını ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerden biride kullanılan takdir edilme ve teşviklerdir. *“Yapılan araştırmalarda, çalışanlar tarafından önemli görülen hususlardan birinin de takdir edilme duygusunun olduğu görülmektedir. İnsanı başarıya ulaştıran yolların başında takdir edilme önemlidir”* (Eren, 1998: 421).

Yerinde ve zamanında takdiredilen, çalışmasından ötürü takdir gören bir bireyin iş doyumunda olumlu etkilenecektir. Takdir etme bir iş doyumunu unsuru olarak kullanılmaktadır. Fakat takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve hatta işletmenin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir (Erdil ve diğerleri, 2004: 21). Eğitim kurumlarındaki başarılar bireysel performans veya ücret artışı olarak desteklenmemektedir. Eğitim kurumlarındaki bu durum çalışanların motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

#### **2.2.2.2.9. İletişim**

Kişiler arası bilgi alış verişi olarak ta tanımlanabilen iletişim ile çalışanların buldukları kurum içinde kendilerinden beklenenleri ve bu beklentileri nasıl

gerçekleştirecekleri konusunda yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından bilgi edinme fırsatı bulurlar. “*Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında iş görenin olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin olmaması veya yetersiz oluşu örgüt ortamında belirsizliğe neden olacaktır. Belirsizlikte stres, iş tatminsizliği, iş yerine güvensizlik, örgüte bağlılıktaki düşüklük, verimsizlik, işe devamsızlık yada işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır. İletişimin sağlanması ise belirsizlikle başa çıkabilme olanağını vermektedir. İşgören-üst arasındaki iletişim kanalının açık olması ve iletişimin taraflarca istenilen bir düzeyde gerçekleşmesi ile işgörenlerin iş tatmini aynı yönlü bir ilişki göstermektedir*”(Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3). İş yerinde sağlıklı iletişim ortamının oluşturulması, kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesi iş doyumunu olumlu etkilemektedir.

#### **2.2.2.2.10. Karara Katılma**

Çalışanlara iş yerindeki yönetsel kararlara katılım olanağı sağlandığında, kendisini etkileyen kararların ve planlamaların oluşturulmasındaki rolü ve buna bağlı olarak iş doyumunu artacaktır. Böylelikle monotonluk duygusunda azalma, işe olan bağlılıkta artış olacak ve iş yerindeki sorunlarla yakından ilgilenecektir (Eren, 1989).

### **2.2.3. İş Doyumu Kuramları**

#### **2.2.3.1. Kapsam Kuramları**

Bireyi, fizyolojik ve psikolojik açıdan devamlı gelişen bir varlık olarak ele alan içerik kuramı, bireyin gelişmesi, içsel yetenek ve kapasitesinin belirli tutum, algı, duygu, istek ve düşüncelere temel oluşturacak rasyonel ve duygusal yönleri üzerinde durur (Önder, 2007).

### 2.2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsan gereksinimlerini ilk defa 1940'larda bilimsel bir çerçevede ele alarak inceleyen ve güdüleme (motivasyon) konusundaki gelişmelere ışık tutan kişi Amerikalı bilimadamı Abraham Maslow'dur. *"Maslow, insanların neden bir takım kişisel fedakarlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendiklerini ve başka insanlardan gelen düşünce ve emirler doğrultusunda hareket ederek onlara itaat ettiklerini araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda "insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak birtakım gereksinimlere sahip bulduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini doyum etme arzusunun yer aldığını" saptamıştır"* (Aktaran: Eren, 2004: 30-31). Doyuma ulaşmayan istekler kişiyi motive ederken tamamen doyurulmuş istekler ise artık kişiyi motive etmeyecektir. *"Maslow'a göre motivasyonun temelinde bireyin ihtiyaçları yatar ve birey bu ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçer. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir unsurdur. Maslow kuramında ihtiyaçları beş grupta toplamıştır. Bu ihtiyaçlar önemlerine göre şöyle sıralanmıştır"* (Aktaran; Toker, 2007: 94).

**Fizyolojik İhtiyaçlar:** Gereksinimlerin ilk basamağı fizyolojik temel gereksinimlerdir. Açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, vb. Bu ihtiyaçlar giderilmedikleri zaman organizmaya tamamen hakim olurlar. İnsan aç ya da susuz kaldığında açlığını ya da susuzluğunu gidermekten başka bir şey isteyemez.

**Güvenlik İhtiyaçları:** Tehlike ve korku karşısında korunma gereksinimleridir. Fizyolojik gereksinimlerini karşılayan bir insan, bundan sonra güvenlik ihtiyacını düşünmeye başlayacaktır. Bu gereksinimler fizyolojik gereksinimler gibi sürekli olmayıp doyum edildiklerinde sona ererler (Karaduman, 2002).

**Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları:** Bunlara genelde toplumsal ihtiyaçlar denilmektedir. Kişinin fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri makul ölçüde doyum edilmişse, kişi üçüncü bir ihtiyacının giderilmesi için çaba harcamaya başlayacaktır. Gereksinimler insanların toplu yaşamalarından kaynaklanır. Bu gereksinim kategorisi yöneticiler tarafından tam olarak giderilemediği takdirde, işgören bu ihtiyacını biçimsel örgütlere ve sendikalara dahil olmak suretiyle gidermeye çalışır (Eren, 2004).



Takdir ve Saygı İhtiyaçları: Bireyin moral düzeyini artıracak olan bu gereksinim, benlik saygısı ve özgüvenini oluşturacaktır. Aynı zamanda birey sosyal bir kimliği de sahiplenebilecektir. Bu gereksinim kategorisi kişinin hem kendisine, hemde diğerlerine karşı önemli görünme ihtiyacından ibarettir. Bu kategori iki alt bölüme ayrılır: (a) kişinin kendi kendini takdir edip saymasını içerir, (b) kişinin başkaları tarafından takdir edilerek saygı görmesini içerir.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İhtiyaçlar sıralamasının üst düzeydeki gereksinim boyutudur. Diğer gereksinimleri karşılanan bireyler, sahip oldukları en yüksek potansiyeli kullanabilecekleri, yaratıcılıklarını ortaya çıkaran ve kendilerini anlatabilecekleri fırsatlara sahip olmak isterler. Bir bakıma bireyin kişiliğini aradığı bu gereksinimde, bulunduğu durum, kendini tanımaya çalışacağı ve yapıcı, yaratıcı etkinliklere ulaşmak için uygun güdülerin tetiklemesini yaşayabileceği bir durumdur.

#### **2.2.3.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı**

İş doyumu konusunu ele alan ve insanların çalışma koşullarını inceleyerek onları nelerin mutlu veya mutsuz ettiğini araştıran kişi Frederick Herzberg' dir. *“Frederick Herzberg, 200 kadar mühendis ve muhasebeciyle 1950 yılından itibaren yaptıkları bir seri araştırmalar sonucunda “iki faktör” kuramını, diğer adıyla “hijyen” kuramını geliştirmiştir”* (Aktaran: Çelebi, 2012: 62 ). Bu kuram, iş doyumu konusuna daha çok özendirme (teşvik) araçları yönünden yaklaşmaktadır. Herzberg ve arkadaşları özendirme araçlarını iki bölüme ayırmışlar ve bunlara “hijyen faktörler” ile “güdüleyici faktörler” adını vermişlerdir (Eren, 2004: 32). *“Dışsal faktörlere koruyucu anlamına gelen hijyen faktörler adı verilmesinin nedeni tıbbi hijyen ilkelerine benzer biçimde işlev görüyor olmalarıdır; hijyenin sağlık için tehlikeli olan durumları ortadan kaldırma işlevini işyerinde koruyucu faktörler görmektedir”* (Kanoğlu, 2007: 44). Bu faktörlerin olmaması durumunda birey rahatsızlıklar yaşayacaktır.

Dışsal faktörler, çalışma ortamında işlerin yapılması ve iş görenin kendini rahat hissetmesini sağlamak için bulunması gereken asgari etmenlerdir. Bu etmenlerin iş ortamında olmaması durumunda iş göreni motive etmek neredeyse

mümkün değildir. Ancak bu etmenlerin varlıkları, motivasyonu sağlamaz, motivasyon için gerekli ortamı oluşturur (Ateş ve diğerleri, 2012).

*“İçsel (motivasyonel) faktörler, başarı, tanınma, sorumluluk alma, yükselme olanağı verme, işin kendisi gibi etkenlerdir. İçsel faktörler ile birey kendi kendini motive edebilmekte ve iş doyumuna ulaşabilmektedir. Bir görüşe göre Bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşıladığından, içsel faktörler olumlu ve yapıcı iş davranışlarına yol açma eğilimi göstermektedir”* (Koçel, 2001: 315). Başka bir görüşe göre motive edici faktörler bir bireyin sorumluluk, tanınma, kendine güven ve takdir duygularının gelişmesine imkân sağlamaktadır (Türkel, 1999). *“Güdüleyici faktörler işin kendisini, ilerleme imkanlarını, sorumluluk, statü, başarı ve tanınma gibi faktörleri içermektedir. Hijyen faktörleri ise çalışma koşulları, iş güvenliği ve ücret gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Fakat bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin işe güdülenebileceği asgari koşulları sağlayacaktır ”* (Koçel, 2003: 515). Bu durum bireyin güdülenmesini destekleyecek ve böylelikle birey güdülenmiş olacaktır.

### **2.2.3.1.3. Alderfer’in ERG Kuramı**

Maslow ve Herzberg’ in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak güdüleyici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışan Alderfer, gereksinimleri üç temel gruba ayırmıştır (Baysal ve Tekarslan, 2004).

Var olma ihtiyacı: Fizyolojik ve maddi arzuları içerir. İnsanın hayatta kalarak neslini sürdürmek için her türlü tehlikeden uzak olup güvende olmasıdır.

İlişki ihtiyacı: İnsan ilişkileriyle ilgili tüm ihtiyaçları kapsar. Başkalarıyla iş ve sosyal yaşamdaki iyi ilişkileri kapsamaktadır.

Gelişme ihtiyacı: Kişisel olarak gelişip yeteneklerini artırma ihtiyacıdır. Bireyin işindeki kişisel gelişim ve olgunlaşmasıyla ilgili çabalarını kapsar (Brumback, 1986). Yüksel, bu kuramın varsayımlarından bahsetmiştir. Kurama göre, doyurulmamış ihtiyaçlar güdüleyicidir (Yüksel,1997:). *“ERG modeli Maslow’dan farklı olarak hiyerarşik basamaklarda geriye doğru ilerlemenin de mümkün*

*olabileceği belirtmektedir. Kişisel gelişim ihtiyacını karşılayamayan bir işçinin çabalarını daha alt düzeyde bir ihtiyaç olan çok para kazanma üzerine yoğunlaştırması bunu örnek olarak verilebilir” (Koçel, 2001:517).*

Tablo 2. Maslow ve Alderfer’in İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramlarının Karşılaştırılması

Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Alderfer’ in İhtiyaçlar Hiyerarşisi
Kendini Tamamlama	Gelişme
Kendini Gösterme	Aidiyet
Sosyal İhtiyaçlar	Varolma
Güvenlik İhtiyacı	
Fizyolojik İhtiyaçlar	

#### 2.2.3.1.4. McClelland’ın Başarı Motivasyonu Kuramı

Başarı ihtiyacını ilk kez araştırıp tarif eden Amerikalı psikolog David O. McClelland, insanların çoğunda başarıma potansiyelinin ve ihtiyacının var olduğunu, ama bu ihtiyacın ortaya çıkmasını destekleyecek olan ortamın ve fırsatların her zaman bulunamayacağını savunmaktadır (Şimşek, 1997). Bu teoriye göre insanın temel ihtiyacı başarılı olmaktır. Bu için insanlarda en çok başarı ihtiyacı ile motive edilmesi gerekmektedir. Birlikte olma, güç kazanma ve başarılı olma ihtiyaçlarını şöyle açıklayabiliriz.

**Birlikte Olma İhtiyacı:** *“Bir gruba dahil olarak grupla sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı güçlü olan birisi, kişiler arası ilişki kurmaya ve ilişkileri geliştirmeye önem verir” (Güney, 2011: 323).*

**Güç Kazanma İhtiyacı:** *“İnsanın çevresine egemen olma isteğinin bir sonucudur. Güç ihtiyacı olan kişi, güç ve otorite kaynaklarını genişletmeye çalışır.*

*Başkalarını etki altında tutarak güç ve otoritesini koruyacak türde davranışlarda bulunur” (Koçel, 2001: 369).*

Başarılı olma İhtiyacı: *“Araştırmalar yüksek başarı güdüsüne sahip olan bireylerin belirli şekillerde hareket etme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Buna göre bu bireylerde şu gibi özellikler görülecektir” (Terzi, 2002: 27):*

- Kişisel sorumluluk ve orta düzeyde risk.
- Anında geri bildirim alma isteği. Kişinin başarısını hissetmesi için geri bildirim alması önemlidir.
- Sürekli işle meşgul olma.
- Maddi ödüllere önem vermeme.
- Başarı gereksinimine yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler, tipik olarak kendi çabaları ile başarılı sonuç alacakları ve nasıl yapmakta olduklarına iliksin hemen geribildirim alacakları durumlar ararlar (Çetinkanat, 2000). Çalışanların motivasyonu ve etkinliği bu üç gereksinim kategorisinden etkilenir.

### **2.2.3.2. Süreç Kuramları**

Kuramın en önemli noktası kişinin amaçları tarafından nasıl doyum sağlandığıdır. Başka bir ifadeyle, belli bir davranışı gösteren kişinin, davranışını tekrarlaması nasıl sağlanmalıdır. Bu soru süreç teorisinin cevaplanmaya çalışılmaktadır. Süreç kuramı dört başlıkta incelenecektir.

- *“Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma-Edimsel Şartlandırma) Yaklaşımı*
- *Bekleyiş (Beklenti) Teorisi*
- *Eşitlik Teorisi*
- *Amaç Teorisi” (Koçel, 2001:517).*

### 2.2.3.2.1. Davranış Şartlandırma Yaklaşımı

Burada şartlandırmadan yola çıkılarak öğrenmenin konusu oluşturulmuştur. Motivasyon teorisi olarak incelenen şartlandırmada Thorndike tarafından geliştirilmiş olan Etki Kanunuyla ilişkilidir. Bilindiği üzere Etki Kanununa göre kişi kendisine haz veren davranışları tekrarlar ama acı verecek davranışlardan kaçınır (Güney, 2011). “Örgütsel davranışları değiştirme, konusunda yapılan araştırmalar cezanın davranışları değiştirmede ödül kadar etkili olmadığını göstermiştir. Cezalandırma bir davranışın tekrarlandırmasını azaltabilir. Ancak kişi bu davranışın yöneldiği amacı gerçekleştirmeyi son derece arzuluyorsa, cezalandırma, kişinin o davranışı göstermesini engelleyemeyecektir” (Koçel, 2001). Olumlu davranışların pekiştirilmesi ve alışkanlık haline gelmesi için yönetim psikolojisinde dört yöntem bulunmaktadır. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve cezalandırma (Eren, 1998).

### 2.2.3.2.2. Bekleyiş (Beklenti) Teorisi

Özellikle motivasyon konusunda ortaya çıkan teorilerden biridir. Bu toride “*Beklenti kuramını iki yaklaşım olarak ele aldığımız beklenti-değer kuramlarından Viktor H. Vroom’un beklenti kuramına ve Vroom’un kuramının bir uzantısı olan Porte ve Lawler’in kuramına değinilecektir*” (Eroğlu, 2000: 279).

#### 2.2.3.2.2.1. Vroom’un Beklenti Kuramı

Beklenti Kuramı’na göre, iş doyumunu insanların işlerinden aldıkları ödüllerden etkilenmektedir. Eğer işten alınan ödüller olumlu görülüyorsa, çalışan işinden daha çok doyum alır (Smith ve Smith, 1993). Başka bir değişle, bu teori motivasyonu, bireysel ihtiyaçlara göre değil, bireyin amacı ve tercihleri ile bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaktadır. “*Vroom’ a göre, motivasyon kişinin aradığı değerlerle, belirli bir davranışın bu değerlere yol açma ihtimaline ilişkin tahminin çarpımıdır*” (Aktaran: Aşık, 2010: 42). Bu teoriye göre motivasyon sürecini şu şekilde formüle etmek mümkündür.

MOTİVASYON = ARZULAMA DERECEŚİ x BEKLEYİŐ

Bekleyiş faktörleri (belli bir davranışa yöneldiği zaman belli bir sonuca ulaşacağı konusunda bireyin beklentisi) ve arzulama derecesi (sonucun birey için çekicilik derecesi) motivasyonu belirler. Bunlardan birisi yoksa bireyi o konuda motive etmek güç olur (Aktaran: Güney, 2011). Araştırma sonuçlarına göre, yüksek performans yüksek doyuma yol açar. Performans değişik iç ve dış ödüllerle sonuçlandırıldığında, birey sarf edilen çabanın karşılığında ortaya çıkan performansa bağlı olarak, elde edilen bu değişik ödüllerin denkleğinin değerlendirmesini yapar. Elde edilen ödüller sarf edilen çaba ve ortaya çıkan performansa uygun ise, birey doyum olur (Deniz,1999).

#### 2.2.3.2.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter, Vroom' un teorisine ilave olarak kişini çabası, bilgisi, yeteneği ve algılamalarından kaynaklanan rol değişikliğine bağlı olarak performansları ödüllendirebilmektedir. *“Lawler ve Porter’ e göre, kişini fazla çaba göstermesi her zaman yüksek bir performansla sonuçlanmaz”* (Aktaran: Güney, 2011: 326). Elde edilen ödüller kişinin algıladığı adil ödülle eşitse veya daha fazlaysa kişi doyum olur. Fakat algılanan adil ödüle eşit ödül alınamazsa, performans sonucunda doyumсуuzluk oluşur. Doyumun performanstan sonra gelmesi edimsel koşullanma ilkelerine uygundur. Kişi bir davranışta bulunur (yüksek performans); ödül alır (yüksek ücret), böylece işinden doyum sağlar (pekiştirilir) ve o performansını tekrarlar. Bunun tersi durumunda performansı düşebilir (Baysal ve Tekarslan, 2004). Bu modeli motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yöneticiler, Vroom modeli ile ilgili olarak aşağıdaki noktalara dikkat etmelidir (Koçel, 2001):

- Personel kendisinden beklenen performans düzeyine göre eğitilmeli ve yetiştirilmelidir.
- Rol çatışması mümkün olduğunca azaltılmalı.
- Çalışanların aldıkları ödül tutarlarından çok, aynı seviyede performans gösteren arkadaşlarının aldıkları ödül düzeyine dikkat ettikleri hatırlanmalıdır.
- Kişilerin iç ve dış ödül türlerine farklı önem verdikleri bilinmelidir.

- Sürekli kontrollerle çalışanların performansları, ödül ve aralarındaki ilişkileri konusundaki anlayışları izlenerek elde edilecek bulgulara göre modelin işleyişinde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

### 2.2.3.2.3. Eşitlik Teorisi

Bu teorinin ana fikri, insanların iş ilişkilerinde kendilerine eşit davranmalarını istemeleridir. Eşit davranma insanı motive eden faktörlerden biridir. Bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizlikle yakından ilişkilidir. “*J.S. Adams’ a göre, birey, kuruma verdiklerine karşılık, kurumun kendisine verdiklerini eşit görüyorsa motive olur*” (Aktaran: Güney, 2011: 326). “*Adams’a göre her çalışan ödüllerin ne derece adil olduğunu belirlemek için kendilerine bir karşılaştırma temeli seçerler. Böylelikle iki oran arasında kıyaslama yaparlar*” (Aktaran: Eroğlu, 2000: 289). Bunun sonunda “*Dengenin aleyhine bozulduğunu gören kişi, doyumsuzluk baskısından kurtulmak amacıyla bireysel ödülünü artırma yollarını araştırarak başarıya ulaşamadığı takdirde işletmeye sunduğu girdilerin ve değerlerin miktarlarını azalacaktır*” (Eren, 2004:543). Dengesizliği gidermek için kişinin gösterebileceği davranışları şöyle gruplamak mümkündür (Koçel, 2001):

- Harcanan gayretin değişmesi (ücretin artırılması ya da azaltılması, az etkin çalışma),
- Sonucun değişmesi (ödül talebi),
- Gayret ve sonuç tanımlamalarının mantıki tanımlarının değiştirilmesi, böylece eşitsizliğin azaltılmış olması,
- İmkanlar ölçüsünde işini değiştirmeye çalışırlar (istifa, işyeri içinde değişiklik talebi, devamsızlık),
- Başkalarını çalışmamaya veya az çaba göstermeye ikna etmeye çalışırlar,
- Karşılaştırmaların dayandığı temel faktörleri değiştirme.

Kişi kendisi ve çalışma arkadaşları arasında eşitliğin veya dengenin sağlandığına inandığında huzura kavuşacaktır. Fakat eşitsizlik devam ediyorsa birey dayanma gücünün sona erdiği noktada işinden ayrılma kararını verecektir (Eren, 2004).

#### 2.2.4.2.4. Amaç Teorisi

Bu teori 1968’ de Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirilmiştir. “Kurama göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecesini de belirleyecektir” (Koçel, 2001: 525). Bu modelde, kişiler kendi çevrelerinde gelişen olayları algılayıp yorumladıktan sonra, değer yargılarına göre kendileri için ödül olabilecek bir bazı yüksek amaçlar belirleyeceklerdir. Kendileri için yüksek amaçlar saptayan veya başkaları tarafından onlar için belirlenmiş yüksek amaçları kabul edip onaylayan işgörenler, işyerlerinde daha çok performans sergileyip, daha çok çaba sarf edeceklerdir. İşgörenlerin ilerdeki davranışları da bu yüksek amaçlara yönelik olacaktır (Çetinkanat, 2000: 30). “Amaç kuramı olarak adlandırılan bu kuram, amaçların nitelikleri üzerinde durulmaktadır. Amaçların güdülenmesindeki roller şöyle sıralanır” (Eren, 2004:378):

- Bireyin belirlediği hedeflerinin kolay başarılmayacak türden olması işinde hırslı ve arzulu çalışmasını gerektirecek ve bireyin başarısını artıracaktır,
- Belirlenen amacın açık ve anlaşılır olması bireyin işindeki başarı oranını artırmaktadır,
- Birey ve örgütün amaçları ile koşulların ve ortamın çatışma derecesidir.

### 2.3. Psikolojik Dayanıklılık

#### 2.3. Psikolojik Dayanıklılık Tanımı

Psikolojik dayanıklılık kavramının üzerinde, literatürde henüz bir fikir birliğine varılamamıştır. Fakat araştırmacılar tarafından öne sürülen değişik tanımlamalara rastlanmaktadır. Ulusal literatürde de henüz bir fikir birliği oluşmamıştır. Yılmazlık, kendini toparlama gücü, psikolojik sağlamlık ve dayanıklılık gibi adlarla çevrilmiştir. Basım ve Çetin (2011b ) ulusal literatürdeki bu kavram çeşitliliğinin azaltılması ve kavramın, içinde yer aldığı alanda çalışmalar yapan öğretim üyelerinin görüş, düşünce ve fikirleriyle doğru olarak adlandırılmasını temin etmek amacıyla bir ön çalışma yapmış. Bu kapsamda kavramın literatürde yer



alan çeşitli tanımları ile kavrama yönelik yaklaşımları özetleyen bilgi notunu da içeren bir anket formu hazırlanmış ve kavrama yönelik çalışmalar yaptığı belirlenen öğretim üyelerine elektronik posta yoluyla gönderilmiştir. Söz konusu ankette öğretim üyelerinden, ulusal bağlamda daha önce yapılan çalışmalarda kavramın Türkçe karşılığı olduğu değerlendirilen; ‘Kendini toparlama gücü’, ‘Toparlanma’, ‘Güçlülük’, ‘Psikolojik güçlülük’, ‘Direncilik’, ‘Yılmazlık’, ‘Sağlamlık’, ‘Psikolojik dayanıklılık’, ‘Dayanıklılık’, ‘Psikolojik sağlamlık’ adlandırmalarının kavramı ne derece ifade ettiği konusundaki görüşlerini 7 noktalı bir ölçek üzerinde ağırlıklandırmaları istenmiştir. Ankete çeşitli üniversitelerden psikiyatri ve psikoloji alanında profesör ve doçent unvanına sahip toplam 23 öğretim üyesi katılmıştır. Anket sonuçlarına bakıldığında; İngilizce’de ‘resilience’ olarak ifade edilen kavramı en iyi açıklayan Türkçe karşılığın ‘psikolojik dayanıklılık’ olarak ifade edildiği görülmüştür.

Stresli yaşam olayları genellikle ruhsal bozuklukların yanı sıra fiziksel hastalıkların da başlıca nedenlerinden biri olarak kabul edilir. Aslında insanlar strese aynı şekilde maruz kalsa bile bazı insanlar için, stresli yaşam olaylarına uyum oldukça zordur (Kurt, 2011). Psikolojik dayanıklılık, stresin olumsuz etkilerini en aza indiren ve hastalıklara yol açan organizmik gerginliği önleyen bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda, dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, günlük etkinliklerine devam ederler, yaşamlarını kontrol altında tutarlar ve beklenmedik ani değişimleri gelişme için bir fırsat olarak görürler. Dayanıklı olmayan bireylerde ise, hayattan uzaklaşma, dışsal kontrol odağı ve değişikliğe, gelişime karşı direnç görülür. Öznel iyi olmaya ilişkin bir dayanıklılık modelini test eden Terzi (2005) de, psikolojik dayanıklılığın stresle başa çıkmada yardımcı olan bir kişilik özelliği olduğunu belirtmektedir. Bir kişilik özelliği olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılık, aynı zamanda bireyin diğer kişilik özellikleriyle de yakından ilişkili olarak değerlendirilebilir (Kurt, 2011).

*“Başka bir tanımda psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında rol oynayan birçok faktörden söz edilmesine karşın; yapılan çalışmalarda bu faktörler üç genel kategori altında toplanabilir. Bu kategoriler; aile uyumu ve desteği, kişisel yapısal özellikler ve dışsal destek sistemleri (sosyal çevre, iş arkadaşları vb.) olarak sıralanabilir”* (Basım ve Çetin, 2011b: 83). Psikolojik dayanıklılık kavramı birey ve

çevre etkileşimi bağlamında ortaya çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılığı etkileyen koşullar aile, okul, komşular ve geniş toplumu içerdiğinden, dayanıklılığa ekolojik bir bakış açısıyla bakılabilmektedir. Ekolojik bakış açısı birey ve çevre arasındaki karmaşık transaksiyonlara vurguda bulunan çok yönlü bir kavramsal temel ve gelişimsel süreçlere olumlu bir bakış sunmaktadır. Ekolojik bakış açısı ayrıca, insan davranışına yönelik nedenselci olmayan bir düşünceye sahiptir. Yani davranış tek bir nedenin sonucu olarak ortaya çıkmaz. Zaman içerisinde çoklu, karmaşık birey-çevre etkileşimlerinin bir sonucu olarak görülür (Nash ve Fraser, 1998).

Görüldüğü gibi psikolojik dayanıklılıkla ilgili birçok tanıma rastlanmıştır. Her bir tanım psikolojik dayanıklılığın farklı bir özelliğini içinde barındırır. Masten ve arkadaşlarının (1990), oluşturdukları alan yazın taraması ile tanımların ortak noktalarını ele alarak psikolojik dayanıklılık kavramını üç temel özellik ile ele almışlardır. Bunlar özellikler şöyle sıralanmaktadır.

- a) Birinci temel psikolojik dayanıklılık özelliği, olumsuzluklara karşın sıkıntılarla baş edebilen ve beklentilerden daha iyi performans gösteren kişilerin yeteneği olarak tanımlanmıştır.
- b) İkinci psikolojik dayanıklılık özelliği, strese karşı sağlanan çabuk uyum becerisini ifade eder. Burada psikolojik dayanıklılık olgusu aile içinde yaşanan çatışmaları ve boşanmaları odağına almaktadır.
- c) Üçüncü psikolojik dayanıklılık özelliği ise, doğal felâket yaşama, çok sevilen yakınına kaybetme, kazalara maruz kalma gibi travmaları atlatma durumudur. Çalışmalarda (Ülker, 2012).

Stres insanları az yada çok etkiler, bu gayet doğaldır. Önemli olan stresten etkilenme oranı ve stresli durumla başetme gücüdür. Nash ve Fraser dayanıklı bireylerin belirli özelliklere sahip olduğunu belirtmişlerdir (Nash ve Fraser, 1998).

Bu özellikler şöyle sıralanmaktadır;

- Yüksek benlik saygısı ve öz farkındalık: Kendiliğe ilişkin olumlu özellikler atfetme, iç bakışa sahip olma
- Başa çıkma için gerekli psikolojik kaynaklara sahip olma: Gündelik yaşamın güçlükleriyle uygun ve yeterli bir biçimde başa çıkabilme için gerekli olan içsel kaynaklara sahip olabilme,

- Strese karşı kontrol kapasitesi: Gündelik yaşamın güçlükleri karşısında hissedilen strese karşı yeterli düzeyde kontrol kapasitesine sahip olma, stres karşısında kontrolünü yitirmeme,
- Kişiler arası ilişkilerde duygusal yakınlık kurma isteği: Kişiler arası ilişkilerde duygusal yakınlık kurmaya yakın ve açık olma,
- İnsanlara yönelik ilgi ve işbirliğine yatkınlık: Sosyal çevreye karşı genel olarak olumlu bir bakış açısına sahip olma, yardım vermeye ve almaya hazır olma,
- Sosyal Yanıtlayıcılık: Gelişim dönemine uygun doğal duygu alışverişinde bulunabilme,
- Düşünerek eylemde bulunma: Eylemde bulunmadan önce duyguların etkisinde kalmadan, o eylemin sonuçlarını düşünerek hareket etme,
- Gerçeği doğru biçimde değerlendirme: Yaşamsal gerçekleri doğru değerlendirme, güçlük yaşamama, bilişsel çarpıtmalara sahip olmama,
- Olumlu nesne ilişkiselliği: Bireyin ilişki içerisinde bulunduğu insanları psikolojik açıdan otonom, sürekli ve kalıcı bir psişik varlığa sahip biçimde kavraması.

Literatürde psikolojik dayanıklılık kavramı farklı bakış açılarıyla ele alınıp değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu çeşitli değerlendirme ve tanımlar henüz tam bir teoriye dayanmamaktadır. Psikolojik dayanıklılığın kavramsallaştırılmasında, bunun bir kişilik özelliği mi yoksa dinamik bir süreç mi olduğu konusunda görüş farklılıkları bulunmaktadır. Kişilik özelliğine karşılık süreci göz önüne alan kavram karmaşası kısmen Block ve Block'un 1980'de geliştirdiği bir yapı olan ve bireyin kişilik özelliklerini gösteren ego-dayanıklılığı üzerine var olan etkili literatürden kaynaklanmaktadır. Block ve Block'un (1980) ego-dayanıklılığı kavramı geniş düzeyde, dışsal ve içsel stres yaşantılarına esnek biçimde uyum sağlamaya yönelik genel kapasiteyi göstermektedir. Block ve Block'a göre (1980) ego dayanıklılığı; "Değişen durumlara ve çevresel olaylara içsel kaynaklarını kullanarak uyum sağlama, durumun gereklilikleri ve ortaya konulacak davranış arasında en yararlı olanın analizini yapma ve problem çözme repertuarları arasında uygun olanı esnek biçimde sergileme" yetisidir. Ego dayanıklılığının zıt ucu olan ego kırılabilirliği (ego

brittleness) ise uyumsal esnekliğin azlığını, durumun dinamik gerekliliklerine yanıt verme yetersizliğini, değişen durumlarla karşılaştığında ya da stres altındayken dezorganize olma eğilimini ve travmatik yaşantılardan sonra toparlanmada güçlüğü göstermektedir (Aktaran: Eminağaoğlu, 2006: 13).

Tanımlardan yola çıkarak psikolojik dayanıklılık şöyle ifade edilebilir. Psikolojik dayanıklılık, kişinin stres verici bir durum karşısında veya travmatik bir yaşam olayı ile karşılaştığı zaman bu durumlarla ilgili stres ve hastalık etkeninin etkililiğini azaltan, kişinin yaptığı işe, yaşama ve ailesine bağlanmasını kolaylaştıran, yaşamı üzerinde kendinin söz sahibi olduğuna inanmasını sağlayan, yaşam koşullarına ve çevreye uyumu kolaylaştıran bir kişilik özelliğidir (Aydoğdu, 2013).

## **2.4. İlgili Araştırmalar**

Bu bölümde, özel eğitim, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu konularında yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

### **2.4.1.Özel Eğitimle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Aksoy (2007) çalışmasında, Eskişehir ili merkez ilçesinde zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 104 öğretmenin Tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışma sonucunda özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, çalışma ortamından memnun olma, idarecilerinden takdir görme, çalıştıkları kurumda ödül ve ceza sisteminin adil olarak işlemesi, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması ve velilerle ilgili sorun yaşama; duyarsızlaşma alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, kendisine mesleği uygun bulma ve işini severek yapma, çalışılan ortamdan memnuniyet, idarecilerinde işiyle ilgili takdir görmek, akrabalarında özel gereksinimli birey olması, mesleğin toplumsal değerinin olması, veliler ile sorunların olması; kişisel başarı alt boyutunda medeni durum, mesleğini severek yapması,

mesleğini kendine uygun bulması, sosyo-ekonomik durumu, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Karahan (2008) çalışmasında, özel eğitim okulunda çalışan eğitimcilerin özyeterlilik algılarını ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmaya İstanbul ilinde' ki 47 özel eğitim okulunda çalışan psikologlar, özel eğitim öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri, çocuk gelişimciler, rehberlik ve psikolojik danışmanlardan oluşan 263 eğitimci katılmıştır. Araştırma sonucunda, özel eğitimde çalışan kişilerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri, eğitim durumları, mezuniyet alanları, çalışılan alan, çalışma süreleri, günlük çalışma süreleri, çalışılan kurum türleri arasındaki fark anlamlıdır. Eğitimcilerin öz-yeterlik algı düzeyleri ile sosyodemografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca eğitimcilerin öz-yeterlik algı düzeyleri tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Oruç (2007) Adana İli' nde görev yapan 68 özel eğitim sınıf öğretmenin katıldığı araştırmasında, özel eğitim sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda görev türü, mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama, üstlerinden işiyle ilgili takdir görüp görmemek; duyarsızlaşma alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama; kişisel başarı alt boyutunda yaş, görev yapılan okul türü, görev süresi ve öğretmenlik mesleğini kendine uygun görme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan, çalışma arkadaşlarında destek görme durumuna göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı fark bulunamamıştır.

#### **2.4.2. İş Doyumuyla İlgili Yapılan Araştırmalar**

İş doyumu ile ilgili olarak Ülkemizde birçok araştırma yapılmıştır. Eğitim kurularındaki iş doyumu ilk kez Balcı (1985) tarafından ele alınmıştır. Balcı, "*Eğitim yöneticisinin iş doyumu*" üzerinde yapmış olduğu araştırması ile şu sonuçlara ulaşmıştır: Denekler doyum konusundaki maddelerin tamamında doyumсуuzluk duymaktadırlar. Ama duydukları doyumсуuzluğun düzeyi yüksek değildir. Değişik

kademelerde (ilk-orta-lise) görev yapan yöneticilerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat iş ve işin niteliği etkenini ilişkin olarak yaşa göre farklı doyum düzeyleri bulunmuştur. Dernekler en yüksek doyumunu iş ve işin niteliğinden, en düşüğünü ise ücretten sağlamaktadırlar. Paknadel (1988) örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği ve ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumlarına ilişkin algılamalarını tespit etmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir. Okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı, müdür ve öğretmenlerin özellikle sosyal gereksinim alanında, yüksek duyumsuzluk algıladıkları saptanmıştır. İş doyumuna ilişkin algılar ise, öğretmenlerin eğitim düzeylerine, göre güvenlik gereksinim alanında; kıdem durumlarına göre güvenlik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında; cinsiyetlerine göre ise, kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında anlamlı fark göstermiştir.

Yiğit (2007) Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı özel eğitim kurumlarında çalışan 405 öğretmenin katılımıyla yaptığı çalışmasında, özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum puanları ile cinsiyetleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumun erkek öğretmenlerden iyi olduğu bulunmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum puanları ile yaşları, medeni durumları ve sosyo ekonomik düzeyleri arasındaki ilişki anlamsız bulunmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum puanları ile mezun oldukları okullar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Eğitim fakültesi mezunlarının işlerinden aldıkları doyum diğer okullardan mezun olanlardan daha yüksektir. Taşdan ve Tiryaki (2008) Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerini karşılaştırdıkları çalışmalarında; öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi toplam puanları; iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyete, kıdeme ve mezun oldukları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında yüksek bulunmuştur.

Akkuş (2010) 2009–2010 öğretim yılında Ankara ili' indeki 15 adet Rehberlik Araştırma Merkezinde görevli 121 rehber öğretmenin katılımıyla yaptığı 'Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu

Düzeylelerinin Değerlendirmesi' konulu araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin; cinsiyeti, yaşı, medeni durumları, öğrenim durumları, mezuniyet alanları, çalışma yılı ve çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenlerine iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bunun yanında rehber öğretmenlerin kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturması değişkenine göre aldıkları puanlara bakıldığında iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur.

Turcan (2011) Konya ilinde 2010-2011 eğitim öğretim yılında görev yapan 400 öğretmenin katıldığı çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlilik algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri sonuçlarına göre kendilerini genelde başarısız olarak algılamaktadır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlilik algılarıyla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif ve anlamlı bir sonuç saptanmıştır. Özyeterlilik algısı arttıkça iş doyum düzeyi de artmaktadır. Çelebi (2012) Ankara İlinde 400 öğretmenin katılımıyla yapmış olduğu çalışmasında, İlköğretimde çalışan okul müdürlerinin okuldaki liderlik stilleri ile öğretmenlerin doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklem grubundaki öğretmenlerin cevapları doğrultusunda ortaya çıkan araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin çoğunlukla dönüşümcü liderlik davranışlarını sergiledikleri, öğretmenlerin en çok kişiler arası ilişkiler, en az ise çalışma şartları boyutunda doyuma ulaştıkları görülmüştür. İş doyumunu, dönüşümcü liderlik davranışı ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde iken, etkileşimci liderlik davranışının laissez-faire boyutu dışında pozitif yönde anlamlı ilişki içerisindedir. Etkileşimci liderliğin laissez-faire boyutu ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile iş doyumunu arasında regresyon ilişkisine baktığımız zaman, dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (davranış),telkin güdülenme ve bireysel destek boyutlarının iş doyumunun anlamlı yordayıcıları oldukları, etkileşimci liderliğin koşullu ödül değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu belirtilmiştir.

Kubilay (2013) Niğde ili sınırları içerisinde görev yapan 275 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırma sonucunda; iş ve yaşam doyumundaki fark anlamlıdır. Çalışma

ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısının iş doyum seviyesi üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Yaş, eğitim seviyesi, yönetici olarak okulda üstlenilen görev, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci sayısı, okulda pansiyon bölümünün olup olmaması gibi değişkenler iş doyum seviyesini farklılaştırmamaktadır. Cinsiyet değişkeninin dışsal iş doyumunu; mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin içsel iş doyumunu üzerinde etkisi mevcuttur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, yöneticinin okuldaki görevi, okulun pansiyon bölümünün olup olmaması, öğrenci sayısı, okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenleri yaşam doyum seviyesinde farklılık oluşturmamaktadır.

Graham ve Messner (1998) araştırmasında Amerika Birleşik Devletlerinde ilk, orta ve yüksek okul yöneticilerinin iş doyumun düzeylerini belirlemek amacı ile yapılan araştırma sonuçlarına göre: çalışma şartları, yapılan iş, sorumluluk derecesi, terfi fırsatları ve ücret faktörlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiş. Katılımcıların yapılan iş ve sorumluluk bakımından doyum sağladıkları; ancak ücret, terfi fırsatları bakımından daha az doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Oshagbemi (1997) çalışmasında öğretim üyelerinin iş doyumunu etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonucunda: öğretim görevlilerinin unvanları artıkça iş doyum düzeylerinin arttığı. En yüksek iş doyumunun düzeyinin profesörlerde olduğu. Kadın öğretim üyelerinin erkek meslektaşlarından daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiş. Ayrıca çalışma şartlarının iş doyumuna etki eden en önemli faktör olduğu, yükselme olanaklarının ise iş doyumunu en az etkileyen faktör olduğu belirtilmiştir.



### 2.4.3. Psikolojik Dayanıklılıkla İlgili Yapılan Araştırmalar

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili araştırmalar genellikle çocuklar ve ergenler üzerinde yapılmıştır. Özel eğitim alanında bu konuda yapılan çalışma bulunmamaktadır. Emmy Werner 1970' lerde dayanıklılık kavramını ilk kullanan bilim insanlarından olmuştur. Kauai'den bir dizi çocuğu incelemiştir. Kauai oldukça fakir bir Hawaii adasıdır. İncelemedeki çocukların çoğu alkolik ya da akıl hastası ailelere sahiplerdir. Ailelerin çoğuda aynı zamanda işten çıkarılmıştır. Werner, bu kötü durumda yetişen çocuklarda, üçte ikisinin ileriki onlu yaşlarında kronik işsizlik, madde kullanımı ve evlilik dışı çocuk sahibi olma gibi zarar verici davranışlar gösterdiklerini belirtmişlerdir. Fakat bu gençlerin üçte biri ise bu zarar verici davranışlarda bulunmamışlardır. Werner, ikinci gruba dayanıklı adını vermiştir. Dayanıklı çocuklar ve ailelerinin, onları dayanıksız çocuk ve ailelerinden farklı kılan özellikleri bulunmaktadır (Aktaran, Gökmen, 2009)

Weiss (2002) engelli çocuk sahibi anneler ile normal çocuk sahibi annelerin stres düzeylerinde sosyal destek ve psikolojik dayanıklılığın etkilerini incelediği araştırmasına 120 anne katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre hem psikolojik dayanıklılığın hem de sosyal desteğin başarılı bir uyumun göstergeleri olduğu ve dayanıklılık puanı yüksek olan annelerin algıladıkları sosyal destek ile stresin olumsuz etkilerini daha az yaşadıkları sonuçlarına varmıştır. Psikolojik dayanıklılık kavramıyla ilgili çalışmaların çoğu, özellikle yoğun stresle karşı karşıya olan bireylerin psikolojik sağlıklarıyla ilgili olarak yapılmıştır (Durak, 2002). IBT çalışmasında stres durumlarında korunan sağlıklı tutum olarak ifade edilen psikolojik dayanıklılık, çok geniş bir yelpazede çalışılmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, hayatı tehdit eden savaş mücadelelerine girmiş bireylerde (Bartone, 1999), göçmenlerin yaşadığı kültür şoku sürecinde (Kuo ve Tsai, 1986), yurt dışında görev yapan kişilerde (Atella, 1989), işini kaybeden çalışanlar ve çocukları evden erken yaşta ayrılan ebeveynlerde (Crowley, Hayslip ve Hobdy, 2003), günlük iş hayatında ve baskı durumlarında (Maddi, 2002) incelenmiştir. Çalışmalar bireyin, stres durumundaki sağlığını betimler niteliktedir. Maddi ve diğerleri (2006) yaptığı

çalışmaların tümünde, psikolojik dayanıklılığın zihinsel ve fiziksel hastalık belirtilerini azalttığı sonucuna ulaşmıştır (Aktaran, Yalçın, 2013: 30)

Literatürde içsel bir kaynak olan psikolojik dayanıklılığın, ruh sağlığı üzerindeki etkisine odaklanan araştırmalara sıkça rastlanmaktadır. Kobasa (1979), Kobasa ve Pucetti (1983) yüksek dayanıklılık düzeyi ile fiziksel ve ruh sağlığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu; dayanıklılığın stresin olumsuz etkilerini azalttığını ortaya koymuştur (Aktaran: Terzi, 2008: 2-3). Terzi (2005) çalışmasında, öznel iyi olmaya ilişkin psikolojik dayanıklılık modelini test etmiştir. Araştırmanın örneklemini Gazi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören 395 öğrenci oluşturmaktadır. Öğrencilere çalışma kapsamında 'Bilişsel Değerlendirme Ölçeği', 'Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği-III-R', 'Başa Çıkma Yolları Ölçeği', 'Benlik Saygısı Ölçeği', 'Sürekli Kaygı Envanteri' ve 'Yaşam Doyumu Ölçekleri' uygulanmıştır. Araştırmada stresli yaşam durumlarını bilişsel değerlendirme stresle başa çıkma, psikolojik dayanıklılık kişilik özelliği iyi olmayı dolaylı olarak etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sezgin (2012) çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerini demografik özelliklere göre incelenmiştir. Çalışmaya Ankara'daki okullarda görevli 347 öğretmen katılmış. Katılımcıların dayanıklılık düzeylerini belirlemek için '*Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III-R*' kullanılmış. Çalışmanın sonucunda; katılımcıların dayanıklılıkları cinsiyetlerine, yaşlarına, meslekteki kıdem ve branşlarına göre farklılaşmamıştır. Terzi (2008) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin dayanıklılıkları ve algılanan sosyal destekler arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, psikolojik dayanıklılık ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada, 66'sı kız, 74'ü erkek toplam 140 üniversite öğrencisi Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III-R ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğini cevaplamışlardır. Araştırmanın sonucunda psikolojik dayanıklılık ile algılanan sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kararımak (2007) çalışmasında olumlu bilişsel ve duygusal kişisel faktörlerin (benlik saygısı, mizaca bağlı umut, iyimserlik, yaşam doyumu, olumlu duygular) psikolojik sağlamlıkla ilişkilisine bakılmıştır. Araştırma sonucunda olumlu kişisel faktörlerin psikolojik sağlamlık için önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel teknikler ile ilgili bilgiler verilecektir.

#### 3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma, özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeylerinin, yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu bölüm, meslekteki çalışma süresi, ünvan, öğrenim durumu ve kurum türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak ve yöneticilerin psikolojik dayanıklılıklarıyla iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan tarama modelinde bir araştırma olup betimsel bir çalışmadır.

*“Tarama modelinde araştırmaya konu olan birey, olay ve nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır”* (Karasar, 2005; 77). Tarama modeline uygun olarak amaçlar soru biçiminde ifade edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni yöneticilerin iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılıklarıdır. Bağımsız değişkenleri ise, yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu bölüm, meslekteki çalışma süresi, ünvan, öğrenim durumu ve kurum türüdür.

#### 3.1.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İlinde bulunan ve farklı engel gruplarından öğrencilere hizmet veren 53 adet Resmi Özel Eğitim Okulu yöneticileri (Müdür ve Müdür yardımcıları) oluşturmaktadır. İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 12’ si iş okulu (özel eğitim mesleki eğitim merkezi), 2’ si görme engelliler ilköğretim okulu (ilkokulu ve ortaokulu), 7’ si işitme

engelliler ilköğretim okulu (ilkokul ve ortaokul), 2' si bilim ve sanat merkezi, 2'si özel eğitim meslek lisesi, 28' i özel eğitim uygulama merkezi (otistik çocuklar eğitim merkezi ve eğitim uygulama okulu) kurumu mevcuttur. Araştırmanın amacına uygun olarak İstanbul ilinde bulunan toplam 53 resmi özel eğitim okulu yöneticileri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

\* (Örnekleme yapılmış tüm çalışma evreni araştırmaya dahil edilmiştir.)

Araştırmaya katılan 137 yöneticinin demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları tablo 3' te verilmiştir.

**Tablo 3: Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları**

Değişkenler		Katılımcı sayısı	Yüzde
Cinsiyet	Bayan	32	% 23,35
	Erkek	105	% 76,65
Yaş	20-30	32	% 23,35
	31-40	67	% 48,90
	41- üstü	38	% 27,75
Medeni Durum	Evli	98	% 71,53
	Bekar	39	% 28,47
Öğrenim Durumu	Lisans	114	% 83,21
	Yüksek Lisans	23	% 16,79
Mezun Olduğu	Özel Eğitim	34	% 24,81
Bölüm	Diğer	103	% 75,19
Meslekteki	1-5 yıl	14	% 10,21
Çalışma Süresi	6-10 yıl	38	% 27,73
	11- 15 yıl	43	% 31,38
	16 ve üstü	42	% 30,68
Görevdeki Ünvanı	Müdür	37	% 27,00
	Müdür Yardımcısı	100	% 73,00

Çalıştığı Kurum Türü	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	% 46,66
	İş Okulu	28	% 20,43
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	% 5,83
	İşitme Engelliler İlkokulu	14	% 10,21
	Görme Engelliler İlkokulu	10	% 16,87

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan 137 özel eğitim okulu yöneticisinden 32' sinin ( %23,35) bayan, 105' şinin ( %76,65) erkek olduğu, 32' sinin (%23,35) 20-30 yaş grubunda, 67' sinin (% 48,90) 31-40 yaş grubunda, 38' inin ( %27,75) 41 ve üzeri yaş grubunda olanlar oluşturmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında 98' i (%71,53) evli, 39' unun (%28,47) bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 137 yöneticinin öğrenim durumlarına bakıldığında, 114' ünün (%83,21) lisans mezunu, 23' ünün (%16,79) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mezu olunan bölüme bakıldığında 34' ünün (%24,81) özel eğitim, 103' ünün (% 75,19) diğer bölümlerden mezun olduğu görülmektedir. Meslekteki çalışma süresine bakıldığında 14' ünün (%10,21) 1-5 yıl arasında, 38' inin (%27,73) 5-10 yıl arasında, 43' ünün (%38,31) 11-15 yıl, 42' sinin (%30,68) 16 yıl ve üstü hizmet süresinin olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan 137 yöneticinin 37' si (%27) müdür, 100' ü (% 73) müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan 137 yöneticinin çalıştıkları kurum türlerine bakıldığında 77' sinin (%46,66) özel eğitim uygulama okulunda, 28' inin (% 20,43) iş okulunda, 8' i (% 5,83) bilim ve sanat merkezinde, 14' ünün (%10,21) işitme engelliler ilkokulunda, 10' unun (%16,87) görme engelliler ilkokulunda görev yaptığı görülmektedir.

### 3.1.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma için gerekli veriler doğrudan doğruya örnekleme alınan Özel Eğitim Okulu yöneticilerinin kendilerinden toplanmıştır. Özel Eğitim Okulu yöneticilerinin, Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyum Düzeylerinin belirlenmesi için Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) Ayrıca araştırmaya katılan Özel Eğitim Okulu yöneticileri ilgili bazı bilgiler elde edebilmek amacı ile araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

#### 3.1.3.1. Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

“Ölçek il olarak Friberg ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir. İlk uygulamada dört alt boyut içermektedir. Daha sonra yapılan bir çalışma ölçeğin altı boyutlu yapısıyla psikolojik dayanıklılık modelini daha iyi açıkladığını göstermektedir. Friberg ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları çalışmada ‘kişisel güç’ boyutu ‘kendilik algısı’ ve ‘gelecek algısı’ biçiminde ikiye ayrılmış ve toplam altı boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Ölçekte, ‘yapısal stil’ (3,9,15,21) ve ‘gelecek algısı’ (2,8,14,20) 4’er madde; ‘aile uyumu’ (5,11,17,23,26,32), ‘kendilik algısı’(1,7,13,19,28,31) ve ‘sosyal yeterlilik’ (4,10,16,22,25,29) 6’şar madde, ve ‘sosyal kaynaklar’ (6,12,18,24,27,30,33) ise 7 madde ile ölçülmektedir. Ölçekte, maddelerin tercihinde önyargılı değerlendirmelerden kaçınmak için, olumlu ve olumsuz özelliklerin farklı taraflarda olduğu, yanıtlar için ise beş ayrı kutucuğun yer aldığı bir format kullanılmaktadır. Şematik biçimde yapılan değerlendirmede psikolojik dayanıklılığın yüksek veya düşük ölçülmesinde puanlama şekli serbest bırakılmıştır. Ölçeğin geçerlilik çalışması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve altı faktörlü yapı toplam %57’lik varyans açıklamıştır. Ayırt edici ve örtüşme geçerliliği için Kişilik Ölçeği ile Sosyal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için yapısal eşitlik modelinin iç tutarlılık değerleri; ‘Kendilik Algısı’ için 0.80, ‘Gelecek Algısı’ için 0.75, ‘Sosyal Yeterlilik’ için 0.82, ‘Aile Uyumu’ için 0.86, ‘Sosyal Kaynaklar’ için 0.84 ve ‘Yapısal Stil’ için 0.76 olarak bulunmuştur” (Basım ve Çetin. 2011b).

Bizim araştırmamızın sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha katsayıları; ‘Yapısal Stil’ .61, ‘Gelecek Algısı’ .59, ‘Aile Uyumu’ .67, ‘Kendilik Algısı’ .66, ‘Sosyal Yeterlilik’ .69, ve ‘Sosyal Kaynaklar’ .67 olarak bulunmuştur. ‘Basım ve etin (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Çeviri alışmasında ‘‘Brislin ve arkadaşlarının (1973) ne sürdüğü ilk eviri, ilk çeviriyi değerlendirme, geri eviri, geri çeviriyi değerlendirme ve uzman görüşünü içeren 5 aşamalı bir teknik kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında ise bir örneklemede elde edilen bulguların diğer örneklemede doğrulanması amacıyla ğrenci (n=350) ve çalışanlardan (n=262) oluşan iki ayrı örneklem kullanılmıştır. Her iki örneklemede ölçeğin doğrulanıcı faktör analizi yapılmış olup, sonuçta Fribog ve arkadaşlarının (2005) ne sürdüğü altı boyutlu yapı doğrulanmıştır.’’

Ölçek maddeleri değerlendirilirken puanlar arttıkça psikolojik dayanıklılığın artması isteniyorsa, cevap kutucuklarının soldan sağa doğru 1-2-3-4-5 olarak puanlanmaktadır. Bu görüş dikkate alınırsa ölçekteki; 1-3-4-8-11-12-13-14-15-16-23-24-25-27-31-33 numaralı sorular ters sorular olacaktır (eğer puanlar azaldıkça psikolojik dayanıklılığın artması isteniyorsa; cevap kutucukları 5-4-3-2-1 olarak değerlendirilecek ve ters sorular bu durumda 2-5-6-7-9-10-17-18-19-20-21-22-26-28-29-30-32 numaralı sorular olacaktır).

rnek bir değerlendirme;

Puanlar arttıkça psikolojik dayanıklılığın artması isteniyorsa 1’nci soru ters, 2’nci soru düz değerlendirilmelidir:

1. *Beklenmedik bir olay olduğunda...*

1- 2- 3- 4- 5

*Her zaman bir çözüm bulurum çoğu kez ne yapacağımı kestiremem*

(değerlendirmede katılımcının cevabını 6’dan çıkarmak gerekmektedir, yani 6-4=2 dir.)

2. *Gelecek için yaptığım planların*

1 2 3 4 5

*Başarılması zordur Başarılması mümkündür*

(düz olduğu için aynen yazılır = 1)’ (Basım ve etin. 2011b).

### 3.1.3.2.Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin işdoyumu düzeylerini ölçmek için; 1967 Weissnda Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiş ve 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Ölçeğin uzun formu 100, kısa formu ise 20 maddelik sorudan oluşur. Araştırmacı tarafından ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı. 77 olarak bulunmuştur. Özdayı (1990) tarafından ölçek 1134 lise Öğretmenine uygulanmış ve bu araştırmada ölçeğin güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha .87 olarak bulunmuştur. Dünyada birçok araştırmacı tarafından uygulanan bu ölçek Türkiye’de de birçok araştırmacı tarafından kullanılmış ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Karakuş (2008) ’in yapmış olduğu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı. 78 olarak bulunmuştur. Eves (2008) tarafından yapılan araştırmada ise ölçeğin tümü için güvenirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır (Aktaran: Çelik, 2011: 91).

*“Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) Frederick Herzberg’in Çift Etmen Kuramına dayanmaktadır. Ölçek içsel ve dışsal doyum olarak iki alt boyuta ayrılmaktadır”* (Aktaran: Gürbüz, 2008: 82-83).

#### İç Faktörler

1. Faaliyet (meşguliyet): Her zaman meşgul olması
2. Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı
3. Değişiklik: Zaman zaman değişik şeyler yapabilme
4. Sosyal Statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı
7. Ahlaki Değerler (Vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma
9. Kendi kendine bir şeyler yapabilme: Diğer insanlara yardım edebilme şansı
10. Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı
11. Yeteneklerini Kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı
15. Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı



- 18. Tanınma: Bir meslekte çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi
- 19. Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi
- 20. Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı

### **Dış Faktörler**

- 5. Yönetici insan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları
- 6. Yönetici ve Teknik: Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği
- 8. Güvence: Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması
- 12. Şirket Politikası ve Pratişi: şirket politikasının pratikteki uygulanışı
- 13. Ücret: İş karşılığında yapılan ödemeler
- 14. İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı
- 16. Çalışma şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu
- 17. Çalışma Arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları (Gürbüz, 2008).

Minnesota iş doyum ölçeğini yorumlamak için persantil puanlar kullanılmaktadır. Bu ölçekteki puanlar;

Hiç memnun değilim: 1 puan

Memnun değilim: 2 puan

Kararsızım: 3 puan

Memnunum: 4 puan

Çok memnunum: 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Puanlar 1-5 arası değerlerin toplamı alınarak hesaplanmakta ve üç şekilde değerlendirilmektedir: düşük ( $\leq 25$ ), normal veya orta (26-74) ve yüksek iş tatmini ( $\geq 75$ ) (Teltik, 2009). Araştırmacı tarafından uygulama öncesinde yapılan güvenilirlik çalışmasında ölçeğe ait Cronbach Alpha katsayıları aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 4: Araştırmacı tarafından uygulama öncesinde yapılan güvenirlik çalışmasında ölçeğe ait Cronbach Alpha katsayıları

Ölçek ve Boyutlar	Cronbach Alpha	İlgili Soru Numaraları
	Güvenirlik katsayısı	
İçsel Doyum	.86	1,2,3,4,11,10,15,18,19,20
Dışsal Doyum	.81	5,6,8,12,13,14,16,17
Genel Doyum	.91	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20

Yapılan güvenirlik çalışması sonucunda görüldüğü gibi içsel doyum alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı. 86, dışsal doyum alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı. 81, ölçeğin genelinde ise Cronbach Alpha katsayısı. 91 olarak bulunmuştur. Daha önceki araştırmalarda yapılan güvenirlik çalışmalarında olduğu gibi ölçeğin genel ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayıları oldukça yüksektir (Çelik, 2011: 93). Bizim araştırmamızın sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach Alpha katsayıları; ‘İçsel doyum’ için .87 ve ‘Dışsal doyum’ için .76 olarak bulunmuştur.

### 3.1.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada Özel Eğitim Okulu yöneticilerinin çeşitli değişkenlere göre durumunu belirlemek amacıyla hazırlanmış Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bilgi formu; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olduğu bölüm, meslekteki çalışma süresi, görevdeki unvan durumu ve çalışılan kurum türünü içeren 8 sorudan oluşmaktadır.

### 3.1.4. Verilerin Toplanması

Veriler, İstanbul İli' inde bulunan 53 resmi özel eğitim okulunda çalışan müdür ve müdür yardımcılarında toplanmıştır. Ölçme araçları araştırmacı tarafından, ilgili okullarda görev yapan müdür ve müdür yardımcılara uygulanmıştır. Veriler, 2012–2013 eğitim-öğretim yılında toplanmıştır. Ulaşım açısından merkeze uzak olan kurumların yöneticileriyle telefonla ulaşılmış ve mail yoluyla ölçekler gönderilmiş, katılımcılar tarafından doldurulan ölçekler yine aynı yolla uygulayıcıya gönderilmiştir.

Veri toplamak amacıyla İstanbul İli' inde bulunan 53 resmi özel eğitim okul müdür ve müdür yardımcılarında 170 kişiye ölçek gönderilmiş ve bu ölçeklerden 140 tanesi araştırmacıya geri gelmiştir. Bu ölçeklerden 3 tanesi eksik ve hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Geçerli sayılan 137 ölçek verileri araştırma için kullanılmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumu puanların bazı değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmış olan araştırmanın bu bölümünde özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeyleri betimlenerek, yöneticilerin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin değişkenler açısından psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeylerine ilişkin bulgular tablolar şeklinde sunulmuştur.

#### 4.1. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılıkları, tüm ölçek puanı ve dayanıklılık ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan “Kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu, sosyal kaynaklar” puanları, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan bölüm, çalışma süresi, ünvan ve kurum türü açısından incelenmiştir.

##### 4.1.1. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 5: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Cinsiyetlerine göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kendilik Algısı	Kadın	32	23,75	3,473	2,227	,478
	Erkek	105	24,30	3,966		
Gelecek Algısı	Kadın	32	15,78	2,561	1,504	,485
	Erkek	105	15,37	2,991		
Yapısal Stil	Kadın	32	15,43	2,917	1,177	,401
	Erkek	105	14,89	3,266		
Sosyal Yeterlilik	Kadın	32	23,90	4,567	,157	,499
	Erkek	105	23,32	4,156		
Aile Uyumu	Kadın	32	23,53	4,421	,000	,845
	Erkek	105	23,36	4,229		
Sosyal Kaynaklar	Kadın	32	28,09	4,651	,042	,919
	Erkek	105	28,00	4,531		
Tüm Ölçek	Kadın	32	130,5000	16,938	,680	,728
	Erkek	105	129,2571	17,856		

Tablo 5’ te görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.680$ ,  $p>.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi analiz sonuçları incelendiğinde; Kendilik algısı ( $t=.2,22$ ,  $p>.05$ ), Gelecek algısı ( $t=.1,50$ ,  $p>.05$ ), Yapısal stil ( $t=.1,17$ ,  $p>.05$ ), Sosyal yeterlilik ( $t=.157$ ,  $p>.05$ ) ve Aile uyumu ( $t=.000$ ,  $p>.05$ ), Sosyal kaynaklar ( $t=.042$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle Kadın ve erkek yöneticilerin Psikolojik dayanıklılık tüm ölçek puanları ve Kendilik algısı, Gelecek algısı, Yapısal stil, Sosyal yeterlilik, Aile uyumu, Sosyal kaynaklar alt boyutlarında dayanıklılık düzeyleri birbirinden farklı değildir.

#### 4.1.2. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde yaşa göre anlamı farklılık var mıdır?

Tablo 6: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Yaş değişkenine göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss
Kendilik Algısı	20-30	32	22,87	3,696
	31-40	67	24,14	3,877
	41 Üstü	38	25,31	3,669
Gelecek Algısı	20-30	32	15,50	3,040
	31-40	67	15,26	2,722
	41 Üstü	38	15,78	3,094
Yapısal Stil	20-30	32	13,93	2,861
	31-40	67	14,92	3,272
	41 Üstü	38	16,10	3,020
Sosyal Yeterlilik	20-30	32	22,56	4,188
	31-40	67	23,49	4,422
	41 Üstü	38	24,15	3,935
Aile Uyumu	20-30	32	22,84	4,104
	31-40	67	23,92	4,422
	41 Üstü	38	22,94	4,086
Sosyal Kaynaklar	20-30	32	27,34	4,052
	31-40	67	28,43	4,668
	41 Üstü	38	27,86	4,742
Tüm Ölçek	20-30	32	125,06	15,422
	31-40	67	130,19	18,196
	41 Üstü	38	132,18	17,956

Tablo 6’ da görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının yaş düzeyine göre en yüksek aritmetik ortalama; ( $\bar{X} = 132,18$ ) “41 ve üzeri” yaş gruplarına ait olduğu görülmektedir.

Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık puanlarının yaş değişkenine göre en yüksek aritmetik ortalama; Sosyal kaynaklar ( $\bar{X} = 28,43$ ) alt boyutunda “31-40” yaş gruplarına ait iken, en düşük aritmetik ortalama yapısal stil ( $\bar{X} = 13,93$ ) alt boyutunda “20-30” yaş gruplarına ait olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
Kendilik Algısı	Gruplar Arası	103,578	2	51,789	3,625	,029*
	Gruplar İçi	1914,218	134	14,285		
	Toplam	2017,796	136			
Gelecek Algısı	Gruplar Arası	6,622	2	3,311	,392	,676
	Gruplar İçi	1131,480	134	8,444		
	Toplam	1138,102	136			
Yapısal Stil	Gruplar Arası	82,853	2	41,427	4,276	,016*
	Gruplar İçi	1298,081	134	9,687		
	Toplam	1380,934	136			
Sosyal Yeterlilik	Gruplar Arası	44,355	2	22,178	1,234	,294
	Gruplar İçi	2407,674	134	17,968		
	Toplam	2452,029	136			
Aile Uyumu	Gruplar Arası	36,179	2	18,090	,997	,372
	Gruplar İçi	2430,740	134	18,140		
	Toplam	2466,920	136			
Sosyal Kaynaklar	Gruplar Arası	26,926	2	13,463	,649	,524
	Gruplar İçi	2780,009	134	20,746		
	Toplam	2806,934	136			
Tüm Ölçek	Gruplar Arası	935,878	2	467,939	1,523	,222
	Gruplar İçi	41158,063	134	307,150		
	Toplam	42093,942	136			

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının yaş düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde ( $f = .1,523$ ,  $p > .05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının yaş düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi

sonuçları incelendiğinde; Gelecek algısı ( $f= .392$ ,  $p>.05$ ), Sosyal yeterlilik ( $f= .1,234$ ,  $p>.05$ ), Aile uyumu ( $f= .997$ ,  $p>.05$ ) ve Sosyal kaynaklar ( $f= .649$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kendilik algısı ( $f= .3,625$ ,  $p<.05$ ) ve Yapısal stil ( $f= .4,276$ ,  $p<.05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Scheffe ve Tukey testi yapılmış ve farklılaşmanın ( $\bar{X} = 132,18$ ) “41 yaş ve üzeri” yaş gruplarına ait olduğu görülmektedir. Kendilik algısı ve yapısal stil alt boyutlarında “41 yaş ve üzeri” yaş grubundaki yöneticilerin psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.1.3. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 8: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Medeni Durumlarına göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kendilik Algısı	Evli	98	24,52	3,515	2,48	,096
	Bekar	39	23,30	4,525		
Gelecek Algısı	Evli	98	15,52	2,865	,053	,734
	Bekar	39	15,33	2,994		
Yapısal Stil	Evli	98	15,24	3,315	1,932	,195
	Bekar	39	14,46	2,798		
Sosyal Yeterlilik	Evli	98	23,68	4,175	,923	,330
	Bekar	39	22,89	4,423		
Aile Uyumu	Evli	98	23,63	4,289	,276	,316
	Bekar	39	22,82	4,179		
Sosyal Kaynaklar	Evli	98	28,09	4,651	,042	,919
	Bekar	39	28,00	4,531		
Tüm Ölçek	Evli	98	130,86	17,485	,000	,165
	Bekar	39	126,23	17,649		

Tablo 8’ de görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının medeni duruma göre farklılaşp



farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.000$ ,  $p>.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi analiz sonuçları incelendiğinde; Kendilik algısı ( $t= .2,48$ ,  $p>.05$ ), Gelecek algısı ( $t= .053$ ,  $p>.05$ ), Yapısal stil ( $t= .1,93$ ,  $p>.05$ ), Sosyal yeterlilik ( $t= .923$ ,  $p>.05$ ), Aile uyumu ( $t= .276$ ,  $p>.05$ ) ve Sosyal kaynaklar ( $t= .042$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle evli ve bekar yöneticilerin Psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanları ve Kendilik algısı, Gelecek algısı, Yapısal stil, Sosyal yeterlilik, Aile uyumu, Sosyal kaynaklar alt boyutlarında dayanıklılık düzeyleri birbirinden farklı değildir.

#### 4.1.4. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 9: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Öğrenim Durumlarına göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kendilik Algısı	Lisans	114	23,86	3,943	2,70	,037*
	Yüksek Lisans	23	25,69	2,991		
Gelecek Algısı	Lisans	114	15,28	2,919	1,72	,093
	Yüksek Lisans	23	16,39	2,624		
Yapısal Stil	Lisans	114	14,71	3,273	7,63	,013*
	Yüksek Lisans	23	16,52	2,212		
Sosyal Yeterlilik	Lisans	114	23,14	4,378	5,41	,056
	Yüksek Lisans	23	25,00	3,162		
Aile Uyumu	Lisans	114	22,99	4,233	,258	,012*
	Yüksek Lisans	23	25,43	3,859		
Sosyal Kaynaklar	Lisans	114	27,67	4,617	1,87	,046*
	Yüksek Lisans	23	29,73	3,792		
Tüm Ölçek	Lisans	114	127,68	17,542	1,247	,005*
	Yüksek Lisans	23	138,78	15,018		

Tablo 9' te görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.1,24$   $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle yüksek lisans mezunu yöneticilerin dayanıklılık düzeyleri lisans mezunu yöneticilere göre anlamlı derecede farklı bulunmuştur.

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi analiz sonuçları incelendiğinde; Kendilik algısı ( $t= .2,70$ ,  $p<.05$ ), Yapısal stil ( $t= .7,63$ ,  $p<.05$ ), Aile uyumu ( $t= .258$ ,  $p<.05$ ) ve Sosyal kaynaklar ( $t= .1,87$ ,  $p<.05$ ) alt boyutunda yüksek lisans mezunu yöneticilerin dayanıklılık düzeyleri lisans mezunu yöneticilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Gelecek algısı ( $t= .1,72$ ,  $p>.05$ ) ve Sosyal yeterlilik ( $t= .5,41$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında lisan mezunu ve yüksek lisan mezunu yöneticilerin dayanıklılık düzeyleri birbirinden farklı değildir.

#### 4.1.5. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde mezuniyet alanına göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 10 : Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Mezuniyet Alanlarına göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Mezuniyet Alanı	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kendilik Algısı	Özel Eğitim	34	22,64	3,976		,005
	Diğer	103	24,67	3,692		
Gelecek Algısı	Özel Eğitim	34	14,55	3,154	1,16	,034*
	Diğer	103	15,76	2,751		
Yapısal Stil	Özel Eğitim	34	15,00	3,152	,382	,963
	Diğer	103	15,02	3,212		
Sosyal Yeterlilik	Özel Eğitim	34	23,00	4,242	,121	,468
	Diğer	103	23,61	4,257		

Aile Uyumu	Özel Eğitim	34	23,94	4,334	,307	,396
	Diğer	103	23,22	4,240		
Sosyal Kaynaklar	Özel Eğitim	34	27,94	4,929	,043	,905
	Diğer	103	28,04	4,433		
Tüm Ölçek	Özel Eğitim	34	127,08	18,679	,027	,034*
	Diğer	103	130,35	17,237		

Tablo 10' te görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının mezuniyet alanlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.027$   $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle özel eğitim mezunu yöneticilerle diğer yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında farklılık bulunmaktadır

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının mezuniyet alanlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi analiz sonuçları incelendiğinde; Kendilik algısı ( $t= .005$ ,  $p<.05$ ) ve Gelecek algısı ( $t= .1,16$ ,  $p<.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle diğer alanlardan mezun olan yöneticilerin dayanıklılık düzeyleri özel eğitim alanından mezun olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Yapısal stil ( $t= .382$ ,  $p>.05$ ), ve Sosyal yeterlilik ( $t= .121$ ,  $p>.05$ ), Aile uyumu ( $t= .307$ ,  $p>.05$ ) ve Sosyal kaynaklar ( $t= .043$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında diğer alanlardan mezun olan yöneticilerin dayanıklılık düzeyleri ile özel eğitim alanından mezun olanların dayanıklılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

#### **4.1.6. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde meslekteki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık var mıdır?**

Tablo 11: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Çalıştığı Süre Değişkenine göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Çalıştığı süre	n	$\bar{X}$	Ss
Kendilik Algısı	1-5 Yıl	14	24,21	3,512
	6-10 Yıl	38	23,34	3,442
	11-15 Yıl	43	23,81	3,965
	16 ve Üstü Yıl	42	25,28	4,056
Gelecek Algısı	1-5 Yıl	14	16,92	2,921
	6-10 Yıl	38	14,81	2,491
	11-15 Yıl	43	15,23	2,801
	16 ve Üstü Yıl	42	15,80	3,179
Yapısal Stil	1-5 Yıl	14	14,28	3,451
	6-10 Yıl	38	14,76	2,898
	11-15 Yıl	43	14,58	3,274
	16 ve Üstü Yıl	42	15,95	3,161
Sosyal Yeterlilik	1-5 Yıl	14	24,21	4,022
	6-10 Yıl	38	23,00	4,508
	11-15 Yıl	43	23,04	4,180
	16 ve Üstü Yıl	42	24,04	4,184
Aile Uyumu	1-5 Yıl	14	23,64	3,992
	6-10 Yıl	38	24,02	3,788
	11-15 Yıl	43	23,00	4,765
	16 ve Üstü Yıl	42	23,16	4,276
Sosyal Kaynaklar	1-5 Yıl	14	29,78	3,846
	6-10 Yıl	38	28,10	3,630
	11-15 Yıl	43	27,16	5,255
	16 ve Üstü Yıl	42	28,23	4,658
Tüm Ölçek	1-5 Yıl	14	133,07	15,842
	6-10 Yıl	38	128,05	15,135
	11-15 Yıl	43	126,83	18,485
	16 ve Üstü Yıl	42	132,50	19,167

Tablo 11’ te görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının çalıştığı süreye göre en yüksek aritmetik ortalama; ( $\bar{X} = 133,07$ ) “1-5 yıl” çalışma süresi olan gruplara ait olduğu

görülmektedir. Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının çalıştığı süre değişkenine göre en yüksek aritmetik ortalama; Sosyal kaynaklar ( $\bar{X} = 29,78$ ) alt boyutunda “1-5 yıl” gruplarına ait iken, en düşük aritmetik ortalama yapısal stil ( $\bar{X} = 14,28$ ) alt boyutunda “1-5 yıl” gruplarına ait olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 12’te verilmiştir.

Tablo 12: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Çalıştığı Süreye Göre ANOVA Sonuçları

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
Kendilik Algısı	Gruplar Arası	83,803	3	27,934	1,921	,129
	Gruplar İçi	1933,993	133	14,541		
	Toplam	2017,796	136			
Gelecek Algısı	Gruplar Arası	53,312	3	17,771	2,179	,094
	Gruplar İçi	1084,790	133	8,156		
	Toplam	1138,102	136			
Yapısal Stil	Gruplar Arası	54,839	3	18,280	1,833	,144
	Gruplar İçi	1326,095	133	9,971		
	Toplam	1380,934	136			
Sosyal Yeterlilik	Gruplar Arası	37,860	3	12,620	,695	,557
	Gruplar İçi	2414,169	133	18,152		
	Toplam	2452,029	136			
Aile Uyumu	Gruplar Arası	24,898	3	8,299	,452	,716
	Gruplar İçi	2442,021	133	18,361		
	Toplam	2466,920	136			
Sosyal Kaynaklar	Gruplar Arası	77,519	3	25,840	1,259	,291
	Gruplar İçi	2729,416	133	20,522		
	Toplam	2806,934	136			
Tüm Ölçek	Gruplar Arası	940,758	3	313,586	1,013	,389
	Gruplar İçi	41153,184	133	309,422		
	Toplam	42093,942	136			

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının çalıştığı süreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde ( $f= .1,013$ ,  $p>.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının çalıştığı süreye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde; Kendilik algısı ( $f= .1,921$ ,  $p>.05$ ), Gelecek algısı ( $f= .2,179$ ,  $p>.05$ ), Yapısal stil ( $f= .1,833$ ,  $p<.05$ ), Sosyal yeterlilik ( $f= .695$ ,  $p>.05$ ), Aile uyumu ( $f= .452$ ,  $p>.05$ ) ve Sosyal kaynaklar ( $f= .1,259$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

#### 4.1.7. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde görevdeki ünvanına göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 13 : Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Görevdeki Ünvan durumuna göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri:

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Görevdeki Ünvanı	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kendilik Algısı	Müdür	37	25,43	4,031	,795	,020*
	Müdür Yardımcısı	100	23,71	3,696		
Gelecek Algısı	Müdür	37	16,05	2,697	,798	,149
	Müdür Yardımcısı	100	15,25	2,945		
Yapısal Stil	Müdür	37	15,86	3,001	,579	,050*
	Müdür Yardımcısı	100	14,71	3,210		
Sosyal Yeterlilik	Müdür	37	25,08	4,264	,012	,006*
	Müdür Yardımcısı	100	22,86	4,099		

Aile Uyumu	Müdür	37	24,16	5,090	7,17	,205
	Müdür Yardımcısı	100	23,12	3,898		
Sosyal Kaynaklar	Müdür	37	28,94	5,431	5,82	,148
	Müdür Yardımcısı	100	27,68	4,146		
Tüm Ölçek	Müdür	37	135,54	19,732	3,225	,015*
	Müdür Yardımcısı	100	127,33	16,285		

Tablo 13' te görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının görevdeki unvanlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.3,22$   $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle müdürlerin dayanıklılık düzeyleri müdür yardımcılarında daha yüksek olduğu görülmektedir.

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının görevdeki unvanlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi analiz sonuçları incelendiğinde; Kendilik algısı ( $t= .795$ ,  $p<.05$ ), Yapısal stil ( $t= .050$ ,  $p<.05$ ) ve Sosyal yeterlilik ( $t= .012$ ,  $p< .05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Gelecek algısı ( $t= .798$ ,  $p>.05$ ), Aile uyumu ( $t= .7,17$ ,  $p>.05$ ) ve Sosyal kaynaklar ( $t= .5,82$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında müdür ve müdür yardımcılarının dayanıklılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

#### **4.1.8. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı farklılık var mıdır?**

Tablo 14: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Çalıştığı Kurum Türü Değişkenine göre Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Çalıştığı kurum	n	$\bar{X}$	Ss
Kendilik Algısı	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	24,37	3,762
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	23,57	4,764
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	26,62	2,386
	İşitme Engelliler Okulu	14	23,14	2,878
	Görme Engelliler Okulu	10	23,80	3,392
Gelecek Algısı	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	15,54	2,922
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	14,67	3,162
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	17,50	,755
	İşitme Engelliler Okulu	14	15,28	2,672
	Görme Engelliler Okulu	10	15,70	2,790
Yapısal Stil	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	15,07	3,307
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	15,25	3,250
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	15,25	2,549
	İşitme Engelliler Okulu	14	14,42	2,874
	Görme Engelliler Okulu	10	14,60	3,373
Sosyal Yeterlilik	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	23,92	4,321
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	23,17	3,791
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	22,87	4,911
	İşitme Engelliler Okulu	14	22,50	3,156
	Görme Engelliler Okulu	10	22,50	5,797
Aile Uyumu	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	22,93	4,187
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	25,39	3,424
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	24,37	6,610
	İşitme Engelliler Okulu	14	21,78	3,042
	Görme Engelliler Okulu	10	22,50	4,790
Sosyal Kaynaklar	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	28,31	4,516
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	28,42	4,281
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	26,12	5,194
	İşitme Engelliler Okulu	14	26,21	4,353
	Görme Engelliler Okulu	10	28,70	5,121
Tüm Ölçek	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	130,16	18,096
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	130,50	16,978
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	130,75	20,387
	İşitme Engelliler Okulu	14	123,35	13,477
	Görme Engelliler Okulu	10	129,80	19,853



Tablo 14' te görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının çalıştığı kurum türüne göre en yüksek aritmetik ortalama; ( $\bar{X} = 130,75$ ) “Bilim ve Sanat Merkezi” okul grubuna ait olduğu görülmektedir. Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının okul türü değişkenine göre en yüksek aritmetik ortalama; Sosyal kaynaklar ( $\bar{X} = 28,70$ ) alt boyutunda “Görme Engelliler ” okul grubuna ait iken, en düşük aritmetik ortalama yapısal stil ( $\bar{X} = 14,42$ ) alt boyutunda “İşitme Engelliler” okul grubuna ait olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Çalıştığı Kurum Türüne Göre ANOVA Sonuçları

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
Kendilik Algısı	Gruplar Arası	77,671	4	19,418	1,321	,026*
	Gruplar İçi	1940,124	132	14,698		
	Toplam	2017,796	136			
Gelecek Algısı	Gruplar Arası	51,947	4	12,987	1,578	,184
	Gruplar İçi	1086,155	132	8,228		
	Toplam	1138,102	136			
Yapısal Stil	Gruplar Arası	8,823	4	2,206	,212	,931
	Gruplar İçi	1372,111	132	10,395		
	Toplam	1380,934	136			
Sosyal Yeterlilik	Gruplar Arası	43,515	4	10,879	,596	,666
	Gruplar İçi	2408,515	132	18,246		
	Toplam	2452,029	136			
Aile Uyumu	Gruplar Arası	184,834	4	46,208	2,673	,035*
	Gruplar İçi	2282,086	132	17,289		
	Toplam	2466,920	136			
Sosyal Kaynaklar	Gruplar Arası	90,226	4	22,556	1,096	,361
	Gruplar İçi	2716,709	132	20,581		
	Toplam	2806,934	136			
Tüm Ölçek	Gruplar Arası	603,822	4	150,956	,480	,750
	Gruplar İçi	41490,119	132	314,319		
	Toplam	42093,942	136			

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanlarının çalıştığı kurum türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde ( $f = .480$ ,  $p > .05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık puanlarının çalıştığı kurum türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde; Gelecek algısı ( $f = .1,578$ ,  $p > .05$ ), Yapısal stil ( $f = .212$ ,  $p > .05$ ) Sosyal yeterlilik ( $f = .596$ ,  $p > .05$ ), ve Sosyal kaynaklar ( $f = .1,096$ ,  $p > .05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kendilik algısı ( $f = .1,321$ ,  $p < .05$ ) ve

Aile uyumu ( $f = .3,673$ ,  $p < .05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla Scheffe ve Tukey testi yapılmış ve farklılaşmanın ( $\bar{X} = 130,75$ ) “Bilim ve Sanat Merkezi” ve ( $\bar{X} = 130,50$ ) “Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi” okul türlerine ait olduğu görülmektedir. Kendilik algısı ve aile uyumu boyutlarında “Bilim ve Sanat Merkezi ve Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi” okul türlerindeki yöneticilerin psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.2. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Özel eğitim okulu yöneticilerinin iş doyumları, tüm ölçek puanı ve iş doyum ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan “İçsel doyum ve Dışsal doyum” puanları, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan bölüm, çalışma süresi, ünvan ve kurum türü açısından incelenmiştir.

##### 4.2.1. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 16: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Cinsiyetlerine göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınmış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
İçsel Doyum	Kadın	32	46,28	6,629	,250	,005*
	Erkek	105	43,99	6,378		
Dışsal Doyum	Kadın	32	28,76	4,724	,096	,422
	Erkek	105	28,00	4,677		
Tüm Ölçek	Kadın	32	75,28	10,710	,259	,034*
	Erkek	105	71,75	10,232		

Tablo 16' da görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin toplam ölçek puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.259$ ,  $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle kadın yöneticilerin iş doyum düzeyleri erkek yöneticilerden yüksek bulunmuştur.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; İçsel doyum alt ölçeğinde ( $t=.250$ ,  $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Dışsal doyum alt ölçeğinde; ( $t=.096$ ,  $p>.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

#### 4.2.2. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 17: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Yaş değişkenine göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss
İçsel Doyum	20-30	32	46,53	6,010
	31-40	67	45,70	6,196
	41 Üstü	38	46,52	7,804
Dışsal Doyum	20-30	32	29,46	4,641
	31-40	67	28,43	4,342
	41 Üstü	38	28,10	5,285
Tüm Ölçek	20-30	32	125,06	15,422
	31-40	67	130,19	18,196
	41 Üstü	38	132,18	17,956

Tablo 17' de görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumunu toplam ölçek puanlarının yaş düzeyine göre en yüksek aritmetik ortalama; ( $\bar{X} =$

132,18) “41 yaş ve üzeri” yaş gruplarına ait olduğu görülmektedir. Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre en yüksek aritmetik ortalama; içsel doyum ( $\bar{X} = 46,53$ ) alt boyutunda “20-30” yaş gruplarına ait iken, en düşük aritmetik ortalama dışsal doyum ( $\bar{X} = 28,10$ ) alt boyutunda “41 yaş ve üzeri” yaş gruplarına ait olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Ölçeği Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları

İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	35,289	2	17,645	,803	,450
	Gruplar İçi	2945,995	134	21,985		
	Toplam	2981,285	136			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	23,418	2	11,709	,266	,767
	Gruplar İçi	5907,472	134	44,086		
	Toplam	5930,891	136			
Tüm Ölçek	Gruplar Arası	935,878	2	467,939	1,523	,222
	Gruplar İçi	41158,063	134	307,150		
	Toplam	42093,942	136			

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum toplam ölçek puanlarının yaş düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde ( $f = .1,523$ ,  $p > .05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum puanlarının yaş düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde; içsel doyum ( $f = .803$ ,  $p > .05$ ) ve dışsal doyum ( $f = .266$ ,  $p > .05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

### 4.2.3. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde medeni duruma göre anlamı farklılık var mıdır?

Tablo 19: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Medeni Durumlarına göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınmış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
İçsel Doyum	Evli	98	46,08	6,876		,002
	Bekar	39	46,23	5,944		
Dışsal Doyum	Evli	98	28,66	4,592		,592
	Bekar	39	28,38	4,955		
Tüm Ölçek	Evli	98	74,74	10,656		,306
	Bekar	39	74,61	10,158		

Tablo 19’ de görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin toplam ölçek puanlarının medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.306$ ,  $p>.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; İçsel doyum ( $t=.002$ ,  $p>.05$ ) ve Dışsal doyum ( $t=.592$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında evli ve bekar yöneticilerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında; “evli” yöneticilerin ( $\bar{X} = 74,74$ ) iken, “bekar” yöneticilerde ( $\bar{X} = 74,61$ ) dir. Evli yöneticilerin iş doyum düzeyleri bekar yöneticilerden daha yüksektir.

### 4.2.4. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde öğrenim durumuna göre anlamı farklılık var mıdır?

Tablo 20: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Öğrenim Durumlarına göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	s	t	p
İçsel Doyum	Lisans	114	45,49	6,590	,533	,012*
	Yüksek Lisans	23	49,26	5,840		
Dışsal Doyum	Lisans	114	28,23	4,819	2,18	,050*
	Yüksek Lisans	23	30,30	3,534		
Tüm Ölçek	Lisans	114	73,72	10,532	,459	,014*
	Yüksek Lisans	23	79,56	8,912		

Tablo 20' de görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin toplam ölçek puanlarının öğrenim duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.459$   $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle yüksek lisans mezunu yöneticilerin iş doyum düzeyleri lisans mezunu yöneticilerden yüksek bulunmuştur.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin öğrenim duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; İçsel doyum alt ölçeğinde ( $t=.533$ ,  $p<.05$ ) ve Dışsal doyum alt ölçeğinde; ( $t=.2,18$ ,  $p<.05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

#### 4.2.5. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde mezuniyet alanına göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 21: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Mezuniyet Alanlarına göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Mezuniyet Alanı	n	$\bar{X}$	s	t	p
İçsel Doyum	Özel Eğitim	34	46,02	5,012	3,41	,924
	Diğer	103	46,15	7,072		
Dışsal Doyum	Özel Eğitim	34	29,26	3,941	2,22	,330
	Diğer	103	28,35	4,898		
Tüm Ölçek	Özel Eğitim	34	75,29	8,226	2,065	,708
	Diğer	103	74,51	11,153		

Tablo 21’ da görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin toplam ölçek puanlarının mezuniyet alanına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=2,06$   $p>.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin mezuniyet alanına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; İçsel doyum alt ölçeğinde ( $t=3,41$ ,  $p>.05$ ) ve Dışsal doyum alt ölçeğinde; ( $t=2,22$ ,  $p>.05$ ) alt boyutlarında özel eğitim mezunu ve diğer alan mezunu yöneticilerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında; “özel eğitim” mezunu yöneticilerin ( $\bar{X} = 75,29$ ) iken, “diğer” alan mezunu yöneticilerde ( $\bar{X} = 74,51$ ) dir. Özel eğitim mezunu yöneticilerin iş doyum düzeyleri diğer alan mezunu yöneticilerden daha yüksektir.

#### 4.2.6. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde çalıştığı süreye göre anlamlı farklılık var mıdır?



Tablo 22: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Çalıştığı Süre Değişkenine göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	Çalıştığı Süre	n	$\bar{X}$	Ss
İçsel Doyum	1-5 Yıl	14	46,64	5,624
	6-10 Yıl	28	46,47	5,529
	11-15 Yıl	43	45,20	6,919
	16 ve Üstü Yıl	42	46,57	7,529
Dışsal Doyum	1-5 Yıl	14	30,50	3,877
	6-10 Yıl	28	29,28	4,273
	11-15 Yıl	43	27,46	4,866
	16 ve Üstü Yıl	42	28,45	4,914
Tüm Ölçek	1-5 Yıl	14	133,07	15,842
	6-10 Yıl	28	128,05	15,135
	11-15 Yıl	43	126,83	18,485
	16 ve Üstü Yıl	42	132,50	19,167

Tablo 22’ da görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumunu toplam ölçek puanlarının çalıştığı süreye göre en yüksek aritmetik ortalama; ( $\bar{X} = 133,07$ ) “1-5 yıl” grubuna ait olduğu görülmektedir.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumunu puanlarının çalıştığı süreye göre en yüksek aritmetik ortalama; içsel doyum ( $\bar{X} = 46,64$ ) alt boyutunda “1-5 yıl” grubuna ait iken, en düşük aritmetik ortalama dışsal doyum ( $\bar{X} = 27,46$ ) alt boyutunda “11-15 yıl” grubuna ait olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 23: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Ölçeği Çalışma sürelerine Göre ANOVA Sonuçları

İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	52,801	3	17,600	,398	,754
	Gruplar İçi	5878,090	133	44,196		
	Toplam	5930,891	136			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	124,866	3	41,622	1,938	,127
	Gruplar İçi	2856,418	133	21,477		
	Toplam	2981,285	136			
Tüm Ölçek	Gruplar Arası	940,758	3	313,586	1,013	,389
	Gruplar İçi	41153,184	133	309,422		
	Toplam	42093,942	136			

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumunu toplam ölçek puanlarının çalıştığı süreye göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde ( $f = .1,013$ ,  $p > .05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumunu puanlarının çalıştığı süreye göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde; içsel doyum ( $f = .398$ ,  $p > .05$ ) ve dışsal doyum ( $f = .1,938$ ,  $p > .05$ ) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

#### 4.2.7. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde görevdeki ünvanına göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 24: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Görevdeki Unvan durumuna göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-Testi Değerleri

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Görevdeki Ünvanı	n	$\bar{X}$	s	t	p
İçsel Doyum	Müdür	37	48,48	6,340		,049 ,010*
	Müdür Yardımcısı	100	45,25	6,513		
Dışsal Doyum	Müdür	37	29,08	4,780		,194 ,452
	Müdür Yardımcısı	100	28,40	4,655		
Tüm Ölçek	Müdür	37	77,56	10,076		,274 ,050*
	Müdür Yardımcısı	100	73,65	10,476		

Tablo 24' te görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin toplam ölçek puanlarının görevdeki unvanına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; ( $t=.27$   $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle müdürlerin iş doyum düzeyleri müdür yardımcılarında yüksek bulunmuştur.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin alt boyut puanlarının görevdeki unvanına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; İçsel doyum alt ölçeğinde ( $t=.53$ ,  $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dışsal doyum alt ölçeğinde; ( $t=.19$ ,  $p>.05$ ) alt boyutunda müdür ve müdür yardımcılarının iş doyumları arasında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunamamıştır.

#### 4.2.8. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinde çalıştığı kurum türüne göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 25: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Çalıştığı Kurum Türü Değişkenine göre İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	Çalıştığı Kurum Türü	n	$\bar{X}$	Ss
İçsel Doyum	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	45,75	6,621
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	47,71	7,517
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	46,78	5,914
	İşitme Engelliler Okulu	14	42,87	4,886
	Görme Engelliler Okulu	10	46,20	6,196
Dışsal Doyum	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	28,10	4,402
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	29,52	5,304
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	29,71	6,490
	İşitme Engelliler Okulu	14	26,12	3,338
	Görme Engelliler Okulu	10	29,50	4,478
Tüm Ölçek	Özel Eğitim Uygulama Merkezi	77	130,16	18,096
	Özel Eğitim Mesleki Eğ. Mrkz.	28	130,50	16,978
	Bilim ve Sanat Merkezi	8	130,75	20,387
	İşitme Engelliler Okulu	14	123,35	13,477
	Görme Engelliler Okulu	10	129,80	19,853

Tablo 25’ de görüldüğü gibi özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumu toplam ölçek puanlarının çalıştığı kurum türüne göre en yüksek aritmetik ortalama; ( $\bar{X} = 130,75$ ) “Bilim ve Sanat Merkezi” okul grubuna ait olduğu görülmektedir.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumu puanlarının çalıştığı kurum türüne göre en yüksek aritmetik ortalama; içsel doyum ( $\bar{X} = 47,71$ ) alt boyutunda “Özel Eğitim Uygulama Merkezi” okul grubuna ait iken, en düşük aritmetik ortalama dışsal doyum ( $\bar{X} = 26,12$ ) alt boyutunda “İşitme Engelliler” okul grubuna ait olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 26’de verilmiştir.

Tablo 26: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Ölçeği Çalıştığı Kurum Türüne Göre ANOVA Sonuçları

İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	172,032	4	43,008	,986	,418
	Gruplar İçi	5758,858	132	43,628		
	Toplam	5930,891	136			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	128,169	4	32,042	1,482	,211
	Gruplar İçi	2853,115	132	21,615		
	Toplam	2981,285	136			
Tüm Ölçek	Gruplar Arası	603,822	4	150,956	,480	,750
	Gruplar İçi	41490,119	132	314,319		
	Toplam	42093,942	136			

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumunu toplam ölçek puanlarının çalıştığı kurum türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde ( $f = .480$ ,  $p > .05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyumunu puanlarının çalıştığı kurum türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Anova testi sonuçları incelendiğinde; içsel doyum ( $f = .986$ ,  $p > .05$ ) ve dışsal doyum ( $f = 1,482$ ,  $p > .05$ ) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

**4.2.9. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayamlılık Düzeyleri ile İş Doyumu ve Alt Boyutları Arasında İlişki var mıdır?**

Tablo 27: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri ile İş Doyumu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler (n=137)

Değişkenler	1	2	3	4
1.Psikolojik dayanıklılık toplam	1	.10	.39	.45
2.İş doyumunu toplam		1	.95**	.89**
3.İçsel doyum			1	.71**
4.Dışsal doyum				1

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

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

Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleriyle iş doyum ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkileri gösteren Tablo 27 incelendiğinde özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş doyum düzeyi ve içsel doyum alt boyutu arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Fakat dışsal doyum alt boyutu ile psikolojik dayanıklılık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

**4.2.10. Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık ve Alt Boyutları Arasında İlişki var mıdır?**

Tablo 28: Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler (n= 137)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.İş doyumunu toplam	1	.01	.16	.08	.11	.15	.06
2.Kendilik algısı		1	.58**	.53**	.61**	.41**	.65**
3.Gelecek algısı			1	.50**	.43**	.24**	.44**
4.Yapısal stil				1	.42**	.40**	.47**
5.Sosyal yeterlilik					1	.43**	.59**
6.Aile uyumu						1	.62**
7.Sosyal kaynaklar							1

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

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

Özel eğitim okulu yöneticilerinin iş doyum düzeyleriyle psikolojik dayanıklılık düzeyi alt boyutları arasındaki ilişkileri gösteren Tablo 28 incelendiğinde özel eğitim okulu yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık ölçeği, kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar alt boyutlarında arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özel eğitim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki yoktur.

## BÖLÜM V

### 5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olduğu bölüm, meslekteki çalışma süresi, görevdeki ünvan ve çalıştığı kurum türü açısından farklılık yaratıp yaratmadığına ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışma ve yorumlar bulgular bölümündeki sıraya uygun olarak yapılmıştır. Literatür incelendiğinde yurt içinde özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu ile ilgili sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Bu nedenle araştırma sonuçları yorumlanırken bu sınırlılık dikkate alınmıştır.

Çalışmamız sonuçlarına göre kadın ve erkek yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği yönündedir. Bu bulgu, psikolojik dayanıklılığın cinsiyete göre değişmediğini gösteren önceki araştırma bulgularıyla uyumludur (Chan, 2003; Harrisson ve diğ. 2002; Sezgin, 2012). Ancak, ilgili alan yazında cinsiyetin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine ilişkin araştırma bulguları çelişkilidir. Örneğin; “*Hannah ve Morrissey (1986) gençlerin psikolojik dayanıklılık puanları ile cinsiyetin ilişkili olduğu sonucuna vardıkları araştırmada, kızların psikolojik dayanıklılık düzeyinin erkeklerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bunun aksine, Harrisson ve diğerleri (2002) ise cinsiyetin psikolojik dayanıklılık üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmıştır. Maddi ve diğerleri (2006) de, dört ayrı araştırmanın sonuçlarını yansıtan çalışmalarında, kolej öğrencileri ve çalışan yetişkinlerden oluşan birinci araştırmada psikolojik dayanıklılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir*” (Aktaran: Sezgin, 2012). Benzer şekilde, Chan (2003) öğretmenlerin genel psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile dayanıklılığın üç ayrı faktörü olarak bağlanma, kontrol ve güçlük boyutları üzerinde cinsiyetin temel etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna varmıştır. Bu farklı bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerde psikolojik dayanıklılığın cinsiyet ile ilişkili olmadığını gösteren araştırma sonuçlarının yoğunlukta olduğu söylenebilir.



Çalışmamız sonuçlarına göre kadın ve erkek yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyete göre değişmemektedir fakat aritmetik ortalamaları incelediğimizde toplam ölçek ve alt boyutlarda kadın yöneticilerin dayanıklılıkları erkek yöneticilerden yüksektir. Bu sonucun özel eğitim alanında çalışan personelin çoğunlukla kadınlardan oluşması, çalışılan öğrenci grubunun bakıma muhtaç olması, öğrencilere öz bakım becerileri konusunda destek sunmada kadınların daha az sınırlılığa sahip olmaları, erkeklerin bu konuda kendilerini yetersiz hissetmeleri gibi etkenlerden ötürü, erkek yöneticilerin dayanıklılık düzeylerinin kadın yöneticilerden daha az olduğu düşünülebilir.

Araştırmaya katılan özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek toplam puanları farklı yaş gruplarında anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu bulgu, alanyazında daha önce yapılan bazı araştırmaların sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Psikolojik dayanıklılığı yaş ile ilişkilendiren Chan (2003) öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve dayanıklılık boyutları üzerinde yaş değişkeninin temel etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna varmıştır. Çalışmamız sonuçlarına göre yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri yaşa göre değişmemektedir. Fakat psikolojik dayanıklılık ölçeği; kendilik algısı ve yapısal stil alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yöneticilerin en yüksek aritmetik ortalamalarının her iki alt boyutta (41-üstü) yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. Literatürde Kendilik algısı kişinin kendi farkındalığına varmasını ve temelde kim olduğuna yönelik düşünceleri ifade etmektedir. Yapısal stil ise kişinin bir bakıma kendine güveni, güçlü tarafları ve öz disiplini gibi kişisel özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Erik Erikson' un gelişim evrelerini incelediğimizde üretkenliğe karşı duraklama evresi orta yaş dönemini kapsamaktadır. Bu dönemin olumlu atlatılabilmesi için bireyin evini, işini paylaştığı kişilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu evrede yetişkin, üretken, verimli ve yaratıcıdır. Kişi evi dışında da topluma yararlı işler yapabildiği, kendinden sonraki kuşaklara rehberlik edebildiği sürece üretkendir. Araştırmamıza katılan yöneticilerin % 71,53' ünün (98 kişi) evli olduğu ve mesleki açıdan bir statüye kavuştukları göz önüne alındığında; kendilik algısı ve yapısal stil alt boyutlarında psikolojik dayanıklılık düzeylerinin farklılaşması bu sebeplerden kaynaklanmış olabilir.

Araştırmaya katılan özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanı ile alt boyut puanlarının medeni durum bakımından anlamlı farklılık göstermemiştir. Şavur (2012) insani yardım çalışanlarının yardım arama davranışlarına ilişkin bir inceleme ‘psikolojik belirtiler, psikolojik sağlamlık ve sosyal destek algısı’ adlı araştırmasında; yardım çalışmalarına katılan ve katılmayanların medeni durumları ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Araştırmamız sonucunda evli ve bekar özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri birbirinden farklı değildir. Fakat evli olan yöneticilerin bekar olanlardan daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ( $\bar{X} = 130,86$ ). Evlilik birlikte olmak ve varolmak durumunu içermektedir. Evlilikten önceki ‘ben’ ve ‘sen’ kavramı yerine, evliliklerde ‘biz’ yaşantısı oluşur. Bu durum gücünü eşlerin kişiliklerinden alan bir grup olgusudur. Kişinin düzenli bir aile yaşantısına kavuşmuş olması, maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirtmiş olduğu temel ve psikolojik gereksinimlerinin bir kısmının evlilik yaşantısıyla karşılanmış olmasının aritmetik ortalamalardaki farkın nedeni olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık toplam ölçek puanı ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ölçeği, kendilik algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık bulunurken gelecek algısı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatürde bu bulguyu destekleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. İyi bir eğitimden geçmek, her şeyden önce kişinin toplumsal konumunu, statüsünü yükseltir, toplumda saygınlık ve güç kazanmasını sağlar. Bu süreçte bireyler bir işte yada meslekte ustalıklarını artırmaya yönelirler. Ustalaşma bu sürecin en önemli özelliğidir. Lisans mezunu olan kişiler meslek ve statü sahibi olurken yüksek lisans mezunu olanlar ise alanlarında uzmanlaşmış olur, uzmanlaşma ile birlikte bireyin mesleki ve akademik yeterlikleri artmaktadır. Bu nedenlerden ötürü özel eğitim alanında çalışan yüksek lisans mezunu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri lisans mezunu olanlardan daha yüksektir.

Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık toplam ölçek puanı ile kendilik algısı ve gelecek algısı alt boyutlarında mezuniyet alanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgu, alan yazınında daha önce yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Yalçın (2011) araştırmasında sınıf ve branş öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sezgin (2012) araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmamıza katılan yöneticilerden diğer alanlardan mezun olanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin özel eğitim alanından mezun olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç özel eğitimin tanımında geçen; özel eğitime gereksinimi olan bireylerin eğitim ihtiyaçlarının karşılanması için özel eğitim alanında yetişen ve üniversitelerin özel eğitim bölümlerinden mezun olmuş personel tanımıyla farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan 137 yöneticiden 103' ü alan dışından mezun olmuştur. Hatta bazı yöneticilerin işletme, turizm konaklama, halıcılık desinatörlüğü, orman mühendisliği, kimya gibi eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunudur. Bu kişiler öğretmen olarak atanmış ve bir süre sonra Milli Eğitim Bakanlığı' nca branş değiştirmelerine izin verilerek özel eğitim alanında çalışmaya başlamışlardır. Alan bilgisine sahip olmadan özel eğitimde çalışmaya başlayan bu personelin alana uzak olmasının psikolojik dayanıklılık düzeylerini olumlu etkilediği düşünülmektedir. Alan mezunu olan personelin işini daha dikkatli ve özveriyle yapma gayretinin psikolojik yönden bireylerde tükenmeye neden olmakta ve dayanıklılık düzeylerini olumsuz etkilemektedir.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık toplam ölçek puanı ile alt boyut puanları çalıştığı süre bakımından anlamlı farklılık göstermemiştir. Yani özel eğitim okulu yöneticilerinin mesleki kıdemleri psikolojik dayanıklılık düzeylerini etkilememektedir. Bu sonuç, psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan çeşitli araştırmalarla uyumlu görünmektedir (Harrison ve diğ., 2002; Sezgin, 2012). Öğretmenlik deneyim boyutunun önemli olduğu bir meslek olarak kabul edilebilir. Mesleğin ilk yıllarında yaşanan bazı zorluklar ve karşılaşılan güçlükler zamanla azalır, işe ilişkin bir kontrol algısı gelişir. Öğretmenlikte mesleğin ilk yıllarının daha zor geçtiği düşünüldüğünde, mesleki kıdemin ilerlemesine bağlı

olarak psikolojik dayanıklılık algısının artması beklenebilir. Ancak, özel eğitim okullarında zamanla yaşanması muhtemel mesleki tükenmişlik ya da stres kaynaklarının varlığını devam ettirme olasılığı, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin ilerlemesine rağmen psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artmasını engelliyor olabilir.

Araştırmaya Katılan Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık toplam ölçek puanı ile görevdeki ünvanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ölçeği, kendilik algısı, yapısal stil ve sosyal yeterlilik alt boyutlarında ünvan değişkenine göre anlamlı farklılık bulunurken gelecek algısı, aile uyumu ve sosyal kaynaklar alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatürde bu bulguyu destekleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Özel eğitim okulu müdürlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri müdür yardımcılarında daha yüksektir. Müdür yardımcılığı ile müdürler arasındaki güç ilişkisi, müdürler lehine farklıdır, yetki müdürlerdedir. Müdür yardımcılığı üst yönetimin baskısı ile alt kademenin direnci arasında tampon vazifesi görmektedirler. Müdürler belli bir çerçevede içinde kendi koydukları kurallar karşısında serbest hareket etme imkanına sahip iken müdür yardımcılığı bu imkandan yoksundurlar. Bu ve buna benzer etmenler müdür yardımcılarının stres düzeylerinin artmasına, özel eğitimin zorluklarından daha çok etkilenerek psikolojik dayanıklılık düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanı ile çalıştığı kurum türü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yöneticilerin psikolojik dayanıklılık ölçeği, kendilik algısı ve aile uyumu alt boyutlarında çalıştığı kurum türü değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Yöneticilerin çalıştığı kurum türüne göre en yüksek aritmetik ortalama; ( $\bar{X} = 130,75$ ) “Bilim ve Sanat Merkezi” okul grubuna ait olduğu görülmektedir. Literatürde bu bulguyu destekleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır.

Özel eğitim kurum türleri düşünüldüğünde engel türlerinin ve çalışma koşullarının farklılaşması yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini etkilemektedir. Özel eğitimde çalışanlar daha çok yorulmakta ve motivasyonları çabuk düşebilmektedir. Çünkü verilen hizmetin dönütü geç alınmakta dolayısıyla

öğretmen veya yöneticilerin motivasyonları olumsuz etkilenmektedir. Bilim sanat merkezlerinde çalışan personelin çalıştığı öğrenci grubunun üstün yetenekli olması ve diğer özel eğitim kurumlarından farklı çalışma koşullarının bulunmasının bilim ve sanat merkezinde çalışan yöneticilerin psikolojik dayanıklılıklarının olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Özel eğitim kurumlarının bağımsız binalarda bulunmayıp normal çocukların eğitim gördüğü kurumlarla aynı binalarda bulunmasının veya kaynaştırma uygulamalarının etkinleştirilerek yaygınlaştırılmasının özel eğitim alanında çalışan personelin psikolojik dayanıklılıklarını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş doyum ölçeği ile alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri iş doyumunu etkilememektedir. Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin iş doyum düzeyleri toplam ölçek puanları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır. Kadın yöneticilerin iş doyumları erkek yöneticilerden daha yüksektir. Literatürde bu durumu destekleyen bulgulara Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001), “Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik” adlı çalışmalarında ulaşmışlardır. Kadın öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum, erkek öğretmenlerden daha yüksektir. Meador (2001) de de kadınların iş doyumları daha yüksektir. Benzer şekilde Yiğit (2007), araştırmasında özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri benzer şekilde cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum düzeyi erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; Dışsal doyum alt ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken. İçsel doyum alt ölçeğinin de istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Herzberg’ in iki faktör kuramına göre içsel (motivasyonel) faktörler, başarı, tanınma, sorumluluk alma, yükselme olanağı verme, işin kendisi gibi etkenlerdir. İçsel faktörler ile çalışan kendi kendini motive edebilmekte ve doyumuna ulaşabilmektedir. Faktörlerin kişiyi motive edici özelliği yoktur fakat bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. İçsel doyum alt ölçeğinde anlamlı farkın bulunması bu sonucu destekler niteliktedir. Bu duruma kadınların kişiler arası ilişkilerde erkeklerden daha iyi olmaları ve özel eğitim alanında çalışan personelin

büyük bir kısmının kadın olmasının etkili olduğu düşünülebilir.

Özel eğitim okulu yöneticilerinin iş doyumunu toplam ölçek puanları ve alt boyutları ile yaş düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yaş ve iş doyumuna ilişkin literatürde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Tok (2004) iş doyumunu faktörlerinden ‘iş ve niteliği’ faktörlerindeki maddelere bakıldığında, yaş grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Cebeci (2006) araştırmasında yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin iş doyumlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmamızda iş doyumunu ölçeği içsel ve dışsal doyum alt boyutları incelendiğinde 20-30 yaş arası grubun iş doyumunun diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu grubun ücret, terfi, yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları ve arkadaşlar arası ilişkileri diğerlerine göre daha tatmin edici olarak algılandığı düşünülmektedir. Mesleğin ilk yıllarında terfi olanağının yakalanması ve yönetici statüsüne ulaşılmasının aritmetik ortalamanın 20-30 yaş grubunda yüksek olmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu durum Herzberg’ in kıdemle iş tatmini arasındaki U-biçimli ilişki modeline paralellik arz etmektedir.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin iş doyumunu toplam ölçek puanları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Literatürde bu durumla ilgili farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yiğit (2007) Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu puanları ile medeni durumları arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Çelik (2011) ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık bulmuştur. Bu çalışmada da özel eğitim okulu yöneticilerinin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Fakat Evli olan yöneticilerin aritmetik ortalamaları bekarlardan daha yüksektir. Bu durum aile kurumunun bireyin ihtiyaçlarının doyurulmasında kişinin fonksiyonlarını yerine getirmesi ve topluma uyum sağlamasında etkili olmasından kaynaklanmış olabilir.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin iş doyumunu toplam ölçek puanı ile alt boyut puanları öğrenim durumu bakımından anlamlı farklılık göstermiştir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlar pek çok araştırmada elde edilmiştir. Mahmutoglu (2007) yöneticilerin eğitim durumlarına göre iş doyumunu algılama düzeyleri açısından, önlisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans eğitimi alan yöneticilere

oranla, yüksek lisans mezunlarının da lisans düzeyinde eğitimi olanlara kıyasla daha yüksek doyuma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Adıgüzel (2010) araştırmasında lisansüstü eğitim yapan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini genel ve iç faktör puanlarının lisansüstü eğitim yapmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir. Çalışmamız sonuçlarına göre yüksek lisans mezunu yöneticilerin iş doyum düzeyleri lisans mezunu olanlardan yüksek bulmuştur. Yüksek lisans mezunu yöneticilerin bir alanda uzmanlaşmış olmaları onların akademik olarak diğer yöneticilerden alan bilgisi konusunda kendilerini daha yetkin hissetmelerini destekleyen unsurların başında gelmektedir. Başka bir deyişle yüksek lisans mezunu yöneticiler daha yüksek iş doyumunu yaşamaktadırlar.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin iş doyumunu toplam ölçek puanı ile alt boyut puanları mezuniyet alanına göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Literatürde bu durumla ilgili farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Akkuş (2010) araştırmasında rehber öğretmenlerin mezuniyet alanlarına göre iş doyum puanlarına bakmış ve iş doyum düzeyleri arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır. Tellioglu, 2004; Ekinci, 2006; Durak, 2009 çalışmalarında paralel sonuçlar elde etmişlerdir. Anlamlı farkların bulunduğu araştırmalar mevcuttur. Mezuniyet alanına göre alınan puanlar incelendiğinde iş doyum düzeyleri arasındaki fark anlamlı çıkmıştır (Kağan, 2005; Yiğit, 2007). Alandan mezun olanların iş doyum düzeyleri diğer alanlara göre yüksektir. Araştırmamız sonuçlarına göre özel eğitim bölümünden mezun olan yöneticilerin iş doyum düzeyleri diğer bölümden mezun olanlardan farklı değildir. Araştırmamıza katılan yöneticilerin 103' ü özel eğitim alanından farklı bir alandan mezun olmuştur. Bazı yöneticilerin işletme, turizm konaklama, halıcılık desinatörlüğü, orman mühendisliği, kimya gibi eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunudur. Özel eğitimin normal eğitim hizmetlerinden daha zor, yorucu ve hatta üzücü olduğu düşünüldüğünde farklı branşlardan gelenlerin iş doyumlarının özel eğitim alanından gelenlerden düşük olmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin iş doyumunu toplam ölçek puanları ve alt boyutları ile çalıştığı süre arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu durum, literatürdeki iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerle benzerlik göstermektedir. Literatürde bu durumla ilgili farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Yapılan bazı araştırmalarda (Bayrı, 2006 ve Durak, 2009) elde edilen bulgular ile araştırmamız

bulguları arasında paralellik görülmektedir. Bazı araştırmalarda ise (Oshagbemi,2003; Okpara,2006; Izgar, 2008 ve Akkan, 2008) iş doyumunu ile çalışma yılı arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu araştırma sonuçlarına göre çalışma yılına bağlı olarak iş doyumunu artmaktadır. Araştırmamızda en yüksek aritmetik ortalama ‘1-5 yıl’ grubundadır. İşe yeni başlayanların iş doyumunu düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olmaktadır, işlerinde ilerleme sağlayamazlarsa doyum düzeyleri düşmektedir. Çalışmamız sonuçları literatürdeki iş doyumuna etki eden bireysel faktörlerden hizmet süresi ile farklılık arz etmektedir.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin iş doyumunu toplam ölçek puanları ile görevdeki ünvanları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Müdür olan yöneticilerin iş doyumları müdür yardımcılardan daha yüksektir. Literatürde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Çelik (2011) çalışmasında ilköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiş ve içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmazken, dışsal doyum alt boyutunda yöneticilerin öğretmenlerden daha yüksek iş doyumunu yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Adıgüzel (2010) çalışmasında iş tatmini genel aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin idari görev yapıp yapmadıkları değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmininde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Araştırmamızda özel eğitim okulu yöneticilerin iş doyum düzeylerinin görevdeki ünvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde; dışsal doyum alt ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken. İçsel doyum alt ölçeğinin de istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum literatürde iş doyumunu etkileyen kişisel faktörlerden ‘mesleki kıdem ve terfi olanakları’ ile benzer sonuçlar içermektedir. Müdürlerin statü olarak müdür yardımcılarının önünde olması terfi olanaklarından faydalanarak müdür statüsüne ulaşmalarının iş doyumunu olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin iş doyumunu toplam ölçek puanları ve alt boyutları ile çalıştığı kurum türüne göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Literatürde özel eğitim okul türlerine göre iş doyumunu inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır fakat devlet liseleri ile özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatminini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Aydın



(2006); Resmi lise öğretmenlerinin iş doyumsuzluğunun özel lise öğretmenlerine göre daha fazla olduğunu bulmuştur. Durak (2009) araştırmasında genel liselerde çalışan öğretmenlerin Anadolu lisesinde çalışan öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları sonucunu bulmuştur. Dilsiz (2006), Anadolu-Fen lisesi, genel lise, meslek lisesi karşılaştırmasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Araştırmamızda en yüksek aritmetik ortalama ‘Bilim ve Sanat Merkezi’ yöneticilerine aittir. Bu merkezlerde eğitim gören öğrencilerin üstün yetenekli olmaları ve diğer engel grubundaki öğrenciler gibi bakıma muhtaç olmamalarından dolayı bu kurumlarda çalışan yöneticilerin iş doyum düzeylerinin diğer kurum türlerinden yüksek olduğu söylenebilir.

Özel eğitim okulu yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin psikolojik dayanıklılık ölçeği ile alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Yöneticilerin iş doyum düzeyleri psikolojik dayanıklılıklarından etkilenmemektedir.

## VI. BÖLÜM

### 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, daha önceki araştırmalarda elde edilen bulgular kısaca özetlenecek, daha sonraki öğretmen eğitimleriyle ve yapılacak olan araştırmalarla ilgili önerilere yer verilecektir.

#### 6.1.1. Sonuç

Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve bu durumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın sekiz temel sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlar aşağıda sıralanmıştır;

1. Yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanları yaş düzeyine göre farklılaşmamaktadır. Kendilik algısı ve yapısal stil alt boyutlarında “41 yaş ve üzeri” yaş grubundaki yöneticilerin psikolojik dayanıklılıkları daha yüksektir.
2. Yüksek lisans mezunu yöneticilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri daha yüksektir.
3. Diğer branşlardan mezun olan yöneticilerinin alan mezunu yöneticilere göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri daha yüksektir.
4. Resmi özel eğitim okulu müdürlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri müdür yardımcılarında daha yüksektir.
5. Yöneticilerin psikolojik dayanıklılık toplam ölçek puanları çalıştığı kurum türüne göre farklılaşmamaktadır. Kendilik algısı ve aile uyumu alt boyutlarında “Bilim ve Sanat Merkezinde” çalışan yöneticilerin dayanıklılıkları daha yüksektir.
6. Kadın yöneticiler erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.
7. Yüksek lisans mezunu yöneticiler işlerinden daha yüksek doyum sağlamaktadırlar.

8. Ünvan değişkenine göre müdürlerin iş doyum düzeyi anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Başka bir ifadeyle müdürler müdür yardımcılarında daha fazla iş doyumuna sahiptir.

### 6.1.2. Öneriler

Bu araştırma da fark edildiği üzere, Türkiye’de özel eğitim alanında psikolojik dayanıklılık ile ilgili kapsamlı araştırmaların azlığı nedeniyle bu konudaki alan yazını sınırlı kalmaktadır. Bundan dolayı, bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini çeşitli demografik değişkenler açısından inceleyen çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmanın bulgularına dayanarak, okul yöneticilerinin seçilmesinde ve yetiştirilmesiyle ilgili politikaların belirlenmesi ve ileri araştırmalar ile ilgili bazı önerilerde bulunabiliriz. Özel eğitim okullarının ayrı binalarda hizmet vermesi yerine kaynaştırma uygulamalarına ağırlık verilmesi, hem alanda çalışan personelin hem de öğrencilerin akran desteğini artıracak unsurlardan olacaktır. Özel eğitim alanında çalışan ve alan dışı bölümlerden mezun olanların alana uyum süreçlerinin iyi planlanması ve belirlenen kriterlere uygun olmayanların özel eğitimde çalışmalarının engellenmesi (Branş değişikliklerine izin verilmemesi).

Özel eğitim alanında çalışan personelin özlük haklarında iyileştirmelerin yapılması. (ücret iyileştirmesi, erken emeklilik yada yıpranma payı gibi uygulamalar)

Meslek seçiminde iyi bir danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmesi, öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmelerinin sağlanması ve özel eğitim alanında yönetici olmak isteyenlere bu alanın gerektirdiği yetenek ve becerilerin tanıtılması daha sağlıklı seçimlerin yapılmasında etkili olabilir. Böylece bilinçli ve isteyerek seçilen bir işte iş doyumunu yüksek olacaktır.

Özel eğitim okulu yöneticilerinin çalışma ortamları, çalıştıkları çocukların özür grubunun özelliklerine uygun olarak iyileştirilmeli, yöneticilere eğitim olanakları, kurumların ihtiyaçlarının karşılanması için maddi ve sosyal olanaklar sağlanmalıdır. Özel eğitim okulu yöneticilerinin olumlu davranışları gerek sözel yollarla gerekse diğer yollardan üst makamlarca takdir edilmekten kaçınılmamalı, çalışmaları desteklemeli ve motive edilmelidir.

Psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu düzeyi düşük özel eğitim okulu yöneticilerinin, dayanıklılık düzeylerinin ve iş doyumlarının desteklenmesi, stresle başa çıkma ve problem çözme becerilerini geliştirme gibi psiko-eğitsel programlar ve okul dışı etkinlikler hazırlanıp uygulanabilir. Benzer çalışmalar Milli Eğitim Bakanlığı' nın değişik birimlerinde de yapılabilir.

## KAYNAKLAR

ADIGÜZEL, Zafer; İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.

AKÇAMETE, Gönül; KANER, Sema ve SUCUOĞLU, Bülbin; Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, 2001.

AKKAN, Ömer; Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

AKKUŞ, Okay; Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.

AKSU, Günay; Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticileri İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2002.

AKINCI, Zeki; ‘Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama’ Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı, 4, 2002.

AKSOY URFALI, Şeyda; Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2007.

ALTUN, Gülhan; Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.

ASLAN, Hanzade; Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006.

AŞIK, AKŞİT, Nuran; ‘Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme’ Türk İdare Dergisi, Ankara, 2010.

AŞAN, Öznur, ERENLER, Esra; ‘İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi’ Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı, 13, 2008.

ATAMAN, Ayşegül; Özel Eğitim; Eğitim Bilimine Giriş, Ankara, Gazi Kitabevi, 1997.

ATAMAN, Ayşegül; Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş, Ankara, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2005.

ATEŞ, Hamza, YILDIZ Bora, YILDIZ Harun; ‘Herzberg’ in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir mi? Ampirik Çalışma’ Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi. Sayı 2, 2012.

AYDIN, Deniz; Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

AYDOĞU, Tuğba; Bağlanma Stilleri, Başa Çıkma Stratejileri İle Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013.

BATU, Sema, KIRCAALİ İFTAR, Gönül; Kaynaştırma, Ankara, Kök Yayıncılık, 2006.

BALCI, Ali; Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1985.

BASIM, Nejat, ÇETİN, Fatih; ‘Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü’ İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Yalova, 2011a.

BASIM, Nejat, ÇETİN, Fatih; ‘Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması’ Türk Psikiyatri Dergisi, Sayı, 22, 2011b.

BAŞARAN, İbrahim Ethem; “Eğitim Yönetimi”, Ankara. Yargıcı Matbaası, 1996.

BAŞARAN, İbrahim Ethem; Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara, Gül Yayınevi, 1991.

BAŞARAN, İbrahim Ethem; Örgütsel Davranışın Yönetimi. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, 1992.

BAYSAL, Can, A., TEKARSLAN, Erdal; Davranış Bilimleri. İstanbul. Avcıol Basım Yayın. Genişletilmiş Dördüncü Baskı, 2004.

BAYRI, Hakan; Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2006.

BOZKURT, Öznur, BOZKURT, İlhan; İş Tatminini Etkileyen İşletme İçeri Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı, 1, 2008.

BRUMBACK, Cathy J.; 'The Relationship Between Teacher Job Satisfaction and Student Academic Performance' College of Education at Georgia State University, Atlanta, 1986.

CEBECİ, Suzan; Okul Müdürlerinin İş Doyumu Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

CHAN, W. David; Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. Teaching and Teacher Education, 2003.

ÇELEBİ, Cahit; İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2012.

ÇELİK, Tayyar Osman; İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2011.

ÇETİNKANAT, Canan; Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara, Anı Yayıncılık, 1. Baskı, 2000.

ÇOKLUK, Ömay; Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar, Ankara, Anı Yayıncılık, 2. Baskı, 2003.

CAVKAYTAR, Atilla, DİKEN, H.İbrahim; Özel Eğitime Giriş, Ankara, Kök Yayınları, 2. Baskı, 2006.

CÜCELOĞLU, Doğan; İnsan ve Davranışı, İstanbul, Remzi Kitabevi, 7. Baskı, 1997.

DENİZ, Mehmet; İş Tatmini ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı - İstanbul İli Uygulaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999.

DİLSİZ, Bülent; Konya İlinde ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006.

DURAK, Suat; Anadolu ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

EKİNCİ, Yusuf; İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 2006.

EMİNAĞAOĞLU, Neslihan; Güç Koşullarda Yaşayan Sokak Çocuklarında Dayanıklılık. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

ERİPEK, Süleyman; Geri Zekalı Çocuklar ve Uyumsuz Çocuklar, Özel Eğitime Giriş, Ankara, Karatepe Yayınları, 2002.

ERDOĞAN, İlhan; İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayınları. Sayı 5, 1999.

ERDOĞAN, İrfan; İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, Beta Yayınları. 1996.

ERDOĞAN, İrfan; Okul Yönetimi Öğretim Liderliği, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 5. Baskı, 2000.

EREN, Erol; Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Beşinci Baskı, İstanbul, Beta Yayınları. 1998.

EREN, Erol; Yönetim Psikolojisi. İstanbul. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını. 1989.



EREN, Erol; Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 7. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları. 2004.

ERDİL, Oya, KESKİN, Halit, İMAMOĞLU, Salih Zeki ve ERAT, Serhat; Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı.1, 2004.

EROĞLU, Umut; ‘İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Yönelimleri Hazırlayan İki Güç Sanal Organizasyonlar ve Stratejik Tabanlı Düşünce’ Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı. 72, 2000.

ERİPEK, Süleyman; Özel Eğitim, Eskişehir, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 4. Baskı, 2011.

GERGİN, Barış; İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi Çorum İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.

GRAHAM, Michael W., MESSNER, Philip E.; Principals And Job Satisfaction, International Journal of Educational Managemet, 12 (5), 196 – 202. 1998.

GÖKMEN, Duygu; Kasın Sığınma Evi’ inde Yaşayan Şiddet Görmüş Kadınlar İle Eşiyle Birlikte Yaşayan Şiddet Görmüş Kadınlar Arasındaki Psikolojik Dayanıklılık ve Bağlanma Durumlarının Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

GÜNEY, Salih; Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. 2000.

GÜNEY, Salih; Örgütsel Davranış. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. 2011.

GÜRBÜZ, Zehra; Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

GÜLLÜ, Esmâ; Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009.

GÜVEN, Murat, ÇEVİK, Emrah İsmail; ‘İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi’ Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 8, 2008.

HARRİSSON, Madelaine; LOİSELLE, Carmen, G.; DUQUETTE, Andre & SEMENİC, Sonia, E.; Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registered nurses in Quebec. Journal of Advanced Nursing, 38 (6), 2002.

IZGAR, Hüseyin; ‘Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık’ Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı 25, 2008.

KAĞAN, Mücahit; Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2005.

KANTARCI, Kemal; Otel işletmelerinde iş tatmininin ölçülmesi ve iş gören performansına etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1997.

KANOĞLU, Burhan; Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar: İstaç A.Ş. Örnek Uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

KARACAN, Aladdin; Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir ve Öğretilebilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği) Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.

KARAIRMAK, Özlem; Deprem Yaşamış Bireylerdeki Psikolojik Sağlamlığa Etki Eden Kişisel Faktörlerin İncelenmesi. Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, 2007.

KARADAL, Himmet; Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1999.

KARAHAN, Şükriye; Özel Eğitim Okulunda Çalışan Eğitimcilerin Özyeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

KARASAR, Niyazi; Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Kitabevi, Ankara, 20. Baskı, 2005.

KARADUMAN, Ayhan; Ekip Çalışmasında Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2002.

KAYNAK, Tuğray; Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi. İstanbul. Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1990.

KESER, Zehra, GEDİKOĞLU, Tokay; 'Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Yeki ve Sorumluluklarını Kullanma Derecelerinin Belirlenmesi' Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 5 Sayı, 2, 2008.

KILIÇ, Süha; İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği) Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2011.

KOÇEL, Tamer; İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınevi. 2001.

KOÇEL, Tamer; İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınevi. 8. Baskı. 2003.

KÖKNEL, Özcan; Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, İstanbul, Altın Kitapları, 14. Baskı, 1997a.

KÖKNEL, Özcan; İnsanı Anlamak, İstanbul, Altın Kitapları, 7. Baskı, 1997b.

KUBİLAY, Sevda; Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri, 2013.

KURT, Neşe; Çevik Kuvvet Personelinin Stresle Başa Çıkma Tutumları, Psikolojik Dayanıklılıkları ve İş Doyumu Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2011.

MAHMUTOĞLU, Abdulkadir; Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2007.

MEADOR, Joan, L.; Job satisfaction, perceived organizational support, and organizational commitment: implications for teacher turnover in small rural schools. Unpublished doctoral dissertation, Stephen F. Austin State University, Texas. 2001.

NASH, K. James, FRASER, Mark, W.; “After-school Care for Children: A Resilience – Based Approach”, Families in Society, 1998.

NAZLI, Serap; Aile Danışmanlığı. Ankara, Anı Yayıncılık. 9. Baskı, 2012.

OKPARA, John, O.; “The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers in The Oil Industry”, The Journal Of American Academy Of Business, Vol. 10, No.1, 50. 2006.

ORUÇ, Serap; Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2007.

OSHAGBEMÍ, Titus; Job Satisfaction Profils of University Teachers. Journal of Managerial Psychology, 12 (1), 27 – 39.1997.

OSHAGBEMÍ, Titus; Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form, Uk Universities”, International Journal Of Social Economics, Vol. 30, No.12, 2003.

ÖNDER, Selçuk; Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stillerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007.

ÖZCAN, Harun; Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Yöneticiliği Yurtları Yönetim İşgörenlerin İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991.

ÖZDEN, Yüksel ; ‘Öğretmenlerde Okula Adanmışlık, Yönetici Davranışları İle İlişkili Mi?’ Milli Eğitim Dergisi, Sayı:135, 1997.

ÖZSOY, Yahya, ÖZYÜREK, Mehmet ve ERİPEK, Süleyman; Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş, Ankara, Karatepe Yayınları, 1998.

ÖZSOY, Yahya, ÖZYÜREK, Mehmet, ERİPEK, Süleyman; Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş, Ankara, Karatepe Yayınları, 2. Baskı, 2001.

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, (2006), Md.4.

ÖZGÜR, İskender; Engelli Çocuklar ve Eğitimi Özel Eğitim, Adana, Karahan Kitabevi, 2004.

ÖZYÜREK, Arzu; ‘Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlik Algısının Değerlendirilmesi’ MEB Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Ankara, 2009.

Özurlüler İdaresi Başkanlığı (ÖİB), Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), 2002 Türkiye Özurlüler Araştırması, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Yayın No: 2913, 2002.

PAKNADEL, ÇETİNKANAT, Canan, A.; Örgütsel İklim ve İş Doyumu ( Yayınlanmamış Doktora Tezi ), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ, Melek; Örgütsel Psikoloji, Bursa, Alfa Yayıncılık, 2001.

SEZGİN, Feridun; ‘İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi’ Kastamonu Eğitim Dergisi, Sayı 20, 2012.

SMİTH, Connie, Rulh, JAMES, M. Smith; “Teacher Job Satisfaction in Rural Schools: A View From The Texas Panhandle” A Paper Presented at The National Council of Professors of Educational Administration Annual Conference, Indian Wells, California, August 1993.

ŞAVUR, Eylen; İnsani Yardım Çalışanlarının Yardım Arama Davranışlarına İlişkin Bir İnceleme ‘Psikolojik Belirtiler, Psikolojik Sağlık ve Sosyal Destek Algısı’. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2012.

ŞİMŞEK, Hasan; 21.Yüzyılın Eşiğinde Paradigmalar Savaşı Kaostaki Türkiye. İstanbul, Sistem Yayıncılık. 1997.

TAŞDAN, Murat, TİRYAKİ, Eda; Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim Dergisi, Sayı 147, 2008.

TELLİOĞLU, Agdem; İstanbul İli Beyoğlu İlçesi’nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004.

TELTİK, Hilal; Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının ve İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009.

TERZİ, Şerife; Öznel İyi Olmaya İlişkin Psikolojik Dayanıklılık Modeli, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2005.

TERZİ, Şerife; Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Sayı 29, 2008.

TERZİ, Ali Rıza; 'Başarı Güdüsü Kuramı' Çağdaş Eğitim Dergisi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Giresun Eğitim Fakültesi. Sayı. 26, 2002.

TOK, Türkay, Nuri; İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2004.

TOKER, Boran; Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir' deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı 8, 2007.

TURCAN, Havva, Gözde; İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Özyeterlilik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2011.

TÜRKEL, Asuman; Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine. İstanbul: Türkmen Kitabevi. 1999.

ÜLKER, TÜMLÜ, Gamze; Psikolojik Dayanıklılıkları Farklı Üniversite Öğrencilerinin Temas Engellerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2012.

WEİSS, Mary, Jean; Hardiness and social support as predictors of stress in mothers of typical children, children with autism, and children with mental retardation. The National Autistic Society, 2002.

YALÇIN, Mine; Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Eğitimcilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Empatik Eğilim ve Bazı Değişkenler İle Olan İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 2011.

YALÇIN, Simge; İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013.

YİĞİT, Ahmet; Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2007.

YÜKSEL, Öznur; İnsan Kaynakları Yönetimi, Volkan Matbaacılık, Ankara. 1997.

MEB; İş Okulu Eğitim Programı, Ankara, Devlet Kitapları Basım Evi, 2005.

<http://sgb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2012-2013/icerik/79> (15.04.2013).

[http://www.ozida.gov.tr/odes/odes\\_2012/arastirma/tr\\_ozurluler\\_arastirmasi/blm3.pdf](http://www.ozida.gov.tr/odes/odes_2012/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi/blm3.pdf) (20.04.2013).

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_content&view=frontpage&Itemid=1](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1).

**EKLER**

1. Araştırma İzinleri
2. Kişisel Bilgi Formu
3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)
4. Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği
5. Araştırmanın yapıldığı Kurum Listesi



Kimden: **BÜLENT GÖKMEN** (gokmen\_bulent@hotmail.com)

Gönderme tarihi:18 Ocak 2013 Cuma 14:32:32

Kime: nbasim@baskent.edu.tr

HOCAM

MERHABA;

BEN BÜLENT GÖKMEN İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİNDE  
YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİYİM.

" ÖZEL EĞİTİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK  
DAYANIKLILIK VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ (İSTANBUL ÖRNEĞİ)"

KONULU TEZ ÇALIŞMAMDA "YETİŞKİNLER İÇİN PSİKOLOJİK  
DAYANIKLILIK" ÖLÇEĞİNİ İZİNİZ OLURSA KULLANMAK İSTİYORUM.

Kimden: **NEJAT BASİM** (nbasim@gmail.com)

Gönderme tarihi:18 Ocak 2013 Cuma 15:04:08

Kime: gokmen\_bulent@hotmail.com

Ölçeğimi tabii ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin yer aldığı makaleyi, makalenin sonunda yer alan ölçeğin word ortamındaki halini (kopyalayıp yapıştırması kolay olur) ve değerlendirme esaslarını içeren bilgi notunu ekte gönderiyorum. Çalışmalarınızda kolaylıklar ve başarılar dilerim.

Doç. Dr. H. Nejat Basım

Doç. Dr. H. Nejat Basım

Başkent Üniversitesi İİBF. İşletme Bölümü

Bağlıca Kampüsü Eskişehir Yolu 20. Km. Bağlıca 06810 ANKARA

e-posta: [nbasim@baskent.edu.tr](mailto:nbasim@baskent.edu.tr); [nbasim@gmail.com](mailto:nbasim@gmail.com)

T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-020- 55874  
Konu : Anket (Bulent GÖKMEN)

08/05/2013

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Aydın Üniversitesinin 18.04.2013 gün ve 1783 sayılı yazısı.  
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.  
c) Millî Eğitim Komisyonunun 07.05.2013 tarihli tutanağı.

Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Bulent GÖKMEN'nin "Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)" konulu tez çalışmasını ekli listedeki okullarda; yetişkinler için kişisel dayanıklılık ölçeği, Minnesota iş doyum ölçeğini uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Bulent GÖKMEN'nin söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

  
Dr. M. Banmer YILDIZ  
Millî Eğitim Müdürü

OL Ü R  
.../05/2013  
Güncel ÖZDEMİR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasını yazılması rica olunur.  
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgh34@meb.gov.tr  
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Babı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu  
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

5070 Sayılı Kanuna Göre GÜNAY  
ÖZDEMİR tarafından  
24324281513514776 SeriNoLu  
Sertifika ile 10.05.2013 16:27:06  
Tarihinde Elektronik Olarak  
İmzalanmıştır.

### KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Yönerge: Aşağıda bulunan sorular “Özel Eğitim Okullarında Görevli Yöneticilerin Psikolojik Dayanıklılık ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi” isimli yüksek lisans tezi ile ilgili olarak hazırlanmıştır. Verilen cevaplar gizliliğe önem verilerek bir başka amaçla kesinlikle kullanılmayacaktır. Araştırmanın niteliği ve bilimselliği açısından vereceğiniz cevaplar son derece önemlidir. Araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkürler.

Araştırmacı: Rehber Öğretmen  
Bülent GÖKMEN

#### 1-Cinsiyetiniz

1 ( ) Kadın 2.( ) Erkek

#### 2-Yaşınız

.....

#### 3- Medeni durumunuz

1.( ) Evli 2.( ) Bekâr 3.( ) Boşanmış

#### 4-Öğrenim durumunuz nedir?

1.( ).Lisans

2.( ).Yüksek lisans

3.( ).Doktora.

#### 5- Mezun olduğunuz bölüm nedir?

.....

#### 6- Meslekte çalışma süreniz?

(.....) yıl

#### 7- Görevdeki unvan durumunuz nedir?

( ) Müdür ( ) Müdür yardımcısı

#### 8- Kurumunuzun türü?

.....



## Ek 3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

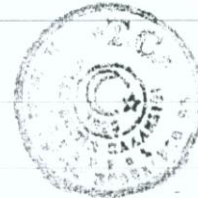
## MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Soru No	Maddeler	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşim ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					



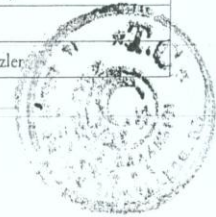
## Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği

1. Beklenmedik bir olay olduğunda...	Her zaman bir çözüm bulurum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem
2. Gelecek için yaptığım planların...	Başarılması zordur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Başarılması mümkündür
3. En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...	Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda
4. ...olmaktan hoşlanıyorum	Diğer kişilerle birlikte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kendi başıma
5. Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...	Benimkinden farklıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Benimkiyle aynıdır
6. Kişisel konuları ...	Hiç kimseyle tartışmam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arkadaşlarımla/Aile-üleriyle tartışabilirim
7. Kişisel problemlerimi...	Çözemem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nasıl çözebileceğimi bilirim
8. Gelecekteki hedeflerimi...	Nasıl başaracağımı bilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nasıl başaracağımdan emin değilim
9. Yeni bir işe/projeye başladığımda ...	İleriye dönük planlama yapmam, derhal işe başlarım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim
10. Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak	Önemli değildir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çok önemlidir
11. Ailemle birlikteyken kendimi ... hissederim	Çok mutlu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çok mutsuz
12. Beni ...	Bazı yakın arkadaşlarım/aile üyelerim cesaretlendirebilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hiç kimse cesaretlendiremez
13. Yeteneklerim...	Olduğuna çok inanırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Konusunda emin değilim
14. Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum	Ümit verici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belirsiz
15. Şu konuda iyiyimdir...	Zamanımı planlama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zamanımı harcama
16. Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir	Kolayca yapabildiğim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yapmakta zorlandığım



## Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği Devamı

17. Ailem şöyle tanımlanabilir ...	Birbirinden bağımsız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18. Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler ...	Zayıftır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Güçlüdür
19. Yargılarıma ve kararlarıma ...	Çok fazla güvenmem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tamamen güvenirim
20. Geleceğe dönük amaçlarım ...	Belirsizdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İyi düşünülmüştür
21. Kurallar ve düzenli alışkanlıklar ...	Günlük yaşamımda yoktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Günlük yaşamımı kolaylaştırır
22. Yeni insanlarla tanışmak ...	Benim için zordur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Benim iyi olduğum bir konudur
23. Zor zamanlarda, ailem ...	Geleceğe pozitif bakar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Geleceği umutsuz görür
24. Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında...	Bana hemen haber verilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bana söylenmesi bir hayli zaman alır
25. Diğerleriyle beraberken	Kolayca gülerim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nadiren gülerim
26. Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır:	Birbirlerini desteklemez biçimde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Birbirlerine bağlı biçimde
27. Destek alırım	Arkadaşlarımdan/aile üyelerinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hiç kimseden
28. Zor zamanlarda ... eğilimim vardır	Her şeyi umutsuzca gören bir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma
29. Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için ...	Zordur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kolaydır
30. İhtiyacım olduğunda ...	Bana yardım edebilecek kimse yoktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır
31. Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...	Başa çıkmaya çalışırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır
32. Ailemde şunu severiz ...	İşleri bağımsız olarak yapmayı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İşleri hep beraber yapmayı
33. Yakın arkadaşlarımla/aile üyeleri ...	Yeteneklerimi beğenirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yeteneklerimi beğenmezler



## KURUM LİSTESİ

- 1- İSTANBUL ATAŞEHİR Lions İlköğretim Okulu ve İş Okulu
- 2- İSTANBUL BAKIRKÖY Yeşilköy İlköğretim Okulu ve İş Okulu
- 3- İSTANBUL EYÜP Eyüp İlköğretim Okulu Ve İş Okulu
- 4- İSTANBUL FATİH Eram Fatih İlköğretim Okulu ve İş Okulu
- 5- İSTANBUL KADIKÖY Şöhret Kurşunoğlu İlköğretim Okulu ve İş Okulu
- 6- İSTANBUL ŞİŞLİ Saadet İlköğretim Okulu ve İş Okulu
- 7- İSTANBUL TUZLA Vala Gedik İlköğretim Okulu ve İş Okulu
- 8- İSTANBUL ÜSKÜDAR Üsküdar İlköğretim Okulu Ve İş Okulu
- 9- İSTANBUL BAĞÇELİEVLER Kazım Beyaz İş Okulu
- 10- İSTANBUL BEYKOZ Beykoz İş Okulu
- 11- İSTANBUL KARTAL Yakacık İş Okulu
- 12- İSTANBUL ATAŞEHİR Ataşehir İş Okulu
- 13- İSTANBUL SARIYER Veysel Vardal Görme Engelliler İ.Ö.O
- 14- İSTANBUL ÜSKÜDAR Türkan Sabancı Görme Engelliler İ.Ö.O ve İş Okulu
- 15- İSTANBUL ATAŞEHİR Yunus Emre İşitme Engelliler İlköğretim O
- 16- İSTANBUL ATAŞEHİR Yeditepe İşitme Engelliler İlköğretim Okulu
- 17- İSTANBUL BEYOĞLU Halicioğlu İşitme Engelliler İlköğretim O
- 18- İSTANBUL FATİH Mimar Sinan İşitme Engelliler İlköğretim O
- 19- İSTANBUL FATİH Vezneciler İşitme Engelliler İlköğretim O
- 20- İSTANBUL KADIKÖY Dosteller İşitme Engelliler Erken Çocukluk Eğitim Merkezi Anaokulu ve İlköğretim Okulu
- 21- İSTANBUL TUZLA Rotary Bölge Vakfı İşitme Engelliler İlköğretim Okulu
- 22- İSTANBUL ATAŞEHİR Yeditepe Özel Eğitim Meslek Lisesi
- 23- İSTANBUL FATİH Fatih Özel Eğitim Meslek Lisesi



- 24- İSTANBUL BAĞCILAR İ.T.O. Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi
- 25- İSTANBUL BAĞCILAR Bağcılar Lokman Hekim Otistik Çocuklar Eğitim
- 26- İSTANBUL EYÜP Eyüp Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi
- 27- İSTANBUL GAZİOSMANPAŞA Hüseyin Keçici Otistik Çocuklar Eğitim
- 28- İSTANBUL KADIKÖY Hamit İbrahimiye Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi
- 29- İSTANBUL KAĞITHANE İstanbul Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi
- 30- İSTANBUL KÜÇÜKÇEKMECE Küçükçekmece Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi
- 31- İSTANBUL KÜÇÜKÇEKMECE Yıldırım Beyazıt Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi
- 32- İSTANBUL ÜSKÜDAR Taylan Doğuer Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi
- 33- İSTANBUL ZEYTİNBURNU Zeytinburnu Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi ve İş Eğitim Merkezi
- 34- İSTANBUL ARNAVUTKÖY Arnavutköy Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 35- İSTANBUL AVCILAR Avcılar Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğt.Mrk.
- 36- İSTANBUL BAĞCILAR Sancaktepe Eğt.Uyg Okulu ve İş Eğitim Mrkz.
- 37- İSTANBUL BAKIRKÖY Nefus Nakipoğlu Eğt.Uyg.Ok.ve İş Eğt.Mrk.
- 38- İSTANBUL BEYKOZ Beykoz Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 39- İSTANBUL BÜYÜKÇEKMECE İsmail Çile Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 40- İSTANBUL FATİH Fatih Mert Karahan Eğitim Uygulama Ok.ve İş Eğt.Mr
- 41- İSTANBUL FATİH Mevlanakapı Eğitim-Uyg.Okulu ve İş Eğt.Mrk
- 42- İSTANBUL GAZİOSMANPAŞA Gönül Pınarı Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 43- İSTANBUL KADIKÖY Hayriye-Kemal Kusun Eğt-Uyg.Ok.ve İş Eğt.M
- 44- İSTANBUL KADIKÖY Mediha-Turhan Tansel Eğt-Uyg.Ok.ve İş Eğ.M
- 45- İSTANBUL KAĞITHANE Selahaddin Korkmaz Eğt.Uyg.Ok.ve İş Eğt.Mr
- 46- İSTANBUL KARTAL Sabri Taşkın Eğt.Uyg.Ok.ve İş Eğt.Merk.
- 47- İSTANBUL SARIYER Şeh.Üst.Ali Büyükdicle Eğt.Uy.Ok.ve İş E.M
- 48- İSTANBUL SİLİVRİ Lions Leo Dernekleri Esen İbak Eğitim Uygulama Okulu Ve İş Eğitim  
Merkezi





- 49- İSTANBUL SULTANGAZİ Ergun Baylav Eğitim Uyg.Ok.ve İş Eğt.Merk.
- 50- İSTANBUL ÜMRANİYE Şakire Hanım Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
- 51- İSTANBUL ÜMRANİYE Sıdika Doğruöz İş Eğitim Merkezi
- 52- İSTANBUL ATAŞEHİR İstanbul Bilim ve Sanat Merkezi
- 53- İSTANBUL BEŞİKTAŞ Beşiktaş Bilim ve Sanat Merkezi



## ÖZET

### ÖZEL EĞİTİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (İSTANBUL ÖRNEĞİ)

Gökmen, Bülent

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birsen Ekinci

Şubat 2014, 114 sayfa

Bu çalışma resmi özel eğitim okulu yöneticilerinin (müdür ve müdür yardımcısı) psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ nün wep sayfasından alınan verilere göre İstanbul İli’ nde bulunan 53 adet resmi özel eğitim okulunda görev yapan 137 (32 kadın ve 105 erkek) müdür ve müdür yardımcısı oluşturmaktadır.

Araştırma ile ilgili veriler, birinci bölümünde “Kişisel Bilgi Formu” ikinci bölümde “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve üçüncü bölümde “Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma verileri SPSS for Windows 15.0 istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Değişkenlerden normal dağılım gösteren ikili grupların (cinsiyet, medeni durum gibi) karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi, normal dağılım gösteren ikiden fazla grup (kıdem, okul türü gibi) karşılaştırılmalarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre; özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet alanı ve çalıştığı kurum türüne göre anlamlı farklılıklar göstermediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte yöneticilerin; cinsiyet, öğrenim durumu ve görevdeki unvan değişkenine göre iş doyumları farklılaşmaktadır. Yöneticilerinin iş doyum düzeyleri psikolojik dayanıklılıklarını etkilememektedir.

Araştırmanın diğer bulguları literatür ışığında tartışılarak yorumlanmış ve ilerde yapılabilecek araştırmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik dayanıklılık, iş doyum, özel eğitim, özel eğitim okulu, yönetici

**ABSTRACT****THE RELATIONSHIP BETWEEN RESILIENCE AND JOB SATISFACTION  
FOR ADMINISTRATORS OF STATE SCHOOLS FOR SPECIAL EDUCATION  
(ISTANBUL SAMPLE)**

Gökmen, Bülent

Master's Degree, Business Administration

Thesis Advisor: Assoc. Prof Birsen Ekinçi

February 2014, 114 pages

The aim of the present study was to investigate the relationship between resilience and job satisfaction for administrators of state schools for special education (director and vice director). The sample consisted of 137 directors and vice directors (32 female and 105 male) working at 53 state schools for special education in Istanbul listed on the General Directorate of Special Education and Counseling Services website in 2012-2013 school year.

The data was collected by "Demographic Information Form", "Minnesota Job Satisfaction Questionnaire" and "Resilience Questionnaire for Adults". SPSS for windows 15.0 statistics program was used to analyze the data. Independent samples t test and One Way Analysis of Variance (ANOVA) were used to investigate whether resilience and/or job satisfaction change as a function of gender, marital status, seniority, school type etc.

The results showed that total resilience scores of administrators of schools for special education does not change as a function of gender, age, marital status, major of graduation and workplace. However, the administrators' job satisfaction level changes as a function of gender, major of graduation and seniority. The administrators' job satisfaction level does not affect their resilience.

Other findings of present study were discussed based on the previous literature and some suggestions were presented for future studies.

**Key Words:** Resilience, job satisfaction, special education, schools for special education, administrators