

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



ÖZEL VE RESMİ ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bijar BULU
(Y1112.030062)

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Somayyeh RADMARD

OCAK 2016



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 Y1112.030062 numaralı öğrencisi **Bijar BULU**'nun "ÖZEL VE RESMİ ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 12.01.2016 tarih ve 2016/01 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *başarılı* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :26/01/2016

1)Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Somayeh RADMARD

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Mualla MURAT

3) Jüri Üyesi : Doç. Dr. Bayram BAŞ

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

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “ÖZEL VE RESMİ ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI” adlı çalışmanın, proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (26/01/2016)


Bijar BULU

ÖNSÖZ

Özel eğitim, alanda hizmet veren resmi ve özel kurum tipleri ve bu kurumlarda çalışan birbirinden farklı branşlardan öğretmenler tarafından yürütülmektedir. Çalışmamızda bu farklılıkların öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemeye çalıştık.

Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması adlı çalışmamın her safhasında görüş ve önerilerine başvurduğum ve yoğun temposuna rağmen desteğini esirgemeyen tez danışmanım sayın Yard. Doç. Somayyeh RADMARD'a teşekkür ederim. Okul Müdürü Sayın Sinan OLGUN ve Müdür yardımcısı Feyzullah YANIK'a çalışma süresince iyi niyetleri ve desteklerinden ötürü teşekkür ederim.

Emekleri ve koşulsuz sevgileri hep yanımda olan kıymetli ailem: Babam Burhanettin BULU, Annem Mükrimе BULU, Ağabeyim Abdullatif BULU ve Ablam Berivan BULU'ya minnetle şükranlarımı sunuyorum. Çalışma süresince moral desteğini hiç esirgemeyen meslektaşım ve sevgili yol arkadaşım Hasret BİNAY'a kıymetli desteklerinden ötürü sonsuz teşekkürler.

Ocak 2016

Bijar BULU

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vi
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Araştırmanın Amacı Ve Önemi	3
1.3. Problem Cümlesi	4
1.4. Alt Problemler	4
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Sınırlılıklar.....	5
1.7. Tanımlar	5
2.İLGİLİ ALANYAZIN	7
2.1. İş Doyumu	7
2.2. İş Doyumunun Önemi	8
2.3. İş Doyumu ile İlgili Kavramlar	9
2.3.1. İş Doyumu ve Motive Etme.....	9
2.3.2. İş Doyumu ve Moral	10
2.3.3. İş Doyumu ve Başarı.....	10
2.3.4. İş Doyumsuzluğu	11
2.4. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler	12
2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Etmenler	12
2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Etmenler.....	13
2.5. İş Doyumu ile Alakalı Kuramlar	15
2.5.1. İçerik Kuramları.....	15
2.5.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı	15
2.5.1.2. Alderfer'in Erg Kuramı	17
2.5.1.3. Herzberg'in İki Etmen Kuramı	17
2.5.1.4. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı	18
2.5.2. Süreç Kuramları.....	19
2.5.2.1. Vroom'un Bekleyiş Kuramı	19
2.5.2.2. Adams'ın Eşitlik ve Adillik Kuramı	20
2.5.2.3. Locke'un Amaç Kuramı	21
2.6. Benzer Araştırmalar	22
2.6.1. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar	22
2.6.2. Dünyada Yapılan Araştırmalar	27
3. YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırma Modeli	29

3.2.Çalışma Evreni ve Örneklemi	30
3.3. Veri Toplama Aracı	30
3.4. Uygulama	32
3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	32
4.BULGULAR	34
4.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular.....	34
4.2. Alanı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katılım Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	42
4.3. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bulgular	43
5. SONUÇ.....	53
5.1. Sonuç ve Tartışma	53
5.2. Öneriler.....	56
KAYNAKLAR	57
EKLER.....	62
ÖZGEÇMİŞ.....	68

KISALTMALAR

CA	:Cronbach's Alpha
H₀	: Yokluk Hipotezi
H_a	: Alternatif Hipotez
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MSQ	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
SPSS	:Statistical PackagefortheSocialSciences
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1.: Cronbach Alfa (α) Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	33
Çizelge 4.1.: Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	34
Çizelge 4.2.: Cinsiyetin İş Doyumuna Etkisi	35
Çizelge 4.3.: Medeni Duruma Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	35
Çizelge 4.4.: Medeni Durumun İş Doyumuna Etkisi	36
Çizelge 4.5.: Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	36
Çizelge 4.6.: Yaş Değişkeninin İş Doyumuna Etkisi	37
Çizelge 4.7.: Kurum Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	37
Çizelge 4.8.: Kurum Türünün İş Doyumuna Etkisi.....	38
Çizelge 4.9.: Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	39
Çizelge 4.10.: Mezun Olunan Okul Türünün İş Doyumuna Etkisi	39
Çizelge 4.11.: Branş Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	40
Çizelge 4.12.: Branş Değişkeninin Meslekteki İş Doyumuna Etkisi.....	40
Çizelge 4.13.: Meslekteki Toplam Hizmet Süresine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	41
Çizelge 4.14.: Meslekteki Çalışma Süresinin İş Doyumuna Etkisi	41
Çizelge 4.15.: Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücretin İş Doyumuna Etkisi.....	42
Çizelge 4.16.: Alanı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katılım Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları	43
Çizelge 4.17.: Hizmet İçi Eğitimlere Katılımın İş Doyumuna Etkisi.....	43
Çizelge 4.18.: Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	45
Çizelge 4.19.: İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler, Ortalaması ve Standart Sapması	47
Çizelge 4.20.: Cinsiyete Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları.....	48
Çizelge 4.21.: Yaşa Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	49
Çizelge 4.22.: Medeni Duruma Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları.....	49
Çizelge 4.23.: Çalışılan Kurum Türüne Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları	50
Çizelge 4.24.: Mezun Oldukları Okul Türüne Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	50
Çizelge 4.25.: Branşlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	51
Çizelge 4.26.: Meslekteki Toplam Hizmet Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	51
Çizelge 4.27.: Alanları İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Durumuna Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları.....	52

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1.: Motive Olma Süreci	10
Şekil 2.2.: Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Piramidi	16
Şekil 2.3.: Herzberg'in İki Etmen Kuramı	18
Şekil 2.4.: Vroom'un Bekleyiş Kuramı.....	20

ÖZEL VE RESMİ ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

ÖZET

Yapılan çalışmada özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri karşılaştırılmış ve çözüm önerileri getirilmiştir. Çalışma 2013–2014 eğitim öğretim yılında İstanbul Bakırköy’de faaliyet gösteren 10 özel ve 6 resmi özel eğitim kurumunda çalışan 126 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin 65 özel, 61 ise resmi özel eğitim kurumlarında çalışmaktadır.

Araştırma nicel ve nitel yöntemler bir arada kullanılarak karma yöntemle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel bölümünde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın nitel bölümünde ise resmi kurumda çalışan bir kadın ve bir erkek iki öğretmen, özel kurumda çalışan bir kadın ve bir erkek olmak üzere dört öğretmenle görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni, yaş değişkeni, medeni durum değişkeni, eğitim düzeyi değişkeni, branş değişkeni, çalışılan kurum tipi değişkeni, meslekteki hizmet süreleri değişkeni ve hizmet içi eğitimlere katılım gibi değişkenlere göre değerlendirildiğinde farklılık göstermediği; ancak özel kurum çalışanı öğretmenlerin işleri karşılığı aldıkları ücrete dair memnuniyet düzeylerinin resmi kurum çalışanlarına göre yüksek olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Özel eğitim kurumları, Özel eğitim öğretmenleri, İş doyum*

THE COMPARISON OF JOB SATISFACTION LEVELS FOR THE TEACHERS WORKING IN PRIVATE AND PUBLIC SPECIAL EDUCATION INSTITUTIONS

ABSTRACT

In the study, teachers who work in private and public special education institutions compared about job satisfaction and offered solutions for the subject. In 2013-2014 educational year, the study was conducted with 126 teachers who work on 10 private and 6 public educational institutions in Bakırköy, Istanbul. While 65 of participant teachers were working in private special education institutions, they are maining 61 teachers were working in public special education institutions.

The research was carried out with mixed methodology with the using of the combination of quantitative and qualitative methods. In the quantitative section, the jobsatisfaction of teachers who work in special education field been evaluated with the using of Minnesota Job Satisfaction Scale. In the qualitative section, 2 teachers (one man and one woman) from private special education institutions and 2 teachers (one man and one woman) from public special education institutions were selected and an interview conducted with them.

As a result of analysis, the jobsatisfaction of private and public special education institutions teachers are the same in the field of gender variable, age variable, marital status variable, education level variable, branch variable, type of the institution variable, term of service variable and participating in-service training variable. On the contrary, the contentedness level of private school teachers are higher than public special education institutions teachers in the field of wages for their works.

Key Words: *Special education institutions, Special education teachers, Job satisfaction*

1. GİRİŞ

İnsan, hiç kuşkusuz bir kurumun en temel kaynağıdır. İnsan unsurunun daha faydalı değerlendirilmesi, kurumun başarı ve başarısızlığına etki eden en önemli unsurlardan birisidir. Bundan dolayı, kişilerin işe karşı davranışları ve işten bağlı olarak iş doyum düzeyleri pek çok çalışmada araştırılmıştır.

Bir toplumda en önemli meslek gruplarından biri olarak öğretmenlik mesleği gösterilmektedir. Her toplum varlığını devam ettirebilmek, geleceğini garanti altına alabilmek için vatandaşlarını eğitmekte, geleceğe hazırlamakta, yetiştirmekte ve geliştirmektedir. Ancak öğretmenlik mesleği bazı açılardan incelendiğinde diğer meslek gruplarına göre farklılıklar içermektedir. Öğretmenler vakitlerinin pek çoğunu öğrencileriyle beraber ya da tek başlarına çalışarak geçirmektedirler.

Hem özel hem de resmi özel eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin iş tatmini, eğitimin kalite seviyesini artırmada ve kaliteli eğitim oluşturmada önemli bir araçtır. Öğretmenlerin iş doyumunu artırabilmek için çeşitli yöntemler bulunmaktadır.

İş doyum kavramı, bireyin tüm yaşamına yön veren bir özelliğe sahiptir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; diğer öğretmenler, veliler, öğrenciler, tüm çalışanlar ve diğer paydaşlar üzerindeki etkisi büyüktür. Diğer taraftan öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından da önemlidir. İşinden doyum sağlayan özel eğitim öğretmeni sınıfta ve okul içerisinde olumlu davranışlar sergiler. Böylece sınıfta ve okulda olumlu bir iklim yaratılmış olur.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin sınırlı olması, beraberinde pek çok değişkene de etki etmektedir. Bu durumdan gerek öğretmen gerekse okulun performansı etkilenebilmektedir.

1.1. Problem Durumu

İş doyumu, iş görenin görevini yerine getirmesi karşılığında hissettiği manevi doyumdur. İş doyumunun, yerine getirilen görevin özellikleriyle çalışanın istek ve beklentilerinin birbiriyle örtüştüğünde gerçekleştiğini ifade edebiliriz. Buradan hareketle, çalışanın işini yaparak bu manevi hazzı duyamaması ya da yaşadığı olumsuzluklar da iş doyumсуuzluğuna neden olacaktır (Yelboğa, 2007).

Özel eğitimin tanımı; özel eğitime gereksinimi olan bazı çocukların eğitim alabilmesi için uzman bir şekilde yetiştirilmiş öğretmen, gereksinimlere yönelik hazırlanmış eğitim programları ve eğitim alacak çocukların özür ve niteliklerine uygun eğitim alanında yapılan çalışmalardır (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 1998).

Günümüz iş çevrelerinde sıkça kullanılan iş doyumu (jobsatisfaction) kavramı artık pek çok kurumda ve yönetim kademelerinde olduğu gibi eğitim yönetimi alanında da sıkça yer almaya başlamıştır. Literatür taraması yapıldığında eğitimde iş doyumu konulu gerek Türkiye'de gerekse yurtdışında pek çok araştırma yapıldığı görülmüş; ancak özel eğitim alanındaki öğretmenleri çalıştıkları kurum tipine göre konu alan bir iş doyumu araştırmasına rastlanmamaktadır.

Özel eğitim öğretmeni; özel gereksinimli öğrencinin ihtiyaçlarını belirleyerek öğrenci için öğretim programları geliştiren özel gereksinimli birey ile akranları arasındaki farkı en aza indirmek için özel bir formasyon eğitimi almış öğretmendir. Türkiye'de özel eğitim öğretmenleri Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm okullarda çalışabilmektedir. Bu okullarda öğretmenler; özel gereksinimli öğrencilere grup eğitimi vermektedir. Özel okullarda ise öğrencilere bireysel eğitim verilmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurluğu Kanunu'nun 176. maddesi uyarınca Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan özel eğitim öğretmenlerine yıpranma payı adı altında ek ders ödemelerinin %25 oranında fazla olmasından da anlaşılacağı gibi diğer öğretmenlik branşları ile karşılaştırıldığında bu öğretmenlerin nispeten ağır şartlarda çalıştıkları ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinde yükselme (terfi) durumunun kolay olmaması, öğretmenlik mesleği ile ilgili kişilerin kendilerini yeterince iyileştirememeleri,

olumsuz çalışma şartları öğretmenlerin iş doyumlarını düşürmekte, işlerinde ise tatminsizlik ve isteksizliğe neden olmaktadır (Oruç, 2007).

Buradan hareketle araştırmada çalışma şartlarının zorluğu göz önüne alındığında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini özel ya da resmi özel eğitim kurumlarında çalışmalarına göre etkileyen değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Özel yapılandırılmış alanda bireyin ihtiyaçlarına göre hazırlanan planlarla uygun eğitim metotlarını uygulayarak yetersizlikten etkilenmiş kişileri diğer insanlarla beraber toplumsal hayata hazırlayabilmek, topluma kazandırabilmek ve gelecek sağlayabilmek için özel ve resmi özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş doyum seviyeleri önemli bir rol oynamaktadır.

Eğitim kurumları sadece günümüzün değil geleceğin de iş gücüne ışık tutmaktadır. Nitelikli işgücü oluşturulabilmesi için insan gücünü yetiştiren öğretmen ve eğitmenlerin iş doyum seviyelerinin yüksek olması beklenir. En temel anlamıyla iş doyumunu insanların işlerinden memnun olma seviyesi olarak ifade edilmektedir. İnsanların kurumlarındaki memnuniyeti ise insan ilişkileri ve iş beklentileri başta olmak üzere pek çok faktörden etkilenmektedir.

Araştırmanın amacının, özel ve resmi özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin karşılaştırılması oluşturmaktadır. Araştırma özel ve resmi özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin saptanarak, farklılıkların ortaya konulması ve bu konuda yapılabilecek çalışma ve gelişmelere veri sağlaması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu ve buna benzer araştırmalardan elde edilecek sonuçların özel sektör ile Milli Eğitim Bakanlığı'na, öğretmenlerin iş doyumunu artırıcı çalışmalar yapılması konusunda ışık tutacağı umulmaktadır.

1.3. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “*Özel ve Resmi Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?*” olarak belirlenmiştir.

1.4. Alt Problemler

Araştırmaya ilişkin alt problemler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Alt Problem 1: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin çalıştıkları kurumun resmi ya da özel olmasına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 2: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 3: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 4: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 5: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 6: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 7: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin meslekteki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Alt Problem 8: Resmi ve özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılımlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.5. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Anketi cevaplayacak katılımcıların ilettikleri bilgilerin birebir gerçek olduğu kabul edilmiştir.
- Araştırmanın evreninin İstanbul ili Bakırköy ilçesinde zihinsel engelli öğrencilere hizmet veren MEB'e bağlı 10 özel ve 6 resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerdir.
- Veri toplama ve analizinde kullanılan yöntemlerin araştırmanın ana ve alt problemleri için en uygun yöntemler olduğu varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Söz konusu araştırma 2013 – 2014 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Bakırköy ilçesinde zihinsel engelli öğrencilere hizmet veren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 10 özel ve 6 resmi özel eğitim kurumunda çalışmakta olan 126 öğretmenin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Araştırma boyunca kullanılan tanımlar aşağıdaki gibidir:

- **İş Doyumu:** İş doyumu, bireyin işiyle alakalı beklentilerinin iş ortamında karşılandığını fark etmesi ve beklentileriyle ihtiyaçlarının uygun olması; personelin işini veya çalışma hayatını değerlendirmesi sonucunda hissettiği haz veya sahip olduğu duygusal doyumun bir arada yorumlanması şeklinde betimlenmektedir (Varışlı, 2010).
- **Özel Eğitim:** Özel eğitimin tanımı; özel eğitime gereksinimi olan bazı çocukların eğitim alabilmesi için uzman bir şekilde yetiştirilmiş öğretmen, gereksinimlere yönelik hazırlanmış eğitim programları ve eğitim alacak çocukların özür ve niteliklerine uygun eğitim alanında yapılan çalışmalardır (MEB, 1997).
- **Resmi Özel Eğitim Kurumu:** Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, engelli kişilere hizmet sağlayan, özel olarak kendini geliştirmiş çalışanların yer aldığı, geliştirilmiş eğitim programlarının gerçekleştirildiği özel öğretim kurumunu ifade etmektedir (MEB, 2000).

- **Eğitim Yöneticisi:** Eğitim kurumlarındaki mevcut işgücü kaynaklarını, materyal ve araçlarını organize eden, astların çalışma ve çabalarını yöneten, onları eğiten ve motive eden ve böylelikle onların daha verimli bir biçimde çalışmalarını sağlayan kişidir (Ortaç, 2003).

2.İLGİLİ ALANYAZIN

İkinci bölümde özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri karşılaştırılmaya çalışılmakta ve çözüm önerileri getirilmek istenmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ilk kısmında; iş doyum kavramına değinilmekte, iş doyumunun tanımı, önemi, iş doyumсуuzluğu, iş doyumunu etkileyen kişisel ve kurumsal olgular, iş doyum ile alakalı içerik ve süreç kuramlarından bahsedilmektedir. İçerik kuramları olarak; Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi kuramı, Alderfer'in Erg kuramı, Herzberg'in İki Etmen kuramı ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı kuramı açıklanmaktadır. Süreç kuramlarından ise; Vroom'un Bekleyiş kuramı, Adams'ın Eşitlik ve Adillik kuramı ve Locke'nun Amaç kuramı açıklanmaktadır.

2.1. İş Doyumu

İş doyum, bir kişinin işle alakalı talep ve beklentilerinin işte yerine getirildiğini fark etmesi ve bu beklentilerin kişinin ihtiyaçlarını karşılaması olarak tanımlanmaktadır. Izgar (2001) iş doyumunu, mesleği ve iş hayatı üzerine düşünen çalışanın bunun sonucunda aldığı zevk ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade etmektedir. Özgüven (2003)'e göre iş doyumу çoğunlukla çalışma alanını oluşturan durumlara yönelik çalışanların verdiği olumlu veya olumsuz duygular ya da tepkilerdir. Çetinkanat (2000) iş doyumunu, tıpkı insanın diğer davranışları gibi, duygusal, bilgisel ve davranışsal özelliklerinin karışımı olarak ifade etmektedir. Koçel'e (2001) göre Locke, iş doyumunu, bireyin mesleğinin veya iş hayatının memnun ve duygusal olarak olumlu sonuçlanması durumu olarak tanımlamaktadır. Telliöglu(2004) ise iş doyumunu, çalışanların işlerinin değişik taraflarına yönelik sergiledikleri davranışların birikimi olarak tanımlamaktadır. Buna göre çalışanın işiyle alakalı davranışları olumluysa iş doyumу, olumsuzsa iş doyumсуuzluğu oluşmaktadır.

Çetinkanat (2000)'ın dediğine göre, iş doyumу üç önemli etken içermektedir. Birincisi; iş koşullarına yönelik verilen duygusal bir tepki olan iş doyumudur ki,

görülmemekte ancak anlaşılmaktadır. İkincisi; çalışan kendisine karşı çok iyi muamele edildiğini, ücret sisteminde adalet olduğunu düşünüyorsa işlerine karşı olumlu bir davranış sergilemektedir. Üçüncüsü ise, iş doyumunu, kendisi ile alakalı bazı nitelikler sunmaktadır.

2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, çalışanın doyumunun çok kısa bir sürede üretime doğrudan etki etmesi nedeniyle çalışan ve kurum açısından çok önemli bir yere sahip olmaktadır. Poyrazoğlu'na (1992) göre, doyum yeterli düzeyde olmadığına, çalışan işinde doyuma ulaşamadığına, doyumsuzluğu oranında hayal kırıklığına uğramaktadır. Hayal kırıklığına uğrayan çalışan işine yönelik istek duymama, kuruma yönelik ilgisizlik, işe sürekli gitmeme, işini tam olarak yapmama gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler verecektir.

İş doyumunu, kurumsal davranış araştırmacıları için de çok değerli bir kavramdır. İşle alakalı olumlu ve olumsuz eğilimlerin kurumsal davranışı önemli oranda etkilemesi iş doyumunu üstündeki ilginin asıl nedeni olmaktadır. Daha farklı bir şekilde, bireyin iş hayatı boyunca gördükleri, deneyimledikleri, elde ettikleri, mutluluk ve tasaları gibi duygu ve bilgi birikimleri sonucu işlerine ya da kurumlarına yönelik sergiledikleri davranışlar gelişme gösterecektir. İş doyumunu bu davranışların genel yapısıdır. Erdoğan'a (1996) göre, çalışanın işine yönelik sergilediği davranışlar olumlu ve olumsuz olabileceğinden dolayı iş doyumunu, çalışana kaybetmemenin temel ilkelerinden birisi olmaktadır.

Sertçe'ye (2002) göre, iş doyumunun sahip olduğu önem üç başlıkta belirtilebilmektedir;

- i. Birey Açısından: İş doyumunun çoğalmasının çalışanın mutluluk oranını artırmasına, azalmasının ise çalışanın işinden uzaklaşmasına, buna bağlı olarak da ilgi eksikliği ve uyum sağlayamamasına neden olacaktır.
- ii. Kurum Açısından: Çalışanların talep ve beklentilerini yerine getirebilen kurumların kolayca çalışan buldukları, çalışanlarının devamsızlık yapmadığı, iş doyumunu karşılayamayan ve beklentileri yerine getiremeyen kurumların ise kolayca çalışan bulamadıkları, var olan çalışanların da artan devamsızlıkları ve buna bağlı olarak verimliliğin

azalması, iş doyumunun kurum açısından çok önemli bir ilke olduğunu belirtmektedir.

- iii. Yönetici Açısından: Çalışanın kurumun amaçları yönünde verimli çalışması yöneticilerin başarısını etkilemektedir. Üstleri tarafından özellikle, başka şahısların yanında övülmek, çalışanların işe yönelik sadakatini, üstlerine yönelik saygısını arttırmaktadır.

2.3. İş Doyumu ile İlgili Kavramlar

Bu bölümde iş doyumunu ile alakalı kavramlara bağlı olarak güdüleme, moral, başarı ve iş doyumsuzluğu kavramları anlatılmaktadır.

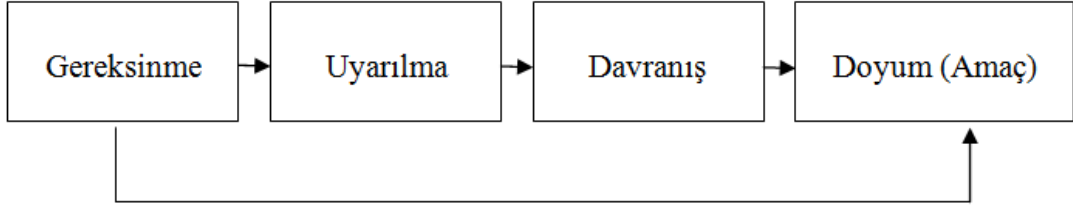
2.3.1. İş Doyumu ve Motive Etme

Motivasyon, bireyi amacına ulaşmak için harekete geçmeye zorlayan, aktif hale sokan; bireyin davranışlarını perçinleyen bir olgudur. Motive olma ise, insanın gayret göstermesini sağlayan, isteme, dürtü, arzulama gibi kelimelerle tanımlanabilen genel bir kavramdır. Motive olma ihtiyacı, bir motivasyonun yerine getirilebilmesi için, dâhili ve harici unsurların zorlamasıyla ortaya çıkmaktadır. Başaran'a (1991) göre, bir sorunu çözmek, istenilene ulaşmak, bir şey meydana getirme gereksinimini karşılamak için motive olmak insana mahsustur.

Erol'a (2004) göre, bir iş yerinde iş doyumunu fazla ancak çalışanın motivasyonu az olabilmektedir. Bu çalışanın var olan konumundan dolayı mutlu olduğunu ancak daha fazla gayret göstermek için istek duymadığını anlatmaktadır. Ancak çalışan az iş doyumuna ve fazla motivasyona sahipse o halde az iş doyumuna rağmen yüksek bir iş performansı ortaya koyacaktır. Bu da motivasyon ile iş doyumunu arasındaki farkı göstermektedir.

Birey doyuma veya amaca ulaşana kadar kendisini eksik hissetmektedir. Bu da bireyde talep ve istikrarsızlık meydana getirmektedir. Gereksinim karşıladığında istikrarsızlık ortadan kaldırılmış olmakta ve birey doyuma ulaşmakta, mutlu olmaktadır. Doyuma ulaşmanın aşabileceği bir sınır da bulunmamaktadır. Gereksinimler karşılanıp doyuma ulaşıldıkça yeni gereksinimlerin ortaya çıkacağı açıktır. Sonuçta, motivasyon, çeşitli gereksinimlerin karşılanması için bireyleri davranış ve aktifliğe zorlayan bir neden olarak tanımlanabilirken,

motive olma; bu aktifliğin kendisini meydana getirmektedir. Bu nedenle motive olma, motivasyonların etkisiyle aktif olan gerçekleşme sürecidir. Şekil 2.1 içerisinde motive olma süreci gösterilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005):



Şekil 2.1.:Motive Olma Süreci

2.3.2. İş Doyumu ve Moral

Moral çalışma alanına etki eden çeşitli koşul ve unsurların meydana getirdikleri iş doyumu, verim ve üretim gibi iş davranışlarının ortak bir sonucudur. Bir bireye ya da guruba egemen olan iklim ya da atmosfer olarak tanımlanabilecek psiko-sosyal ve canlı bir kavramdır. Sürekli değişerek, inişler ve çıkışlar gösterdiği nedeniyle, çıkışının sağlanması ya da yukarıda kalması için sürekli dikkat etmek gerekmektedir. Ilgar'a (2000) göre, moral her an desteklenmeye ihtiyaç duyan bir duygudur.

Her seviyedeki çalışanlar, değer verilip verilmediklerini, saygı beslenip beslenmediklerini takip etmektedirler. Bunun sonucunda çalışanın moral seviyesini etkileyen olumlu ya da olumsuz duygular oluşmaktadır. Seyfikli (2007)'ye göre moral, çalışanın kendini işine adanmasına ve işten doyum almasına etki eden en önemli unsurdur.

2.3.3. İş Doyumu ve Başarı

Öncelikli olarak iş doyumu kurumlarda uygulanmakta olan insan ilişkileri sisteminin temel unsurudur. İnsanlar memnun kaldığı sürece, daha verimli çalışarak buna cevap vermektedirler. İş performansı yüksek olanların daha fazla doyuma ulaştıkları da gözlemlenmektedir. Başarısı yüksek olanlar da göze çarpacak yöntemlerle ödüllendirilir, isteklendirilirse ödül, doyumu artırır. Erdoğan'a (1997) göre, doyum başarının yüksek olmasına değil verilen ödüle yönelik oluşan duyguların bütünüdür.

Önceden iş doyumunun işte başarılı olmaya olumlu bir etkisi olduğu düşünülerek, yöneticiler çalışanları için yararlı düzenlemeler yapmalarına

inandırılmaya çalışılmaktaydılar. Bu kaniya varılmasının nedeni işle alakalı hareketlerin kaçınılmaz olarak hareket ya da faaliyet olarak tanımlanması gerektiği düşüncesinden gelmektedir. Ancak çalışanların, çoğunlukla başarı düzeylerinde hiçbir şekilde artış göstermeksizin, doyum ya da doyumsuzluk hissedebildikleri gibi, bunun zıttı bir durumdan da bahsedilebilmektedir. Örnek vermek gerekirse baskıcı bir yönetimin var olduğu kurumlarda iş performansı ya da randıman daha fazla alınabilmektedir. Bingöl'e (1990) göre, bazı kurumlarda iş doyumunun çok olmasına rağmen, çalışanlar grupsal davranışlara uyum sağlama mecburiyetinden ötürü işlerinde az miktarda performans gösterebilmektedirler.

2.3.4. İş Doyumsuzluğu

İş doyumsuzluğu; çalışanın yaptığı işten bir doyum veya memnuniyet hissetmemesini, işine bir istek duymamasını, usanç ve uzaklaşma isteği hissetmesini anlatmaktadır. İşinden doyum alamamak, çalışanı üzebilmekte ve olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Aksu, Acuner ve Tabak'a (2002) göre, iş doyumsuzluğunun psikolojik olarak çalışanda kaygı oluşturması, bu kaygının sık aralıklarla ve sürekli olması, onun psikolojisini olumsuz olarak etkilemekte, bununla beraber çalışanda bunalma hissi, saldırgan davranışlar, işte devamsızlık, istifa etme gibi kurum tarafından istenmeyen davranışlarla karşılaşmaktadır.

Talep ve ihtiyaçlarının karşılanmadığını sezen bireyler, olumsuz bazı tepkiler vereceklerdir. Bu da doyumsuzluk durumu ve sürtüşmeye neden olacaktır. Eren'e (2004) göre, iş ile alakalı memnuniyetsizlikler ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz davranışlar üç kısımda incelenmektedir:

1. Çalışma koşullarına ve iş donanımına ilişkin memnuniyetsizlik ve doyumsuzluklar,
2. Belli bir işte çalışma sonucu elde edilecek maddi çıkarlarla alakalı memnuniyetsizlik ve doyumsuzluklar,
3. Övülme ve itibar görme durumlarıyla alakalı memnuniyetsizlik ve doyumsuzluklar.

2.4. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler

İş doyumuna etki eden birçok etmen olmasıyla birlikte, bireysel ve kurumsal etmenler olarak iki alt başlık altında incelenmiştir.

2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Etmenler

İş doyumuna etki eden bireysel etmenler; benlik, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hâl, görev süresi (kıdem) olarak altı farklı başlıkta değerlendirilebilmektedir.

Benlik, bireyin fiziksel, zihinsel ve psikolojik özelliklerini içeren kendisi hakkındaki bilgisidir. Buna bağlı olarak, benlik bireyin kendi içerisinde başından geçenleri değerlendirmesi, doyum ve çıkar elde edeceği bir konuma geçmeyi arzuluyor olmasıdır. Eren'e (2004) göre, bireyin diğer bireyler açısından benliği, onun topluluk içinde bazı özelliklere ve görevlere sahip olmasıdır.

Pek çok araştırmacıya göre birbirleri arasında yaş farkı olan çalışanlar iş doyumunu açısından olumsuz bir ilişkiye sahip olmaktadır. Aksayan'a (1990) göre, çalışanların yaşı arttıkça, deneyimlerinden dolayı daha çok uyum sağlamakta, bu sayede işlerinden daha fazla doyum almaktalar. Daha genç çalışanlar ise işlerinde yükselme ve iş güvencesiyle alakalı büyük beklentilerinden veya iş seçimi ve iş güvencesiyle alakalı kaygılarından dolayı, işlerinden daha az doyum almaktalar.

Başaran'a (1991) göre, erkek ve kadın çalışanların iş doyum düzeyleri arasında cinsiyetten dolayı bir fark olduğuna yönelik tutarlı deliller yoktur. Endüstri çalışanları üstünde, cinsiyetin başlı başına bir etkisi bulunmamaktadır.

Yapılan araştırmalar çoğunlukla eğitim düzeyi arttığında doyumun azalacağı doğrultusundadır. Aksayan'a (1990) göre, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların kendilerine örnek aldıkları gruplarının imkânları ile kendi imkânlarını karşılaştırmaları buna neden olmaktadır.

Gerçekleştirilen bir araştırma sonucu, evli çalışanların, bekâr çalışanlardan daha fazla iş doyumlarının olduğu ortaya koyulmuştur. Aksu'nun (2002) belirttiği üzere, Herzberg'in evli çalışanlar üstünde yaptığı araştırmasında kadın çalışanlar

üzerinde evli ve bekâr olanlar farklı iş doyum düzeyine sahipken, erkek çalışanlarda böyle bir farka rastlanmamıştır.

Sertçe'ye (2002) göre, iş doyumunu ile iş pozisyonu arasında sıkı bir bağ bulunmakta ve üst düzey yönetim kademesinde görev alan bireyler, daha fazla iş doyumunu hissetmektedirler. Başaran'a (2001) göre, çalışanlar kurumda yönetim basamaklarında yükseldikçe, iş doyumlarının da arttığı gözlemlenmektedir.

2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Etmenler

İş doyumuna etki eden kurumsal etmenler; işin kalitesi, maaş, yükselme imkânı, övülme, çalışma şartları, denetim ve çalışma grubu olmak üzere yedi farklı başlıkta değerlendirilebilmektedir.

Yapılan iş ve kalitesi, işten alınan doyumda önemli bir etmenddir. İşin, devamlı öğrenebilmeye açık olması, yetenek ve ustalıkta ihtiyaç duyması, toplulukta saygı görmesi, serbestlik sağlayabilmesi ve başarı hissettirmesi işin sevilmesine veya sevilmemesine neden olmaktadır. İşin alelade olması, yani işin içeriğinin değişme imkânının az olması gibi nedenler doyumsuzluk meydana getirebilmektedir. Özcan'a (1991) göre, çalışanın sürekli olarak aynı işi yapması aynı işte çalışmaktan sıkılmasına ve doyumsuzluk hissetmesine neden olmaktadır.

Çalışanlar, çabalarının karşılığı olarak kendilerine ödenen maaşın, yeterli düzeyde ve adaletli olarak verilmesini arzu etmektedirler. Çalışanlar, kendilerine ödenen maaşın yeterli düzeyde olup olmadığına, bu maaşın ihtiyaçlarına mal ve hizmet açısından ne düzeyde yettiğine ve başka kurumlarda benzer işte çalışanlara ödenen miktara bakarak karar vermektedirler. İncir'e (1990) göre, maaşlarını kurumdaki diğer çalışanların maaşlarıyla karşılaştırmaktadırlar.

Yükselmenin manası çalışandan çalışana değişmektedir. Yükselme bir çalışana göre, ruhsal gelişme olabilirken, başkalarına göre daha fazla maaş, daha hızlı yönetim kadrosunda yükselme, rekabeti kazanma olabilmektedir. Başaran'a (1991) göre, her çalışan yükselmeyi farklı yönlerden ele aldığından, bireylerin hissedeceği doyum veya doyumsuzluk oranı da değişecektir.

Övülme kavramı, topluluk ve kurumlarda farklı olarak idrak edilebilmektedir. Toplum ve kurumların kültür kavramından dolayı birbirinden ayrışmasıyla

birlikte her kurumun çalışanlarını övme şekilleri değişebilmektedir. Bir kurumda övme çalışanların kurum kararlarına ortak olmaları amacıyla yapılırken, diğer bir kurumda ise çalışanların grup olabilmeleri için isteklendirme amaçlı yapılabilmektedir. Buna karşın, neredeyse tüm çalışanlar olumsuz eleştirilerden hazzetmemektedir. Başaran'a (1991) göre bundan dolayı eleştiri, övülen işin değerlendirirken yapıldığında, çalışana işin kalitesinden dönüt sağlayarak bir dahaki sefere işin daha iyi yapılmasını mümkün kılabilir.

Çalışma şartları, çalışanın iş dışındaki hayatını da etkileyebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, çok çalışma ya da uzun çalışma süresi bireylerin aileleri ya da arkadaşlarıyla yeterince zaman geçirememelerine ve kendilerini bir sonraki güne hazırlayamamalarına neden olabilmektedir. Her ne kadar kişiye göre değişse de çalışma süresi ya da iş günündeki kısalık, çalışanların kendileri için daha fazla zaman ayırmalarını mümkün kılacaktır. Erdil ve Keskin (2003)'in belirttiği üzere kurum yönetimleri, çalışanların çalışma süresi sebebiyle karşılaştıkları olumsuz durumların engellenebilmesi için, esnek çalışma saatleri gibi çeşitli yöntemler geliştirebilmektedir.

İş yerindeki yönetim ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda büyük öneme sahiptir. Aksayan'a (1990) göre, ortak çalışmaya uygun, çalışanların işle ilgili kararlara katılmasını sağlayan, takımda bulunan bireylerin fikirlerini rahatça söyleyebilmelerini sağlayan yönetimler sayesinde, çalışanlar daha fazla doyum alabilmektedir. Yöneticilerin içten, nazik ve dostça davranması, çalışanların sağlığı ve sorunlarını önemsemesi halinde iş doyumunun büyük bir oranda arttığı gözlenmektedir.

Bireyin parçası olduğu grup, onun iş doyumuna etki etmektedir. Her kurumda bazı biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Bazı çalışma gruplarının başarıları, üyelerinin arasındaki bağlar açısından örnek olmaktadır. Çalışanın başarılı olduğu düşünülen bir grupta yer alması, hayatı algılama biçimi kendisiyle benzer bireylerle birlikte çalışması onun iş doyumunu arttıracaktır. Erdoğan'a (1996) göre çalışanlar, işten sadece somut başarı ya da kazanç istememektedirler. Çünkü zamanının çoğunu iş yerinde geçiren çalışanlar için, uyum sağladığı iş arkadaşlarıyla birlikte hareket edebilmek sosyal olmak için gereklidir.

2.5. İş Doyumu ile Alakalı Kuramlar

İş doyumu ile alakalı kuramlar kaynaklarda çok çeşitli şekillerde anlatılmakta olup, bu çalışmada içerik ve süreç kuramları olarak iki başlık altında değerlendirilmiştir:

2.5.1. İçerik Kuramları

Bu başlığın altında sözü edilen kuramlar, bireyin içinde bulunan ve bireyi belirli doğrultularda hareket etmeye yönelten etmenleri tanımlamaya yöneliktir. Bu kısımdaki ana çıkış noktası; bir yöneticinin kendisi ile beraber çalışanları belirli şekillerde hareket etmeye mecbur bırakan bu etmenleri anlayabilir ve kavrayabilirse, bu etmenleri dikkate alarak çalışanlarını nasıl daha iyiye yönlterek başarıyı arttırabileceğini tanımlamaktır. Koçel'in (2001) dediği gibi, bu kavramların anlaşılması, çalışanları kurumun amaçları doğrultusunda hareket etmeye yönlendirebilecektir.

2.5.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

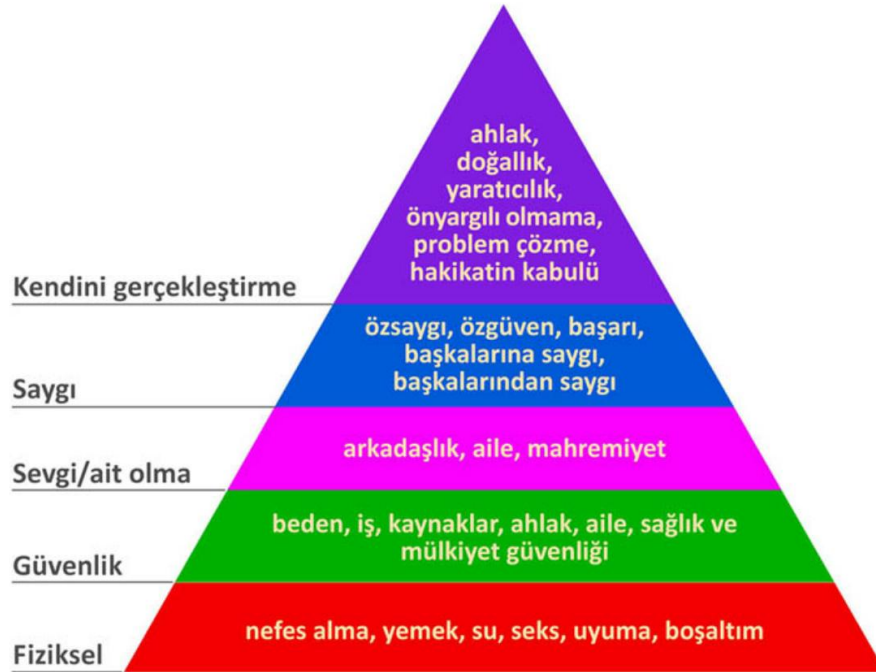
Maslow bireylerin gereksinimlerini beş başlık altında toplayarak kavramı tanımlamıştır. Maslow, insan gereksinimlerinin aşağıdan yukarı olacak şekilde bir aşama sırası içinde olduğunu ifade etmektedir. Maslow'a göre insanlar daha iyi konumda olmayı arzulamakta ve ellerinde olmayan şeylere karşı aşırı bir istek duymaktadır. Daha büyük bir gereksinimin ortaya çıkması için ufak gereksinimlerin karşılanması gerektiğini belirtmektedir (Çetinkanat, 2000).

Çetinkanat'ın (2000) belirttiği üzere Maslow, gereksinimleri aşağıda olduğu üzere beş kısımda (Şekil 2.2) değerlendirmektedir:

- 1. Fiziksel Gereksinimler:** Motive olmanın başlangıcı olarak kabul görmektedir. Yiyecek, su, cinsellik, barınılacak yer, uyku, nefes alma ve hareket etme gibi yaşamsal aktivitelerin sürdürülebilmesi için giderilmesi gereken, ancak birbirlerine bağlı olmayan gereksinimlerdir.
- 2. Güvenlik Gereksinimi:** Fiziksel gereksinimlerin karşılanması sonrasında meydana gelmektedir. Güvenlik, kaygı duyma, hastalık gibi durumlar karşısında kanunlara duyulan gereksinimlerdir. Güvenlik gereksinimleri karşılanan bireyler sağlıklı ve mutlu olmaktadır.
- 3. Sevgi ve Aidiyet Gereksinimi:** Fiziksel ve güvenlik gereksinimleri de karşılandıktan sonra bireyin sosyal gereksinimleri etkili olmaya, sevgi ve

aidiyet gereksinimleri oluşmaya başlayacaktır. Bireyin yakınları başta olmak üzere, arkadaşları, aynı yerlerde bulunduğu diğer bireyler tarafından sevilme, önemsenme, sahip çıkılma gibi gereksinimleri ortaya çıkmaktadır. Bu gereksinimler karşılanmazsa bireyler mutsuz olmaktadır.

4. Saygılık Gereksinimi: Bireyin, var olduğu ortamda, kendinden memnun olma, benimsenme, özgürlük, övülme, özgüven ve başarıyla diğer bireylerin saygısı, bilinirlik, pozisyonu, beğenilme gibi gereksinimleri bulduran saygılık gereksinimleri oluşmaktadır. Bu gereksinimlerin karşılanmaması; kendini küçümseme, eksiklik ve umutsuzluk hissetmeye neden olmaktadır. Bu nedenle de bireyin cesareti, özgüveni ve başarısı azalmaktadır.
5. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Maslow'un piramidinin en tepesinde bulunmaktadır. Bireyin kendisinin farkına varması ve bireysel evriminin devamını kapsayan bir süreçtir. Bu gereksinim, bireyin kendi yapabileceklerini, yeteneklerini, yaratıcılığını oluşturmayı amaçlaması ile alakalıdır.



Şekil 2.2.:Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Piramidi

2.5.1.2. Alderfer'in Erg Kuramı

Çetinkanat'ın (2000) belirttiği üzere, ClaytonAlderfer tarafından ortaya atılan bu kuram, üç temel gereksinime sahiptir. Bu gereksinimler;

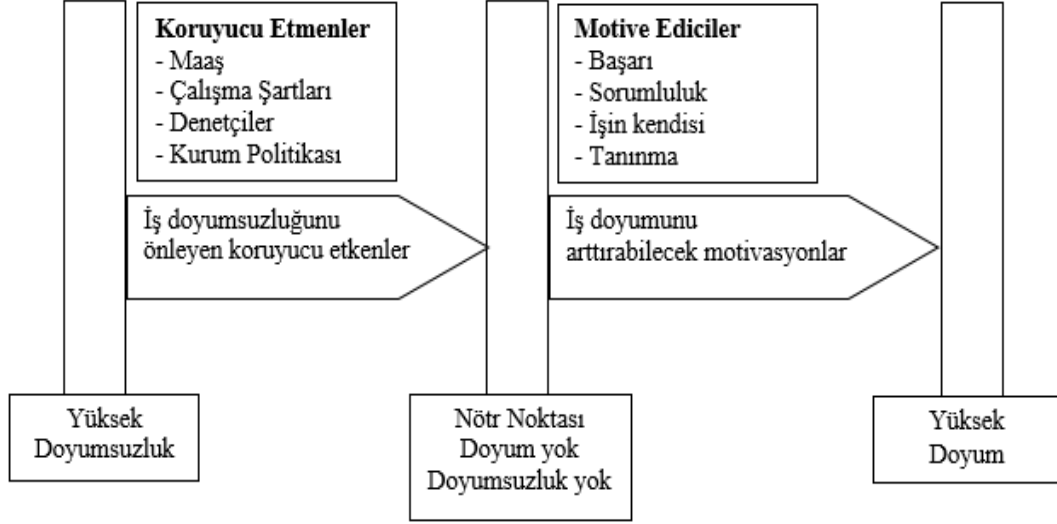
1. Varlık Gereksinimleri: En düşük düzeyde fiziksel yaşamı devam ettirme ile alakalı gereksinimler olan, yiyecek, su, barınacak yer ve fiziksel güvenlik gereksinimlerini kapsamaktadır. Çalışan bir birey bu gereksinimlerini maaş, kurumsal olanaklar, huzurlu çalışma ortamı ve iş emniyeti ile karşılayabilmektedir.
2. İlişki Gereksinimleri: Bireyin diğer bireylerle olan ilişkileri, duygusal destek, saygınlık, bilinirlik ve aidiyet gereksinimlerini karşılayacak tatminleri içermektedir. İşte, iş arkadaşları ile sosyal bağlar, iş dışında ise arkadaşlar ile tatmin sağlanabilmektedir.
3. Gelişme Gereksinimleri: Bu gereksinim bireyin çevresiyle verimli olarak yaratıcılığını ilerletecek biçimde gerçekleştireceği etkileşimleri içermektedir. Bir bireyin yeteneklerine ulaşması için motive edilmesi ile alakalıdır. Bu gereksinimin giderilmesi, bireysel yeteneklerin daha da ilerlemesine neden olmakta ve yeni yetenekleri ortaya çıkarmaktadır.

2.5.1.3. Herzberg'in İki Etmen Kuramı

Eren'in (2004) dediğine göre, Maslow'dan sonra çalışanların aktif ve randımanlı çalışmasını sağlayan çalışma ortamı koşullarının neler olabileceğini araştıran Herzberg ve arkadaşları, iki yüz mühendis ve muhasebeci üzerinde yaptıkları araştırmaları sonucunda, çift etmen kuramını, bir diğer ismiyle hijyen (koruyucu) kuramını ortaya atmışlardır.

Çetinkanat'ın (2000) belirttiği üzere, Herzberg ve arkadaşlarının Pittsburgh'da yaptıkları çalışmada (1959) mühendis ve muhasebeciler, başarı hissi ve işin kendisi ile alakalı iki etmenden söz etmişlerdir. Herzberg bu etmenleri doyum ve motive ediciler olarak, motive olmadıklarını hissettikleri durumları da doyumsuzluk veya hijyen (koruyucu) etmenler olarak adlandırmıştır.

Çetinkanat'a (2000) göre, Şekil 2.3 içerisinde görüldüğü şekilde Herzberg'in iki etmen kuramı açıklamaktadır:



Şekil 2.3.:Herzberg'in İki Etmen Kuramı

Özetle Herzberg'e göre, çalışma ortamında doyuma ulaşmak için başarılı ve sorumluluk sahibi olmak, en etkili seçenektir. Herzberg, motivasyonda ekonomik etmenlerin çok önemli bir yeri olduğunu ifade etmektedir. Oysa Sabuncuoğlu ve Tüz (2005)'ün belirttiği üzere Maslow, öncelikli olarak ekonomik etmenleri ele almakta ve bu etmenler sağlanmadıkça, işte başarının olmayacağını ileri sürmektedir.

2.5.1.4. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı

Can'a (1999) göre David McClelland, bireyin gereksinimlerini başarı, bağlılık ve güce sahip olma gereksinimleri olmak üzere üç grup altında değerlendirir ve bu gereksinimler sosyo-psikolojik türden olduğu gibi, sosyal olarak da önemli olmaktadır. Başarı gereksiniminin altında bireylerin kendi işlerinde en iyisi ve kusursuz olma istekleri bulunmaktadır. Bağlılık gereksiniminde, bireyin sosyal nitelikli olduğu ve bir başına yaşamını sürdüremediği için diğer birey ve gruplarla bağlılığının olacağı belirtilmektedir. Bireyin belirli bireylerle bağlılığı, farklı düzeylerde ilerlettiği dostluk ve arkadaşlık ortamı sosyal bir nitelik bulundurduğunu gösterir. Bireyin çevresine hâkimiyet isteği güce sahip olma gereksinimi ortaya çıkarmaktadır. Bundan dolayı da Eren'in (2004) dediği gibi bireyler, etrafları ile olan iletişimlerinde etkinliklerini arttıracak ve kendilerini anlatabilecek her türlü araca başvurmaktan çekinmemektedirler.

McClelland'a göre, bireyin içinde bulunduğu sosyal ortam ve iş çevresi, üç grup altında değerlendirdiği gereksinimleri ve bunların derecelerini etkilemektedir.

Bu da Ataman'ın (2002) dediği üzere, bireyin gereksinimlerini etrafı ile etkileşim kurarak anlamasının bir sonucudur.

2.5.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramlarının amacı, çalışanların gereksinimlerini karşılayan hareketleri nasıl belirlediğini ve başarılı olup olmadıklarını nasıl kavradıklarını öğrenmektir. Bireyin hareketlerini etkileyen kavramları açıklamakta, ödüllerin çalışanlar ve çalışma durumları üstüne etkisi üzerinde durmaktadır. Barutçugil'e (2004) göre, içerik kuramları, davranışları bilinçaltında oluşturan ve motivasyon sağlayan henüz karşılanmamış gereksinimler gibi dahili etmenleri incelerken, süreç kuramları bireylerin etraflarını nasıl kavradıklarını ve sürekli olarak nasıl tepki verdikleri üzerinde durmaktadır.

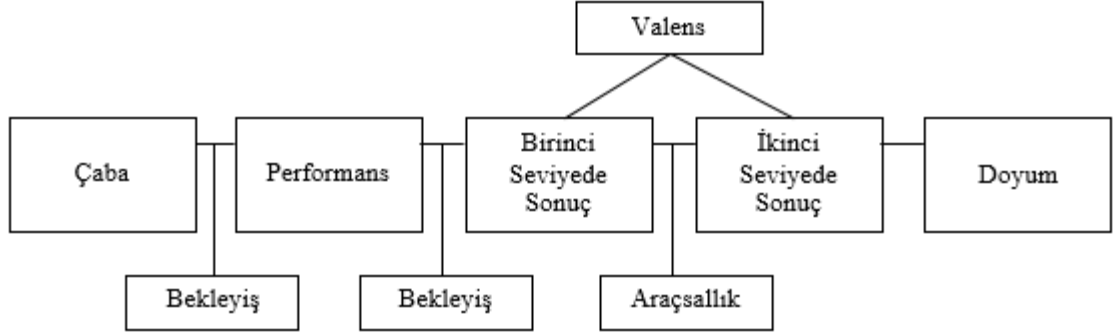
2.5.2.1. Vroom'un Bekleyiş Kuramı

Baysal ve Tekarslan (2004)'a göre Vroom'un bekleyiş kuramı, bireyin rasyonalist hareket ettiğini ve kendisine verilen seçeneklerden amacına ulaşmasını kolaylaştıracak tutumu seçeceğini varsaymaktadır. (Budak ve Budak, 2004)'ın belirttiği üzere Vroom'un bekleyiş kuramı, bir insanın motive edilmesinin, bir tutumun amaca ulaştıracağı beklentisi ile bireyin amaca verdiği değer çarpımına eşit olduğunu belirtmektedir.

Bekleyiş kuramı motive eden bilgi düzeyinde bir kuramdır. Balcı'ya (1985) göre kuramda başlıca kavramlar aşağıda olduğu üzere üç alt başlıkta değerlendirilebilmektedir:

- a. **Beklenti:** Çalışanın, bazı çabaları sonucunda, performansını arttıracığına kanaat getirmesidir. Çalışanın, belli bir düzeyde ve süreklilikteki hareketlerini, yüksek düzeyde olumlu bir sonuç veya amacın izleyeceğine dair bireysel görüşüdür.
- b. **Valens:** Çalışanın belli bir mükâfatı arzu düzeyi, yani mükâfatın cazibesidir. Bundan dolayı çalışanın bu iki amaçtan birini seçmesidir.
- c. **Araçsallık:** Çalışanın, belli bir düzeyde performansın mükâfata veya doyum sağlayan bir valense ulaştırdığına inanmasıdır. Araçlılık, performansla mükâfat arasındaki bağ olarak tanımlanmaktadır.

Koçel (2001), Vroom'un bekleyiş kuramını Şekil 2.4 içerisinde sunulduğu gibi özetlemektedir:



Şekil 2.4.:Vroom'un Bekleyiş Kuramı

Ateş'e (1997) göre, bir yönetici Vroom'un bekleyiş kuramını incelemek istiyorsa aşağıda belirtilen ögelere ve/ya adımlara dikkat etmelidir:

- Bireyin ne çeşit ve hangi düzeyde bir sonuca değer verdiği saptanmalıdır,
- Kurumun nasıl bir davranış ve performansa ihtiyaç duyduğu belirlenmelidir,
- Mükâfat ile performans arasında bağ oluşturulmalıdır.

2.5.2.2. Adams'ın Eşitlik ve Adillik Kuramı

Adams'ın eşitlik ve adillik kuramı, kendilerini kıyaslama gereksinimi duyan çalışanların, çoğunlukla bol miktarda mükâfat alan bireyleri seçip, kendilerinin bu bireylerle eşdeğer olduklarına karar vererek, en az onlar kadar yetenekli olduklarını göstermeye çalıştıklarını belirtmektedir. Bundan dolayı bireyler, kendilerini kıyasladıkları bireylerin mükâfatları ile kendi mükâfatları arasında olan ayırımın çok fazla olduğuna kanaat getirdiklerinde, böyle düşünmeyenlere oranla daha fazla gayret harcamaktadırlar. Burada önemli olan konu, mükâfat ve yardımların objektif düşünülmesidir. Herkes farklı düşünebilmektedir. Eroğlu'na (1998) göre, bu gayretin, bilhassa mükâfat ve yardımların arttırılması amacıyla olması, motivasyon açısından çok önemlidir.

Adams araştırmalarında bireylerin aldıkları mükâfatları devamlı diğer bireylerle karşılaştırdıkları ve kendilerine verilen mükâfatların aynı başarıdaki bireylerle ne kadar eşdeğer olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirtmiştir. Eren'e (2004) göre, bu karşılaştırmada bireyler kuruma, kendilerinin sağladıkları değerler açısından, zekâları, çabaları, ispatladıkları başarılarını sergilemektedirler.

2.5.2.3. Locke'un Amaç Kuramı

Edwin Locke'un ortaya attığı amaç kuramına göre, bireylerin seçtiği amaçlar, onların motivasyon miktarlarını da saptayacaktır. İmkânsız ve büyük amaçları olan bir birey, ulaşılması kolay amaçlar seçen bir bireye oranla daha fazla performans gösterecek ve motivasyonu artacaktır. Koçel'e (2001) göre, kuramın temelinde bireylerin kendilerine seçtikleri amacın ulaşılabilirlik düzeyi bulunmaktadır.

Locke'un Amaç Kuramı, amaçla ilgili özelliklerle iş başarısı arasındaki bağı da incelemektedir. Ünal'ın (2003) belirttiği üzere bu kuramı dikkate alarak amaçlar ve iş başarısı/doyumu hakkında şu sonuçlara varılabilmektedir;

1. Amacın açıklık düzeyi ne kadar yükselirse, iş başarısı da o kadar yükselmektedir. Amaçlar, ne kadar açık olursa çalışanlar neye gayret sarf edeceklerini daha iyi anlayarak işteki başarılarını arttırmaktadırlar.
2. Amaçların zorluk düzeyi yükseldikçe işte başarı da yükselmektedir. Zor amaçların önemini kavrayan başarılı bireyler, amaçlarına ulaşabilmek için daha fazla çaba harcamaktadırlar.
3. Amaçlar çalışanlarca benimsenirse amaçlanan iş başarısı artmaktadır. Bireyler, amaçları kabullendiklerinde daha fazla gayret göstermektedirler.
4. Çalışanların işleriyle alakalı konularda verilen kararlara ortak olmaları, iş başarısını yükselten bir olgudur. Kararlara ortak olma, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını, işleriyle daha fazla alakalı olmalarını mümkün kılarak motivasyonu yükseltmekte, bu nedenle de işte başarıyı artırmaktadır.
5. Çalışanların, yaptıkları çalışmaların sonuçlarıyla alakalı bilgilendirilmesi, işte başarıyı arttırmaktadır. Çalışan geri bildirim aldığı anda, iş başarısını kendi kıstaslarına göre inceleyerek, amaçlarını ve bundan dolayı iş başarısını yükseltmektedir.

2.6. Benzer Araştırmalar

Bu kısımda daha önceden bu alanda Türkiye'de ve dünyada yapılan bazı çalışmalara değinilmiştir.

2.6.1. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Bu kısımda daha önceden bu alanda Türkiye'de yapılan araştırmalar ve çıktılarına kısaca değinilmiştir.

Kaynaklara bakıldığında doğrudan bu alanla alakalı yeterince kaynağın olmadığı görülmüştür. İş doyumunu alanında birçok kitap, makale ve tez bulunsa da özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin iş doyumunu düzeylerini saptama amaçlı herhangi bir araştırma yoktur. Yapılmış olan araştırmalarda iş doyumunu ile beraber çoğunlukla tükenmişlik olgusuna yer verilmiştir. Bazı araştırma örnekleri ve neticeleri aşağıdaki gibidir:

Aydemir (2013)'in yaptığı bir araştırmada; özel eğitim sektöründe çalışmakta olan eğitimcilerin orta seviyede tükenmiş hissettikleri ve orta seviyede hayatlarından doyum aldıkları vurgulanmıştır. Hatta hem genel olarak hem de bireysel başarı, duygusal bitkinlik ve duyarsız olmayla alakalı tükenme hissi fazlalaştıka bireyler hayatlarından daha az doyum alırlar. Bu çalışma, özel eğitim kurumlarında çalışmakta olan eğitimcilerin tükenme hissi ve aldıkları doyum seviyeleri ve bu seviyelerin yaş, cinsiyet, görev süresi, çalıştığı kurumun çeşidi gibi farklı parametreler ve birbirleri arasındaki bağlar bakımından değlendirmeyi genel olarak hedeflemektedir. Ayrıca, bu çalışma tanımlayıcı ve ilişkiyel bir çalışma olma niteliği taşımaktadır. İstanbul'un Anadolu Yakası'ndaki özel eğitim kurumlarında çalışmakta olan toplam 292 eğitimciye Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Bunun neticesinde eğitimcilerin hayattan aldıkları doyumunu, çalışma şartlarının görev süresi, kurum çeşidi ve çalışılan yetersizlik grubunun niteliklerinin etkilemediği fakat cinsiyetleri, yaşları ve tükenme hislerine tesir eden diğer unsurların etkilediği saptanmıştır.

Oruç (2007) yaptığı çalışma için; özel eğitim sektöründe hizmet veren eğitimcilerin tükenme düzeylerinin nüfus bilgisi, iş bilgisi ve hayat standartlarına bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini açıklama amacıyla yapılan tarama modelini kullanmıştır. Çalışma, Adana'daki zihinsel, işitme ve

görme engelli çocuklar için olan MEB'e bağlı ilköğretim kurumlarında, 2006-2007 eğitim öğretim yılında çalışmakta olan eğitimcileri kapsamaktadır. Adana'da MEB'e bağlı olan biri zihinsel, biri işitme ve biri görme engelliler için olan toplamda üç özel eğitim kurumu bulunmaktadır. Çalışmada toplam olarak 68 eğitmen yer almıştır.

Uslu (1999), yaptığı bir araştırmada nüfus özelliklerinin iş doyumunda etkilerinin olmadığını belirtmiştir. Bu çalışmada, devlet kurumlarında görev alan rehberlik öğretmenlerin denetim biçimi, nüfusla ve işle alakalı bilgiler gibi bağımsız değişkenlerin iş doyumuna uyguladığı etki değerlendirilmiştir. Çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma, Adana, Aksaray, Çorum, Kayseri, Kırıkkale, Konya, Nevşehir ve Niğde'de resmi kurumlarda çalışan rehberlik öğretmenlerini içermektedir. Çalışma, bu illerden rastgele belirlenen 107 bireyden meydana gelmektedir. İş Doyumu Ölçeği, Rotter Denetim Odağı Ölçeği ve bireysel bilgi formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Çalışmanın sonuçları; rehberlik öğretmenlerin işte doyum sağlayabilmelerinin cinsiyete bağlı olarak değişmediği, bekâr öğretmenlere göre evli öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının çok daha fazla olduğu, kendini kontrol eden öğretmenlerin iş doyumlarının dışarıdan kontrol edilen öğretmenlerden daha bol miktarda olduğu, okul yöneticileriyle işbirliği içerisinde bulunan öğretmenlerin bunu yapamayan öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip oldukları gibi bazı olguları olarak meydana çıkarmaktadır.

Kılıç (2011) yaptığı araştırmada ilköğretim kurumlarında çalışan eğitimcilerin iş doyumunu seviyeleri anlaşılmış ve bu seviyeler; nüfus parametrelerine göre değerlendirmiştir. 2009-2010 eğitim öğretim yılında Tokat'ta bulunan Artova, Sulusaray ve Yeşilyurt ilçelerinde hizmet veren 688 eğitimci çalışmanın konusu olmuştur. Minnesota İş doyum Ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Ayrıca; ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin %87.1 gibi önemli bir kısmının iş doyumlarının fazla olduğu belirtilmiştir. Çıkan sonuçlara göre ilköğretim kurumlarında hizmet veren okul müdürleri ise tamamı işlerinde doyum almaktadır. İş doyumsuzluğuna sahip olan bir okul müdürü yoktur.

Karakuzu'nun (2013) bir araştırması, Denizli'de bulunan sınıf ve alan öğretmenlerinin aldıkları iş doyumunu değerlendirmek için planlanıp uygulanmıştır. Araştırma kapsamında, Denizli'nin merkezindeki okullar,

tabakalı örnekleme tekniği uygulanarak üçe ayrılmış ve bu kurumlarda hizmet veren 494 eğitimci araştırmaya katılmıştır. Çalışma için anket tekniği kullanılmakta ve bu anket eğitime, eğitmenin çalışma şartlarına, eğitimlik işine dair özellikler ve Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 soru içeren kısa bir örneğinden oluşmaktadır. Çalışmada yer alan eğitimcilerin genel iş doyumunu düzeylerine bakıldığında; eğitmenin yaşı, cinsiyeti, çalıştığı kurumun çeşidi, görev süresi ve çalıştığı kuruma atanma biçimi ile iş doyumuna dair genel puan ortalaması arasında anlamlı bir bağın mevcut olmadığı belirlenmiştir. Bunun dışında; çalışma dahilindeki eğitimcilerin %56.8'inin 36-50 yaş aralığında, %52.8'inin kadın, %54'ünün ilkokulda çalıştığı, %85.6'sının çocuklarının olduğu, %34.0'ünün 14-22 sene görev aldığı, %69.6'sının kendi talebi ile görev yerine atandığı, %73.2'sinin seçmesi mümkün olsa tekrar eğitimliği seçmeye istekli olduğu sonucuna varılmıştır.

Can ve arkadaşları (2010) araştırmalarında, sınıf öğretmenlerinin fikirleri dâhilinde aldıkları iş doyumlarını değerlendirmiştir. Çalışma kapsamında Muğla'nın merkezinde hizmet veren 162 adet sınıf öğretmenine anket dağıtılmış, bunlardan 13 tanesi eksik ve hatalı olduğu gerekçesiyle incelenmemiş, 149 anket araştırmaya katılmıştır. Çalışma; 2008-2009 eğitim öğretim yılında Muğla'da görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin aldıkları iş doyumunu ile maaşları ve araç-gereç imkânları arasında anlamlı bir bağlantı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Muğla'nın merkezinde hizmet veren sınıf öğretmenlerinin adlıkları iş doyumunun ile maaşları ile bağlantısının olmadığı, okuldaki araç-gereç imkânları ile bağlantıya sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat sınıf öğretmenlerinin aldıkları iş doyumları ortalama ve yüksek seviyede olduğu, düşük seviyede iş doyumuna sahip sınıf öğretmeni bulunmadığı, buna ek olarak sınıf öğretmenlerinin %80,6'sının aldıkları maaşı yetersiz, %15,4'ünün kısmen yeterli, %4'ünün ise yeterli bulduğu saptanmıştır.

Taşdan ve Tiryaki'nin (2008) yaptıkları bir çalışmada, özel ve devlet ilköğretim kurumlarındaki eğitimcilerin aldıkları iş doyumlarının, iş doyumunun tüm özelliklerine göre değişmekte olduğuna değinilmiştir. Araştırmanın amacı, özel ve devlet ilköğretim kurumlarında eğitimcilerinin aldıkları iş doyumunu karşılaştırmaktır. Çalışma, Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı, altısı

devlet, altısı özel olan toplamda on iki adet ilköğretim kurumunda görev alan 151 eğitmeni kapsamaktadır.

Şahin'in (2013), eğitmenlerin aldıkları iş doyumlarını tespit etmek için yaptığı çalışmada eğitmenlerin "kısmen" iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışmada İş Doyum Ölçeği'nden yararlanılmıştır. 42 madde ve altı formattan oluşan ölçek, üçlü sıralamaya göre düzenlenmiştir. Çalışma, İzmir Büyükşehir Belediyesi içerisinde 1997-1998 eğitim öğretim yılında resmi ilköğretim kurumlarında hizmet veren 9397 eğitmeni evreni; 658 eğitmeni ise örnekleme olarak kabul etmiştir. Çalışma alan araştırması özelliğine sahiptir. Çalışmaya katkıda bulunan bireylerin yaşları ile aldıkları iş doyumunu arasında herhangi bir bağlantıya rastlanmamıştır. Ancak katılımcıların cinsiyet ve medeni durumları ile aldıkları iş doyumunu arasında anlamlı büyüklükte bir bağ olduğu tespit edilmiştir.

İnanlı, Tunç ve Uslu'nun (2013), Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklar ile aldıkları iş doyum doyumunu arasındaki bağlantıyı, verilerde oransız örnekleme yöntemini kullanarak değerlendirdikleri araştırmada toplamda 559 öğretim elemanı yer almaktadır. Araştırmada, öğretim elemanlarının kariyerlerinde karşılaştıkları sorunları belirleme amacıyla beş format ve on dokuz maddeli "Kariyer Engelleri Ölçeği", aldıkları iş doyumunu öğrenme amacıyla ise "İş Doyum Ölçeği" kullanılmaktadır. Çalışma sonucunda, öğretim elemanlarının aldıkları iş doyumunu ile kariyerlerinde karşı karşıya kaldıkları engeller arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Koruklu ve arkadaşlarının (2013) eğitmenlerin aldıkları iş doyumunu çeşitli açılardan değerlendirdikleri çalışma, Aydın'da bulunan ortaöğretim kurumlarında hizmet veren 526 eğitmene uygulanmıştır. Veriler toplanırken Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği ve nüfus bilgileri ile beraber eğitmenin fikirlerine başvuru için açık uçlu soruların da bulunduğu kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Çalışma neticesinde, eğitmenleri aldıkları iş doyumunu; yaş, görev yaptıkları kurumun türü ile fiziki koşullarına, iş arkadaşlarıyla ilişkilerine, değiştirilen ortaöğretim ders planına, üniversiteye geçiş sınav modeline, hizmet içi eğitimlere katılımlarıyla ilgili fikirlerine bağlı olarak önemli değişiklikler göstermektedir.

Karataş ve Güleş (2010), yaptıkları çalışmada ilköğretim kurumunda hizmet veren öğretmenlerin aldıkları iş doyumunu ile kurumlarına duydukları bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Çalışma, Oransız Küme Örneklem yöntemi kullanılarak saptanan 12 ilköğretim kurumu içinden, tarafsız olarak belirlenen 204 sınıf ve alan öğretmenini kapsamaktadır. Araştırma neticesinde çalışmaya katılım sağlayan öğretmenlerin aldıkları iş doyumunu ile kurumlarına duydukları bağlılık arasında dikkate değer bir bağlantıya ulaşılmıştır.

Kelecioğlu, Bilge ve Akman'ın (2006) çalışmasında benzer ölçekler geçerliği olması için, ilk çalışma grubu 2004-2005 öğretim yılında Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışmakta olan 520; ikincisi ise, Ankara'da bulunan devlet üniversitelerinde hizmet veren 170 öğretim üyesi üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın neticesinde nüfusla ilgili farklılıklar, pozisyon, yurtdışına gidip gitmeme hali, unvan, görev süresi gibi parametreler arasında önemli ayrımlara rastlanmıştır. Ayrıca Fen-Mühendislik alanındakilere göre Sosyal Bilimler üzerinde çalışmakta olan öğretim üyelerinin aldıkları iş doyumlarının daha az olduğu saptanmıştır

Günbayı ve Toprak (2010) yaptıkları çalışmada, ilköğretim okulu ile özel sınıf öğretmenlerinin aldıkları iş doyumlarını mukayese etmektedirler. Çalışma sonucunda sınıf öğretmenlerinden oranla özel sınıf öğretmenleri idare ve denetim şekli açısından daha yüksek doyuma ulaşmışlardır.

Başaran (2001) bir çalışmada özel eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin çalışma şartlarını incelemektedir. Çalışma cinsiyetleri, farklı engel grubu ile çalışmaları ve farklı uzmanlık alanlarında yetişmeleri ile çalışma koşulları ve iş doyumlarının ilişkisini belirlemek için İzmir şehir merkezindeki, zihinsel, görsel ve işitsel engelli çocukları eğiten 7 kurumda görev alan 170 öğretmeni kapsamaktadır. Öğretmenlerin istemsiz idari atama, çalışma şartları ve özel eğitim bölümü mezunu olmalarından dolayı özel eğitim üzerinde karar kıldıkları; %25'inin özel eğitimi bırakmayı arzuladığı, çalışma şartlarının yeterli olmadığını düşündükleri ve özel eğitim kurumları içinde eğitilebilir çocuklar okullarında çalışan öğretmenlerin en ağır yüke sahip oldukları saptanmıştır.

Kumaş ve Deniz (2010)'in eğitimcilerin aldıkları iş doyumunu kapsayan çalışmasında yaş ile alınan iş doyumunun birbirine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.6.2. Dünyada Yapılan Araştırmalar

Bu kısımda daha önceden bu alanda dünya genelinde yapılan araştırmalar ve neticelerine kısaca değinilmiştir.

Çelik'in (2003) belirttiği üzere Ulriksen (1996)'in yaptığı bir çalışmada veriler, somut ve soyut araştırma yöntemlerine başvurularak telefon konuşmaları ve anketlerle birlikte toplanmıştır. Çalışmanın neticesinde, yöneticilerin eğitimcilerle iş doyumunu arttıracak davranışlarda bulunmadığı belirlenmiştir.

Tellioğlu'nun (2004) belirttiği üzere Dinham ve Scott'ın (1996) yaptıkları çalışma, Avustralya Batı Sidney'de bulunan 47 adet ilköğretim ve ortaokulda hizmet veren 529 eğitimci ve yönetici üzerinde uygulanmıştır. Çalışma sonucunda aşağıdaki neticelere ulaşılmıştır;

1. Öğretme amacıyla hizmet verenlerin, eğitimci ve idareci konularında oluşan sorunlarla ilgilenebilirler göre daha fazla iş doyumunu aldıkları tespit edilmiştir. Özellikle iş doyumunun temel nedeni olarak ek görevler ile toplumsal beklenti ve eleştiriler gösterilmektedir.
2. İş pozisyonunun; beklenen doyum, doyumdaki değişim miktarını ve belirli miktarda zihinsel problemi meydana getirdiği tespit edilmiştir.
3. Yaşın artmasına bağlı olarak iş doyumunun artmadığı belirlenmiştir.

Klecker ve Loodman (1997), Ohio'daki yeniden düzenlenen okullarda, eğitimcilerin yetkileri ile aldıkları iş doyumunu arasındaki bağın kuvvetleneceği fikrinden hareket ederek, okullarda hizmet veren sınıf öğretmenlerinin büyük bölümünü kapsayan "Eğitimcilerin İş Doyumu ve Yetkileri Arasındaki İlişkinin Araştırılması" isimli çalışmalarını ortaya koymuşlardır. Çalışmaya Ohio'daki devlet kurumlarından 307, Venture Merkez Okulu'ndan 10544 sınıf öğretmeni katılım sağlamıştır. Eğitimcilerin yetkisinin karar alma, mesleki terfi ve gelişim, iş pozisyonu, özerklik ve etkileme olmak üzere altı niteliği belirlenmiştir. Eğitimcilerin iş doyumunun ise alınan ücret, kendini geliştirme olanakları, işinde rekabet miktarı, özerkliği, genel çalışma şartları, iş arkadaşları ve öğrencileriyle iletişimlerini niteliklerini kapsadığı saptanmıştır. Bu verilerin

incelenmesi neticesinde, eğitmenlerin yetkileri ile iş doyumları arasında %49 oranında büyük bir bağ olduğu saptanmıştır. Ancak elik'e (2003) göre, çalışmada eğitmenlerin yetkileri ile iş doyumları arasındaki kuvvetli bağa rağmen bu bağ incelemelere göre yeterince açıklanmamaktadır.

Judge ve Watanabe'nin (1994) yaptıkları çalışmada iş ve kurumsal psikoloji alanlarındaki iş ve hayat doyumunu arasındaki bağ ile ilgili kuramların doğruluğu incelenmiştir. İş ve hayat doyumunu arasındaki olumlu yönde olan bağ, bireylerin büyük bir bölümü için doğru olmakla beraber hepsini içermemektedir. Çetinkanat'a (2000) göre, çeşitli yöntemler kullanılarak yapılan çalışmalarda, hepsinin de değişik metot ve araştırma gruplarında kullanılabileceği, hepsinin yararlı olduğuna kanaat getirilmiştir.

Mertler (2001)'in yaptığı, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonlarını değerlendiren çalışma 969 katılımcıyı kapsamaktadır. Katılımcıların çoğu kadın ve ilkokul, ortaokul, liselerde eğitim vermektedirler. Çalışmanın neticesinde öğretmenlerin kıdemleri ile benzer oranda işten aldıkları doyumun da arttığı belirlenmiştir. elik'e (2003) göre, aynı zamanda erkeklerin kadın eğitmenlere göre daha çok motivasyona sahip oldukları saptanmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde yürütülmüş olan çalışmanın modeli, çalışma evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve toplanan verilerin nasıl çözümlendiği betimlenmektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma karma yöntem modeli kullanılarak uygulanmıştır. Karma yöntem araştırmaları, araştırma tekniklerinin gruplandırılmasında ayrı bir sınıf olarak irdelenen bir araştırma tekniği niteliğindedir (Fırat, Yurdakul ve Ersoy, 2014). Bu araştırma, nicel ve nitel verilerle desteklenmiştir.

Çalışmanın nicel boyutunda geniş kitlelere uygulanabilmesi, genelleme yapılabilmesi, bir amaca hizmet üzere yazılmış olan sorularıyla anket (Karasar, 2009) kullanılmıştır. Hedef kitleye erişiminin kolaylığı, az zamanda mümkün olan en çok bilginin toplanabilirliği, toplanan verinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarının yapılabilirliği nedenleriyle bu çalışmanın nicel ayağında anket tekniği tercih edilmiştir.

Çalışmanın nitel boyutunda görüşme tekniği uygulanmıştır. Görüşme formunun oluşturulma aşamasında özel eğitim alanında faaliyet gösteren Yrd. Doç. Dr. Bülent Salderay(Gazi Üniv. Engelli Bireyler İçin Görsel Sanatlar Eğitimi Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü), Orhan Aykul (Özel Eğitim Öğretmeni MEB), Hamza Yılmaz (Özel Eğitim Öğretmeni MEB) ve Pervin Ardıç (Özel Eğitim Öğretmeni) öneri ve görüşleri ile katkı sunmuşlardır. Görüşme safhasında ise ikisi özel ve ikisi resmi özel eğitim kurumunda çalışmakta olan öğretmenlere açık uçlu sorular yöneltilmiş olup, bu görüşmelerde özel ve resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin görüşleri alınmıştır.

3.2.Çalışma Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni, 2013-2014 eğitim-öğretim yılı içerisinde İstanbul ili Bakırköy ilçesinde zihinsel engelli öğrencilere hizmet veren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 10 özel ve 6 resmi özel eğitim kurumunda çalışmakta olan öğretmenlerden oluşturmaktadır.

Araştırma içerisinde örnekleme belirlemede basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak, İstanbul ili Bakırköy ilçesinde görev yapan ve kitlenin genelini temsil edeceği düşünülen sayıda 126 öğretmen tespit edilmiştir. Bu öğretmenlerin 65 tanesi özel, 61 tanesi ise resmi özel eğitim kurumlarında çalışmaktadır.

Çalışmanın nicel boyutunda öncelikle evren, okullardaki öğretmen sayısı bağımsız değişken olarak kabul edilerek alt evren sınıflarına dağıtılmış ve böylece oranlar üzerinden alt evrenler tanımlanmıştır. Sonrasında her alt evrenin genel temsil oranını yansıtacak biçimde okullar tespit edilmiştir.

Çalışmanın diğer bir boyutu olan nitel boyutunda ise bir nitel araştırma biçimi olan "Standartlaştırılmış Açık Uçlu Görüşme" kullanılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmanın nicel boyutu aşamasında verilerin toplanmasında tarama yöntemi kullanılmıştır. Veri elde etme sürecinde anket ve/ya ölçeklerin iş koşuluğu tarama yöntemi araştırmacıya hâlihazırdaki durumu betimleme olanağı verir. Bu yöntemde her zaman evrenin tamamına erişim mümkün olamayacağından, bir evrenden farklı yöntemlerle belirlenen örnekleme (bu çalışma içerisinde öğretmenlere) önceden hazırlanmış bir sorular verilerek çalışmanın verileri elde edilir.

Araştırmanın tasarımı ve sürdürülmesi süresince araştırma konusuyla ilgili yazılmış yüksek lisans ve doktora tezleri, kitaplar, daha önce yapılan diğer çalışmalar (özellikle SSCI gibi indekslerde yer alan dergiler üzerinde), incelenmiş ve çalışmaya katkısı açısından değerlendirilmiştir. Bu çalışma içerisinde, veri toplama adına iki ana bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin ilk kısmı 8 sorudan oluşan demografik (örneklem temeli özelliklerini tanımlayıcı) bilgilere yönelik sorulardan oluşmaktadır. 20 sorudan oluşan ikinci

kısımda ise öğretmenlerin iş tatmin seviyelerini belirleyebilmek adına Likert tipinde sorulardan oluşan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Söz konusu ölçek, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofguist tarafından hazırlanmış ve 1985 yılında Baycan tarafından dilimize kazandırılmış ve devamında gerekli güvenirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilerek kullanılabilir hale getirilmiştir. “Minnesota İş Doyum Ölçeği”, araştırmaya katılan bireyler tarafından kendilerini 1 ve 5 arasında nerede hissettikleri yazdıkları Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek doldurulurken kullanıcı kendisini “Hiç memnun değilim - 1 puan”, “Memnun değilim - 2 puan”, “Kararsızım - 3 puan”, “Memnunum - 4 puan” ve “Çok memnunum - 5 puan” durumlarından birisinde görür ve sözü edilen rakamı ölçek üzerine yazar. Ayrıca, ölçeğin genelinde olumsuzluk içeren bir soru kökü/eki olmadığından maddelerin analiz sürecinde ters puanlamaya gidilmesine gerek kalmamaktadır. “Minnesota İş Doyum Ölçeği” toplamda 20 sorudan oluşan, içsel ve dışsal faktörler olmak üzere iki ana faktörden meydana gelen bir ölçektir (Yelboğa, 2007). Bu boyutları tanımlamak gerekirse;

İlk alt boyut olan içsel iş doyumunu ölçen sorular; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı sorulardır. Bu alt boyut kendi içerisinde; başarı, tanınma ya da takdir edilme, işin kapsamı, işin yüklediği zorunluluklar, iş içerisinde terfi etme tarzında bir işin kendi içsel dinamiklerine yönelik ilgili doyunluklarla alakalı etkenlerden oluşmaktadır. Bu faktörün puanı, ya da diğer bir ifadeyle İçsel İş Doyum puanı, 12 maddenin aritmetik ortalamasının alınmasıyla bulunmaktadır.

İkinci alt boyut olan dışsal iş doyumunu ölçen sorular ise; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19’dur. Kurumun vizyon ve misyonunu içeren politikası, kurumun denetleme şekli, kurumun yönetici ya da yöneticileri, kurum yöneticisinin kurumdaki diğer bireylerle olan iletişimi, kurum içi mesai koşulları, iş karşılığında alınan maaş gibi etmenler bu boyutu tanımlamaktadır. Dışsal İş Doyumu faktörünün puanı, 8 maddenin aritmetik ortalamasının hesaplanmasıyla ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın nitel boyutunda ikisi özel ve ikisi resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerle karşılıklı görüşme yapılmış ve elde edilen anket

sonuçlarına ilaveten yapılan görüşmelerde özel ve resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin görüşleri alınmıştır.

3.4. Uygulama

Uygulanan anketler İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Yönetimi yüksek lisans bölüm öğrencisi Bijar Bulu tarafından 2013-2014 tarihlerinde tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Çalışmanın nicel boyutu için gerekli veri anketin katılımcılara gönüllü olarak doldurtulması ile elde edilmiştir. Kâğıt üzerinde toplanan veriler gerekli kodlama işlemi yapıldıktan sonra bilgisayara girilmiştir. Ana ve alt araştırma sorularını cevaplamak adına istatistiksel analiz yapma sürecinde SPSS programını kullanılmış ve çıktılar istatistik kuramlarına göre değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Demografik (tanımlayıcı) özellikleri tespit etmek amacıyla frekans dağılımları çıkartılmıştır. Anlamlı fark var mıdır tarzındaki karşılaştırma soruları için t-test (ikili alt gruplar için; cinsiyet değişkeni gibi) ve ANOVA (üç ve üzerindeki alt gruplar için; yaş değişkeni gibi) testleri uygulanmıştır. Araştırma boyunca SPSS'in varsayılan güvenilirlik yüzdesi olan 0,05 değeri test aralığı olarak kabul edilmiştir.

Kullanılan ölçek daha önceki çalışmalarda geçerliliği ispatlanmış olan bir ölçek olması nedeniyle bu çalışma içerisinde tüm analizlerden önce güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. SPSS yardımıyla toplanan verinin Cronbach Alfa (α) değeri hesaplanmıştır. Güvenirlik analizinin yapılmasının en önemli nedeni elde edilen sonuçların rastlantı sonucu bulunup bulunmayacağını garanti altına almaktır. Bir başka deyişle; kullanılan ölçeğin bir başka örneklem grubunda da bu çalışmada olduğu gibi çalışıp doğru ölçümler yaptığını göstermektir. 0 ve +1 arasında değişen güvenilirlik testi olan Cronbach Alfa (α) için farklı aralıklar verilmiş olsa da 0,60 üzerindeki değerler güvenilir kabul edilmektedir. Cronbach Alfayı (α), Kalaycı (2010) 0.00 ve 0.40 arasını “güvenilir değil”, 0.40 ve 0.60 arasını “düşük güvenilirlikte”, 0.60 ve 0.80 arasını “oldukça güvenilir” ve 0.80 ile 1.00 arasını yüksek güvenilirlikte olarak kategorize etmektedir.

Çizelge 3.1.:Cronbach Alfa (α) Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alfa (α)	Madde Sayısı	<i>p</i>
Minnesota İş Doyum Ölçeği	0,91	20	0,0001

Çizelge 3.1 içerisinde de görülebileceği gibi 20 maddeden toplanan verinin Cronbach Alfa (α) değeri 0,91 olarak tespit edilmiştir. Bu rakam kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin Kalaycı (2010) ölçütlerinde “yüksek güvenilirlikte” olduğunu göstermektedir. Ayrıca elde edilen *p* değerinin (güvenirlilik aralığı) 0.05ten küçük olması da elde edilen sonucun güvenilir olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, çalışmada elde edilen verinin ve ölçeğin çalışmanın geri kalanında güvenilir olarak kullanılabilmesi varsayılmaktadır.

Çalışmanın nitel boyutunda elde edilen verilerin özgün haline mümkün olduğu kadar bağlı kalarak ve gerekli durumlarda çalışmaya iştirak eden katılımcıların ifade ettiklerinden doğrudan alıntı yaparak betimsel bir yaklaşımla veriler çalışmada sunulmuştur. Ayrıca, veri analizi sürecine yorumlamalara da dâhil edilmiştir.

4.BULGULAR

Araştırmanın dördüncü bölümünde çalışmanın uygulanmasıyla elde edilen verilerden ortaya çıkan sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin yorumlar bulunmaktadır. Öncelikle örneklemin demografik özelliklerine yer verilmiştir. İkinci bölümde iş doyumunu belirleyecek değişkenlerin değerlendirilmesi yapılmış ve anlamlı farklılıklar var olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaca hizmet etmesi doğrultusunda tüm araştırma soruları sırasıyla ele alınmış ve Çizelgeleştirilerek yorumlanmıştır.

4.1. Demografik Değişkenlere Yönelik Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çalışmakta olduğu kurum türü, mezun olduğu okulun türü, branşları, meslekteki toplam hizmet süreleri, alanları ile ilgili Hizmet İçi Eğitim Programına katılıp katılmadıklarına ilişkin durumları incelenmiştir.

Çalışmanın nicel boyutunda ilk olarak Çizelge 4.1’de gösterildiği gibi örneklem grubu olan öğretmenlerin cinsiyet dağılımları verilmiştir.

Çizelge 4.1.:Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	72	57,1
	Erkek	53	42,1
	Yanıt Yok	1	0,8
	TOPLAM	126	100,0

Çizelgeye bakıldığında ankete katılan öğretmenlerin %57,1'inin kadın, %42,1'inin ise erkek olduğu görülmüştür.

Çalışmanın nitel boyutunda özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "*cinsiyetin*" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları cevaplar Çizelge 4.2'de özetlenmiştir:

Çizelge 4.2.: Cinsiyetin İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Cinsiyet	Sizce cinsiyetin iş doyumunuzun yüksek ya da düşük olmasında etkisi ne yönde olmuştur?
1	Kadın	Bayanların; eğitimde daha etkin çalışabildiği ve çocuklarla daha verimli çalışabildiği kanaatindeyim.
2	Erkek	Zihinsel engelliler sınıf öğretmeni olarak fiziksel artıları olmakla birlikte, çok büyük etkisi olduğunu düşünmüyorum.
3	Erkek	Öğretmenlik mesleğinin bayanlara daha uygun olduğunu düşünüyorum. Ancak özel eğitim alanında erkek öğretmenler otorite sağlama konusunda daha etkili olduğu için; bayanların bu alanda zorluk yaşadığı kanaatindeyim.
4	Kadın	Kadın öğretmenlerin iş doyumunun erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görüşü benimsense bile, cinsiyetin iş doyumuna etkisinin olmadığını düşünüyorum.

Çizelge 4.2'den görüldüğü üzere, cinsiyetin, iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde, gerek özel gerekse resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin iş doyumuna çok etki edeceğini düşünmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bayanların; eğitimde daha etkin çalışabilmesi ve erkeklerin otoriteyi daha kolay sağlaması gibi ölçütlerin iş doyumunda etkili olabileceği ayrıca belirtilmiştir.

Nicel boyutta incelenen diğer bir değişken de medeni durumdur. Ankete katılan öğretmenlerin medeni durumları incelendiğinde, grubun yarısının (%50,0) bekâr, %47,6'sının ise evli olduğu ortaya çıkmıştır.

Çizelge 4.3.: Medeni Duruma Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Medeni Durum	Bekâr	63	50,0
	Evli	60	47,6
	Yanıt Yok	3	2,4
	TOPLAM	126	100,0

Medeni durumun nitel boyutunda ise özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "*medeni durumun*" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları cevaplar Çizelge 4.4'de olduğu gibidir:

Çizelge 4.4.:Medeni Durumun İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Medeni Durum	Cinsiyet	Sizce medeni durumunuzun iş doyumunuza etkisi nedir?
1	B	Kadın	Kişisel sorumluluk bekâr kişiler için daha az olduğundan iş doyumunu artıran bir etmendir.
2	E	Erkek	Etkisi olduğunu düşünmüyorum.
3	B	Erkek	Medeni durumumun iş doyumuna etkisi olduğunu düşünmüyorum.
4	E	Kadın	Medeni durumun iş doyumunda etkili olduğunu düşünmüyorum. Ancak kişisel özelliklerin iş doyumunu farklı şekillerde etkilediği kanaatindeyim.

Çizelge 4.4'de görüldüğü üzere, medeni durumun, iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde yine görüşler etkili olmadığı yönünde birleşmektedir.

Yaş değişkeninin nicel incelenmesinden Çizelge 4.5'e göre araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin %27,0'si 25 yaş ve altı, %31,7'si 26-30 yaş arası, %19,8'i 31-35 yaş arası, %7,9'u 36-40 yaş arası, %6,3'ü 41-45 yaş arası, %6,3'ü ise 45 yaş ve üstü grubunda yer almaktadır.

Çizelge 4.5.:Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş	25 Yaş ve Altı	34	27,0
	26-30 Yaş Arası	40	31,7
	31-35 Yaş Arası	25	19,8
	36-40 Yaş Arası	10	7,9
	41-45 Yaş Arası	8	6,3
	45 Yaş ve Üstü	8	6,3
	Yanıt Yok	1	0,8
	TOPLAM		126

Yaş değişkeninin nitel analizinde özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin *yaş değişkeninin* iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları cevaplar Çizelge 4.6'da olduğu gibidir:

Çizelge 4.6.:Yaş Değişkeninin İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Yaş	Size yaşı iş doyumunuzun yüksek ya da düşük olmasında etkisi ne yönde olmuştur?
1	31	Yaş, iş doyumunda tecrübe açısından olumlu yönde etkili olurken, dayanma ve sabır seviyesinde nispeten olumsuz etki göstermektedir.
2	28	Yaş ve enerji arasında ters orantı olduğunu varsayarak, şu an için düşüncem olumlu olduğu yönünde.
3	27	İlerleyen yaşlarda bu alanda çalışmanın duygusal ve ruhsal çöküntüye yol açabileceği kanaatindeyim. Genç yaşlarda çalışmak/çalışıyor olmak yüksek doyum sağlamaktadır.
4	52	Yaşın iş doyumuna fazla bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. Toplumda hem düşük yaş grubu hem de yüksek yaş grubunda başarılı çalışanlar bulunmaktadır. Kişinin mesleğini severek yapması önemlidir.

Çizelge 4.6'dan görüldüğü üzere yaşın, iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde, özel kurum öğretmenleri yaşın arttıkça edinilen tecrübeyle birlikte iş doyumunun yükselebileceğini, resmi kurum öğretmenleri ise ilerleyen yaşlarda ilgili alanda çalışmanın duygusal ve ruhsal çöküntüye yol açabileceğinden dolayı iş doyumunu düşüreceğini ifade etmiştir.

Kurum türünicel analizindeÇizelge 4.7'e göre araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin %48,4'ü resmi kurumlarda, %50,8'i ise özel kurumlarda çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.7.: Kurum Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kurum Türü	Resmi	61	48,4
	Özel	64	50,8
	Yanıt Yok	1	0,8
	TOPLAM	126	100,0

Kurum tipi değişkeninin nitel analizinde; özel ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "*kurum tipinin*" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları cevaplar Çizelge 4.8'e olduğu gibidir:

Çizelge 4.8.: Kurum Türünün İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Kurum Türü	Sizce çalıştığınız kurum türünün (Resmi/Özel) iş doyumunuza etkisi nedir?
1	Özel	Özel kurumun işin çeşitlendirilmesinde ve gelişimde olumlu etkisi olabiliyor. Daha işlevsel çalışmalar ve projeler üretilmesi için serbest zaman ve ortam sağlanabiliyor.
2		Özelde çalışmak konsantrasyonun dağılmamasına, çok daha fazla etkene, ayrıntıya dikkat edilmesine sebep olduğundan olumlu etkisi olduğunu düşünüyorum.
3		Özel sektörde yoğun çalışma saatleri ve her seansta farklı bir öğrenciyle çalışıyor olmak motivasyonu kırmaktadır. Devlet kurumunda çalışma saatlerinin belli olması, sınıf mevcudu vb. nedenlerle düzen olması motivasyonu sağlamaktadır.
4	Resmi	İyi donanımlı, güvenceli, kaliteli fiziksel yapıya sahip bir kurumda çalışmak iş doyumuna ulaşmak için oldukça önemlidir. Ayrıca kurumun yönetiminin iş doyumuna üzerine oldukça etkili olduğu kanaatindeyim.

Çizelge 4.8'de görüldüğü üzere, çalışılan kurum tipinin (resmi/özel), iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde, özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenler; özel kurumun işin çeşitlendirilmesinde ve gelişimde olumlu etkisi olabildiğini, daha işlevsel çalışmalar ve projeler üretilmesi için serbest zaman ve ortam sağlanabildiğini dolayısıyla iş doyumunun da artabileceğini ifade etmiştir. Ancak resmi kurumda çalışan öğretmenler; özel sektörde yoğun çalışma saatleri ve her seansta farklı bir öğrenciyle çalışıyor olmanın motivasyonu kıracağını, oysa ki devlet kurumunda çalışma saatlerinin belli olması, sınıf mevcudu vb. nedenlerle belli bir düzen olmasının motivasyonu ve iş doyumunu artıracaklarını ifade etmiştir.

Mezun olunan okul değişkeninin nitel analizinde Çizelge 4.9'dan da görülebileceği gibi araştırmamızın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin çok büyük bir bölümünün (%78,6) eğitim fakültesi mezunu olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.9.: Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Mezun Olunan Okul Türü	Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu	7	5,6
	Eğitim Fakültesi	99	78,6
	Yüksek Lisans	10	7,9
	Diğer	9	7,1
	Yanıt Yok	1	0,8
	TOPLAM		126

Ayrıca özel ve resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "eğitim düzeyinin" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları cevaplar Çizelge 4.11'de olduğu gibidir:

Çizelge 4.10.: Mezun Olunan Okul Türünün İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Sizece eğitim düzeyinizin (Lisans, Y.Lisans, Doktora) iş doyumunuza etkisi nedir?
1	Eğitim düzeyi iş doyumunu olumlu etkiliyor. Eğitim ve kişisel gelişim bireyin bilgisini artırdığı için iş kalitesini dolayısıyla doyumunu artırıyor.
2	Etkisinin olumlu olarak çok fazla olduğuna inanıyorum. Pratik her zaman için çok önemli fakat teorik bilginin de önemini göz ardı etmemek gerekir.
3	Çalışma hayatına atıldıktan sonra yüksek lisans/doktora yapmak zor gelmekte, mezun olduğum sene başlayabilseydim daha verimli olacaktı. Alanda uzmanlaşmak iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir.
4	Eğitimin kalitesi ve bireyin kendisini tam donanımlı yetiştirmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum.

Çizelge 4.10'de görüldüğü üzere, eğitim düzeyinin, iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde; gerek özel gerekse resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin eğitimin kalitesi ve bireyin kendisini tam donanımlı yetiştirmesi ve alanında uzman olması bakımından iş doyumunu olumlu etkilediğini düşünmektedir.

Branş değişkeninin nicel analizi sonucunda elde edilen Çizelge 4.11'ye göre araştırmanın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin %50,8'lik büyük bir kısmı özel eğitim alanında, %18,3'ü anaokulu öğretmen, %3,2'si psikolojik

danışman ve rehberlik öğretmeni, %4,0'ı psikolog, %9,5'i sınıf öğretmeni, %2,4'ü görsel sanatlar öğretmeni, %1,6'sı müzik öğretmeni ve %10,3'ü ise diğer alanlarda çalışmaktadır.

Çizelge 4.11.: Branş Türüne Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Branş	Özel Eğitim	64	50,8
	Anaokulu Öğretmeni	23	18,3
	Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmeni	4	3,2
	Psikolog	5	4,0
	Sınıf Öğretmeni	12	9,5
	Görsel Sanatlar Öğretmeni	3	2,4
	Müzik Öğretmeni	2	1,6
	Diğer	13	10,3
	TOPLAM	126	100,0

Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "branş alanın çalışılan meslekteki" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları nitel cevaplar Çizelge 4.12'da olduğu gibidir:

Çizelge 4.12.: Branş Değişkeninin Meslekteki İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Sizce Branşınızın, çalıştığınız meslekte iş doyumunuza etkisi ne yöndedir?
1	Mezun olduğum alanda aldığım eğitimle beraber yüksek lisans eğitimi birleşince iş doyumunu arttı.
2	Pozitif etkisi olduğuna inanıyorum. Nihayetinde teorik olarak alınan bilginin pratiğe dönüşmesi önemlidir. Eğitimini aldığım alanda çalışıyor olmak şans.
3	Zihinsel engellilerin eğitim gördüğü kurumlarda çalışmaktayım. Bu kurumlarda daha öncesinde sadece zihinsel yetersizliği olanlar eğitim görürken; otizm okullarının kapanmasıyla mevcut uygulamada bu alandan da öğrencilerimiz olmakta. Farklı engel gruplarıyla ilgili eğitim programlarına dahil olamadığımız için güçlük yaşanmaktadır.
4	Mezun olunan bölümün çalışma hayatıyla yakından ilişkili olduğunu düşünüyorum. Bireyin eğitim aldığı alanda çalışarak daha olumlu iş doyumunu elde edeceği kanaatindeyim.

Çizelge 4.12'dan da görüldüğü gibi, gerek özel gerekse resmi eğitim kurumunda çalışan öğretmenler, mezun olunan alanın, çalışılan meslekte iş doyumuna etkisinin olduğunu düşünmektedir. Lisans eğitiminin üzerine yapılacak yüksek

lisans eğitiminin, teorik olan bilgiyi pratiğe dönüştürmesi açısından iş doyumunun artıracığını ifade edilmiştir. Ancak farklı engel gruplarıyla ilgili eğitim programlarına dahil olamayan resmi özel kurum öğretmenleri bu konuda güçlük yaşamaktadırlar.

Çizelge 4.13'deki meslekteki toplam hizmet süresi değişkenine göre araştırmamızın örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin yaklaşık yarısı (%44,3) 5 yıl ve daha az süredir, %27,5'i 6-10 yıl arası, %14,5'i 11-15 yıl arası, %5,3'ü 16-20 yıl arası ve %4,6'sı ise 21 yıl ve üzerinde bir süre için bu meslekte çalışmaktadır.

Çizelge 4.13.: Meslekteki Toplam Hizmet Süresine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Meslekteki Toplam Hizmet Süresi	5 Yıl ve Daha Az	58	44,3
	6-10 Yıl Arası	36	27,5
	11-15 Yıl Arası	19	14,5
	16-20 Yıl Arası	7	5,3
	21 Yıl ve Üzeri	6	4,6
	TOPLAM		126

Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "meslekteki çalışma süresinin" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları nitel cevaplar Çizelge 4.14'de sunulmuştur.

Çizelge 4.14. Meslekteki Çalışma Süresinin İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Sizce meslekteki çalışma sürenizin, iş doyumunuza etkisi nedir?
1	Çalışma süresi iş doyumunu tecrübe bakımından düşünüldüğünde artıran bir etmendir.
2	Tecrübe anlamında muhakkak olumlu etkileri olabilir fakat aynı zamanda heyecan, konsantrasyon eksilmeleri yaşanır olumsuz etkilerde hissedilebilir.
3	Tecrübe kazandıkça daha verimli çalışmaktayım.
4	Bir meslekte çalışılan her gün, her yıl o mesleği biraz daha sağlamlaştırma, katkı sağlama, tam donanımlı hale getirmeye çalışmaktır. Bu nedenle meslekteki kıdemim iş doyumuyla paralel gittiği görüşündeyim.

Çizelge 4.14'de görüldüğü üzere, meslekteki çalışma süresinin, iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde, mesleki çalışma süresi arttıkça tecrübenin de artacağından; hem özel hem de resmi kurumlarda çalışan öğretmenler meslekteki kıdemim iş doyumuyla paralel gideceği görüşünde birleşmektedir.

Yine nitel boyutta incelendiğinde özel ve resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "yapılan iş karşılığı alınan ücretin" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları cevaplar Çizelge 4.15'de olduğu gibidir:

Çizelge 4.15.:Yapılan İş Karşılığı Alınan Ücretin İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Sizce hizmet içi eğitimlere katılım ya da katılmamanın iş doyumuna etkisi nedir?
1	Ücret kişiyi motive eden bir unsurdur. Ücret iş doyumunu olumlu etkiliyor.
2	Elbette ücret önemli ama kendi adıma yaptığım işin para kazanmak için yapılacak bir olduğunu düşünmüyorum. Sevgi şart.
3	Özel çocuklarla çalıştığımız için yıpranma, duygusal, ruhsal çöküntü vb. olumsuz yönlerini düşündüğümde aldığım ücretin az olduğu kanaatindeyim.
4	Aldığım ücret hayatımı devam ettirmek için gerekli elbette. İş doyumunu olumlu yönde etkiler bence. Yetersiz ücretle hayatımı zar zor sürdürürken nasıl işimde mutlu olabilirim ki...

Çizelge 4.15'de görüldüğü üzere, yapılan iş karşılığı alınan ücretin iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde; gerek özel gerekse resmi eğitim kurumunda çalışan öğretmenler; iş doyumunun alınan ücretle paralel gittiğini ifade etmişlerdir. Ücretin aynı zamanda motive edici bir unsur olması iş doyumunu artıracaktır.

4.2. Alanı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katılım Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Hizmet içi eğitim faaliyetleri, öğretmen ve idarecileri hizmet içi eğitim ile yetiştirmek için düzenlenen kurs, seminer gibi etkinlikleri belirtmektedir (MEB, 1995). Bu bölümde özel ve resmi özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programına katılım durumları nitel ve nicel olarak incelenmiştir.

Nicel olarak bakıldığında Çizelge 4.16'ya göre araştırmaya katılan örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin büyük bir bölümü (%60,3) alanları ile ilgili hizmet-içi eğitimlere katılırken; %39,7'si ise alanları ile ilgili hizmet-içi eğitimlere katılmamıştır.

Çizelge 4.16.:Alanı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katılım Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Alanı İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katılım Durumu	Katıldım	76	60,3
	Katılmadım	50	39,7
	TOPLAM	126	100,0

Sorunun nitel boyutunda ise özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin "hizmet içi eğitimlere katılımın" iş doyumuna etkisine yönelik vermiş oldukları cevaplar Çizelge 4.17'de toplanmaktadır:

Çizelge 4.17.:Hizmet İçi Eğitimlere Katılımın İş Doyumuna Etkisi

Katılımcı	Sizce hizmet içi eğitimlere katılım ya da katılmamanın iş doyumuna etkisi nedir?
1	Hizmet içi eğitimler bilgi ve beceriyi artırdığı için iş doyumunu olumlu etkiliyor.
2	Alınan eğitimin, eğitimin yapıldığı ortamda oluşan işbirliğinin (meslektaşlar arasında), paylaşımın mesleki anlamda faydasının büyük olduğuna inanıyorum. İş doyumuna büyük ve olumlu katkısı olduğunu düşünüyorum.
3	Alanımla ilgili eğitimlerin iş doyumunu etkileyeceği kanaatindeyim. Ne yazık ki kendimizi geliştirmemiz ve farklı gelişim alanlarından öğrencilere eğitim verebilmemiz için açılan hizmet içi eğitim yapılmamaktadır.
4	Alınan her eğitimin bireye sağladığı katkı kaçınılmazdır. Ve iş doyumuna katkısı mutlaka vardır.

Çizelge 4.17'de görüldüğü üzere, hizmet için eğitimlere katılımın, iş doyumunu ne ölçüde etkilediği incelendiğinde; gerek özel gerekse resmi eğitim kurumunda çalışan öğretmenler; bilgi ve becerinin artacağından, iş doyumunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

4.3. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde etkili olan faktörlere yönelik bulgular değerlendirilmiştir.

İlk olarak nicel boyutta öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma, cinsiyete, medeni duruma, kurum türüne, alanları ile ilgili hizmet içi eğitim programına katılma durumuna göre iş tatminine ilişkin t-testi sonuçları; yaşa, mezun oldukları okul türüne, branşlarına ve meslekteki toplam hizmet süresine göre iş doyumuna ilişkin varyans analizi sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Minnesota İş Doyum” ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler Çizelge 4.18’de verilmiştir.

Çizelge 4.18.: Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Gruplar	n	Ort	S.S.
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	124	3,14	1,19
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	124	3,52	1,09
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	124	3,59	1,04
Toplumda " <i>saygın bir kişi</i> " olma şansını bana vermesi bakımından	124	3,69	1,09
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	124	3,31	1,15
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	124	3,39	1,12
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	124	4,19	0,90
Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	124	3,36	1,21
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	124	4,37	0,77
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	124	3,81	0,93
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	124	4,06	0,82
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	124	3,43	1,04
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	124	2,67	1,20
Terfi imkânının olması yönünden	124	2,79	1,07
Kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	124	3,34	1,01
Çalışma şartları yönünden	124	3,32	0,95
Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları yönünden	124	3,73	1,05
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	124	3,42	1,02
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	124	3,87	0,84
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	124	3,95	0,93

Çizelge içerisindeki değerlerden ortalamalar (Ort) 5.00'a yaklaştıkça öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artmakta, 5.00'dan uzaklaştıkça ise memnuniyetleri azalmaktadır.

Buna göre:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmının çalışılan iş için "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından" maddesinde kararsız oldukları gözlenmektedir

(3,14). Diğer taraftan, "Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından" memnun oldukları görülmektedir (3,52). Yine çalıştıkları işlerinin "Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından" memnun oldukları gözlenebilmektedir.(3,59). "Toplumda "*saygın bir kişi*" olma şansını bana vermesi bakımından" maddesi incelendiğinde de öğretmenlerin memnun oldukları görünmektedir (3,69).

"Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından" maddesinde kararsız bir tavır göstermişlerdir (3,31). Öğretmenler Yönetici ile alakalı "Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından " maddesinde de yine kararsız özellik göstermektedirler (3,39).

Öğretmenlerin oldukça önemli bir oranda "Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden" maddesinde memnuniyet gösterdikleri gözlenmiştir (4,19). Diğer taraftan meslekleri ile ilgi (Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden) maddesinde kararsız oldukları gözlemlenebilmektedir.

"Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden" maddesinde öğretmenlik mesleğinden yüksek ortalama (4,37) ile memnun olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğinden "Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden" memnun edici olduğu görünmektedir (3,81). Öğretmenlerin " Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden" mesleklerini yapıyor olmaktan önemli oranda memnun oldukları gözlenmektedir (4,06).

Öğretmenlerin mesleklerinde "İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden" kararsız oldukları (3,43), yanı sıra " Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden" memnuniyetlerine bakıldığında kritik düzeyde olumsuz yanıt vererek kararsız oldukları (2,67) verisine ulaşılmıştır. Mesleğin "Terfi imkânının olması yönünden" maddesine verilen yanıtların ortalamasına bakıldığında öğretmenler kararsızdırlar(2,79). Mesleğin "Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından" öğretmelerin (3,34) kararsız olduklarına ulaşılmıştır. Yanı sıra öğretmenler meslekteki "Çalışma şartları yönünden" kararsız özellik göstermektedirler (3,32).

Öğretmenlerin meslekteki "Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları yönünden" memnun oldukları gözlenirken (3,73), "Yaptığım iş karşılığında

takdir edilmem yönünden" maddesinde karasız oldukları belirlenmiştir (3,42). Öğretmenlerin "Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden" maddesindeki ortalamalarından memnuniyetleri (3,87), ve son olarak "Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından" maddesinde de memnuniyetleri gözlenmektedir(3,95.)

Çalışmanın nitel boyutunda,Çizelge 4.19'da literatürle benzer şekilde iş doyumunu etkileyen olası değişkenler sıralanmış olup, öğretmenlerin bu değişkenleri kendilerine göre her rakamı bir kez kullanmak üzere önem sıralamasına koymaları istenmiştir.1-9 arasında puanlamaları ve verilen puanların ortalaması ve standart sapmaları gösterilmiştir.

Çizelge 4.19.:İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler, Ortalaması ve Standart Sapması

DEĞİŞKENLER	Katılımcı 1	Katılımcı 2	Katılımcı 3	Katılımcı 4	Ort	S.S.
Branş	1	1	1	1	1,00	0,00
Yaş	7	4	4	7	5,50	1,73
Cinsiyet	8	8	5	8	7,25	1,50
Çalışılan Kurum Türü	6	5	2	3	4,00	1,83
Meslekteki Çalışma Süresi	4	6	6	5	5,25	0,96
Alınan Ücret	5	9	3	2	4,75	3,10
Medeni Durum	9	7	9	9	8,50	1,00
Eğitim Düzeyi	2	2	8	4	4,00	2,83
Hizmet İçi Eğitimlerin Etkisi	3	3	7	6	4,75	2,06

Branş, yaş, cinsiyet, çalışılan kurum tipi, meslekteki çalışma süresi, alınan ücret, medeni durum, eğitim düzeyi ve hizmet içi eğitimlere katılım gibi iş doyumunu etkileyebilecek olası değişkenlere göre önem sırası yapıldığında;

- Branş ve yaş değişkenlerinin hem özel hem de resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için iş doyumunu etkilemesi bakımından aynı derecede öneme sahip olduğu,
- Cinsiyetin, çalışılan kurum tipinin ve alınan ücretin resmi kurumda çalışan öğretmenler için, özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlere göre iş doyumunu etkilemesi bakımından daha önemli olduğu,

- Meslekteki çalışma süresi, medeni durum, eğitim düzeyi ve hizmet içi eğitimlere katılım değişkenlerinin ise özel kurumda çalışan öğretmenler için, resmi eğitim kurumunda çalışan öğretmenlere göre iş doyumunu etkilemesi bakımından daha önemli olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenleri cinsiyetlerine göre iş doyum ölçeğine ilişkin görüşlerine ait t testi sonuçları Çizelge 4.20’de verilmiştir. Buna göre elde edilen 1,850 t istatistik değeri 0,05 anlam düzeyinde ($p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan erkek ve kadın bireylerin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çizelge 4.20.:Cinsiete Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	n	Ort	S.S.	t	p
Kadın	72	3,64	0,57	1,850	0,067
Erkek	53	3,43	0,67		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşına göre iş doyumlarına ait görüşlerine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 4.21’de verilmiştir. Yapılan analize göre yaş değişkeni öğretmenlerin görüşleri arasında 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır ($p>0,05$).

Çizelge 4.21.:Yaşa Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	n	Ort.	S.S.	F	p
25 yaş ve Altı	34	3,58	0,57		
26-30 Yaş Arası	40	3,68	0,52		
31-35 Yaş Arası	25	3,48	0,69		
36-40 Yaş Arası	10	3,30	0,77	0,878	0,513
41-45 Yaş Arası	8	3,37	0,85		
46 Yaş ve Üstü	8	3,47	0,68		

Araştırmaya katılan öğretmenleri medeni durumlarına göre iş doyum ölçeğine ilişkin görüşlerine ait t testi sonuçları Çizelge 4.22’de verilmiştir. Buna göre elde edilen 0,272 t istatistik değeri 0,05 anlam düzeyinde ($p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin bekâr ya da evli olmaları iş doyumlarına ilişkin görüşleri farklı değildir.

Çizelge 4.22.:Medeni Duruma Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	N	Ort.	S.S.	t	p
Bekâr	63	3,57	0,56		
Evli	60	3,54	0,68	0,272	0,786

Araştırmaya katılan öğretmenleri çalıştıkları kurum türüne göre iş doyum ölçeğine ilişkin görüşlerine ait t Testi sonuçları Çizelge 4.23’de verilmiştir. Buna göre elde edilen -2,728 t istatistik değeri 0,05 anlam düzeyinde ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin resmi ya da özel kurumda çalışıyor olmaları iş doyumlarına ilişkin görüşleri değiştirmektedir. Öyle ki; öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri aritmetik ortalamalara bakılarak değerlendirildiğinde özel

kurumda çalışan öğretmenlerin resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre daha memnun oldukları söylenebilir.

Çizelge 4.23.:Çalışılan Kurum Türüne Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	n	Ort.	S.S.	t	p
Resmi	61	3,40	0,62		
Özel	64	3,70	0,59	-2,728	0,007

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre iş doyumlarına ait görüşlerine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 4.24’de verilmiştir. Buna göre mezun oldukları okul türüne göre öğretmenlerin görüşleri arasında 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile mezun olunan okul türü farklı da olsa öğretmenlerin iş doyumlarının farklı olmadığı saptanmıştır.

Çizelge 4.24.: Mezun Oldukları Okul Türüne Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	n	Ort.	S.S.	F	p
Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu	7	3,49	0,61		
Eğitim Fakültesi	99	3,51	0,63		
Yüksek Lisans	10	3,68	0,59	0,869	0,485
Diğer	9	3,84	0,61		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumlarına ait görüşlerine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 4.25’de verilmiştir. Yapılan analize göre branşlara bakıldığında öğretmenlerin görüşleri arasında 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile öğretmenlerin branşları iş doyumlarına yönelik görüşlerinde farklılık oluşturmamaktadır.

Çizelge 4.25.: Branşlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	n	Ort.	S.S.	F	p
Özel Eğitim	64	3,41	0,67		
Anaokulu Öğretmeni	23	3,76	0,50		
Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmeni	4	3,23	0,54		
Psikolog	5	4,19	0,32		
Sınıf Öğretmeni	12	3,63	0,67	1,920	0,072
Görsel S. Öğretmeni	3	3,48	0,66		
Müzik Öğretmeni	2	3,65	0,21		
Diğer	13	3,68	0,45		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki toplam hizmet süresine göre iş doyumlarına ait görüşlerine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 4.26'da verilmiştir. Buna göre meslekteki toplam hizmet süresi bakımından öğretmenlerin görüşleri arasında 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p>0,05$). Başka bir ifade ile öğretmenlerin meslekteki toplam hizmet süreleri iş doyumlarına yönelik görüşlerinde farklılık oluşturmamaktadır.

Çizelge 4.26.: Meslekteki Toplam Hizmet Süresine Göre İş Doyumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Gruplar	n	Ort.	S.S.	F	p
5 Yıl ve Daha Az	58	3,61	0,53		
6-10 Yıl Arası	36	3,57	0,74		
11-15 Yıl Arası	19	3,41	0,54	0,658	0,622
16-20 Yıl Arası	7	3,31	0,85		
21 Yıl ve Üzeri	6	3,63	0,68		

Araştırmaya katılan öğretmenleri alanları ile ilgili Hizmet İçi Eğitim Programına katılma durumlarına göre iş doyum ölçeğine ilişkin görüşlerine ait t Testi sonuçları Çizelge 4.27’de verilmiştir. Buna göre elde edilen -1,913 t istatistik değeri 0,05 anlam düzeyinde ($p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Başka bir ifade ile araştırmaya katılan öğretmenlerin alanları ile ilgili Hizmet İçi Eğitim Programına katılmaları ya da katılmamaları iş doyumlarına ilişkin görüşleri değiştirmemektedir.

Çizelge 4.27.:Alanları İle İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Durumuna Göre İş Tatminine İlişkin t Testi Sonuçları

Gruplar	n	Ort.	S.S.	t	p
Katıldı	76	3,473	0,567		
Katılmadı	50	3,689	0,682	-1,913	0,058

5. SONUÇ

Bu bölümde, öncelikle araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan çıktılar ve bu çıktıların ilgili alan yazın çerçevesinde tartışılmasına yer verilmiştir. İkinci olarak ise araştırmanın sonuçları ışığında öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin tespiti, karşılaştırılması ve ilgili değişkenlerin betimlenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen bu amaç doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçların alan yazın çerçevesinde tartışılmasına yer verilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlar özetle aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Özel ve resmi özel kurumlarda görev alan öğretmenlerin iş doyum seviyeleri öğretmenlerin cinsiyetine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Şahin'in (2013), öğretmenlerin iş doyum seviyelerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, iş doyum seviyeleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar gözlenmiştir. Kumaş ve Deniz'in (2010) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini inceledikleri çalışmalarında ise kadın öğretmenlerin iç ve dış faktörlere bağlı iş doyumları erkeklere göre anlamlı düzeyde fazla bulunmuştur.
- Özel ve resmi özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin yaşına bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Şahin'in (2013), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyi “kısmen doyumlu” seviyede belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kumaş ve Deniz'in (2010) öğretmenlerin iş doyum düzeylerini

inceledikleri çalışmalarında ise genç öğretmenlerin (20-25 yaş aralığındaki) dış etkenlere bağlı iş doyumları daha büyük yaş grubundaki öğretmenlere göre daha fazla bulunmuştur.

- Özel ve resmi özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin medeni durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Şahin'in (2013), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin medeni durumlarına göre, iş doyum seviyeleri arasında anlamlı seviyede farklılıklar gözlenmiştir.
- Özel ve resmi özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin çalıştıkları kurumun özel ya da resmi özel olmasına bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde özel kurumda çalışan öğretmenlerin resmi özel kurumda çalışan öğretmenlere göre daha memnun oldukları, resmi özel kurumda çalışan öğretmenlerin ise özel kurumda çalışan öğretmenlere göre daha kararsız oldukları saptanmıştır. Benzer şekilde Taşdan ve Tiryaki'nin (2008), yapmış olduğu araştırmada özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, iş doyumunun tüm boyutlarında farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Tüm iş doyum boyutlarında özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyi daha yüksek çıkarken, devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri daha düşük çıkmıştır.
- Özel ve resmi özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin eğitim düzeylerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yelboğa (2007) eğitim seviyesi kişinin gereğinden daha fazlaysa bu durumun iş doyumsuzluğunu meydana getirmekte olduğunu; eğitim seviyesinin işin gereğinden orta seviyede fazla olması durumunda bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğunu ifade etmiştir.
- Özel ve resmi özel kurumlardaki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri branşlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır. Tunacan ve Çetin'in (2009) araştırması sonucunda meslek

ve branş öğretmenleri arasında çalışma şartları açısından istatistiki anlamlı bir fark bulunduğu ifade edilmiştir. Bu farkın meslek dersleri dışındaki branşa sahip öğretmenlerin, çalıştıkları ortamının fiziksel durumuna, öğretim materyallerine ve sınıflarındaki öğrenci sayısı gibi faktörlerin oluşturduğu ifade edilmiştir.

- Özel ve resmi özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin meslekteki hizmet süresine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yelboğa'nın (2007) yapmış olduğu araştırma sonucuna göre, araştırmaya katılan çalışanların iş deneyimi, kıdem, mesleki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek adına ANOVA yapılmış, çalışanın iç ve dış doyum arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı, fakat çalışanın genel iş doyumunun istatistiki anlamda 0.05 seviyesinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir.
- Özel ve resmi özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılımlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Koruklu ve arkadaşlarının (2013: 126) yapmış olduğu çalışmada ise hizmet içi eğitim seminerlerine katılıp memnun olduklarını ifade edenlerin (%41.50) katılmak isteyip katılmayanlara (%37.73) göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ifade edilmiştir.

5.2. Öneriler

Yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle, bundan sonra yapılacak olan çalışmalar için şu öneriler sunulabilir:

- Araştırma süresince özel eğitim okullarının sayıca az olması dikkatekmiştir. Bunun gerekçesi olarak "Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği" 5. maddesinde yer alan kurum açma koşullarıyla ilgili hükümler ve "Öğretim Kurumları Standartlar Yönergesinin" ilgili kısımlarında Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde olması gereken standartların yüksek olması gösterilebilir.
- Daha önce iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer nitelikte bulgulara rastlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara ve araştırma sonucuna göre bir takım önerilerde bulunmak mümkün olabilmektedir. Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için en uygun ortam ve şartların yaratılması, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin her zaman yüksek tutulması ile ilişkilidir. Bu nedenle özel ve resmi özel eğitim kurumlarının yöneticilerinin bu çalışma içerisinde sözü edilen kuram ve çalışma çıktılarına uygun olan iş şartları hazırlamalı ve her zaman daha da geliştirmelidir.
- Daha somut ifade etmek gerekirse özel ve resmi özel eğitim kurumlarının başında yönetici pozisyonunda bulunanların, çalışan öğretmenlere okullarının hâlihazırdaki durumlarını betimlemeleri, onlara gelecek zaman içerisinde okulda nelerin yapılacağını tanımlamaları iyi olacaktır. Bu durum öğretmenlerin kendilerini okulun bir parçası olarak görmelerini sağlayacaktır. Ayrıca, bu değişim ve gelişim sürecinde öğretmenlere bilgilendirici eğitimler verilmeli ve bu sayede moral ve motivasyon edinimi üzerinden iş doyumları yüksek tutulmalıdır. Yüksek iş doyumunu, okuldaki tüm süreçlere olumlu olarak yansıyacaktır.

KAYNAKLAR

Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini Etkenlerinin İrdelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Aksu, G., Acuner A M., ve Tabak,R S. (2002). "*Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)*", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 4 ;271-282.

Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Ateş, M. (1997). *Hastanelerde Davranışsal Yönetim Teknikleri, Hastane Yöneticiliği*, Nobel Tıp Kitapevleri, İstanbul.

Aydemir, H. (2013). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık*, İstanbul.

Başaran, İ E. (2001). *Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü)*, Umut Yayım, Ankara.

Başaran, İ E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimleri, 4. Baskı*,Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Bingöl, D. (1990). *İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı (Çalışma)*, Özgün Matbaacılık, İstanbul.

Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme Yönetimi, 5. Baskı*, Barış Yayınları, İzmir.

Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, 364 s, Ankara.

Can, S., Can, Ş. ve Dalaman, O. (2010). "*Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği)*", Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 30, s. 299-311.

Çelik, H. (2003). *Fen Bilgisi ve Fizik- Kimya- Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). "*Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması*", İşletme Dergisi, Cilt 32, Sayı 1.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 7.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Günbayı, İ ve Toprak, D. (2010). "*İlköğretim Okulu Sınıf Ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*", İlköğretim Online, Cilt 9, Sayı 1, s. 150-169.

İlgar, L. (2000). *Eğitim Yönetimi-Okul Yönetimi-Sınıf Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayınları, Ankara.

İnandı, Y., Tunç, B., ve Uslu F. (2013). "*Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*", Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, s. 219-238.

İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınevi, Ankara.

Karakuzu, S. (2013). *Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). *"İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki"*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 6, s. 74-89.

Kelecioğlu, H., Bilge, F ve Akman, Y. (2006). *"Öğretim Elemanları İş Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi"*, PDR Dergisi, Cilt 3, Sayı 26, s. 115-128.

Kılıç, Ö S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, 8. Baskı, Beta Yayınevi. İstanbul,

Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu K, H ve Aladağ, E. (2013). *"Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi"*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 25, s. 119 - 137.

MEB. (1995) *Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği*, Sayı: 22161, Resmi Gazete Tarihi: 04.01.1995, Madde 4.

MEB. (1986). *Mesleki Eğitim Kanunu*, Kanun No: 3308, Sayı: 19139, Resmi Gazete Tarihi: 05.06.1986, Madde 3/j.

MEB. (1997). *Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, Kanun No: 573, Sayı: 23011, Resmi Gazete Tarihi: 06.06.1997, Madde 3/b.

MEB. (2014) *Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*, Kanun No: 2509, Sayı: 23937, Resmi Gazete Tarihi: 18.01.2000, Madde 4/c.

Ortaç, A. (2014). *"Eğitim Yöneticisi"*, Trakya Üniversitesi, (Erişim) <http://dspace.trakya.edu.tr:8080/jspui/bitstream/1/60/1/Orta%C3%A7,%20Ali.pdf>, 19.01. 2014.

Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yüksek lisans tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özcan, H. (1991). *Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Müdürlüğü Yurtları Yönetim İşgörenlerinin İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Özguven, İ E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*, Pegem Yayınları, Ankara.

Özsoy, Y., Özyürek, M. ve Eripek, S. (1998). *Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar*, Karatepe Yayınları, Ankara.

Poyrazoğlu, N. (1992). *Hastane Çalışanlarında İş Doyumun Verimlilik İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgüt Psikolojisi*, Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım, Bursa.

Sertçe, S. (2002). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma (İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Seyfikli, C. (2007). *Hastane Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Şahin, İ. (2013). "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri", YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, s. 142-167.

Taşdan, M. ve Eda, T. (2008). "Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması", Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt 33, Sayı 147, s. 54-70.

Tdk(Türk Dil Kurumu). (2014). "Öğretmen", (Erişim) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.537a6f2ff1eb36.51508778, 17.01.2014.

Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı 29, s. 155-172.

Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyum ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

Varişli, Y. (2010). *İnşaat Firmalarında Çalışanların İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yelboğa, A. (2007). *"Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi"*, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, s. 1-18.

EKLER



Ek-1: İzin Belgesi

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/605/3413951
Konu: Anket (Bijar BULU)

18/11/2013

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 08.11.2013 gün ve 5621 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 15.11.2013 tarih ve 3387614 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Bijar BULU'nun "**Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması**" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

Ek-1 Valilik Onayı.
2 Anket Soruları.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden acf3-dad8-3712-ad48-64a3 kodu ile yapılabilir.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr,
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.217 455 04 00 Dahili: 239

Ek-2: Tanımlayıcı Bilgiler

I. BÖLÜM: TANIMLAYICI BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

25 yaş ve altı 26 - 30 yaş arası 31- 35 yaş arası
 36 - 40 yaş arası 41 - 45 yaş arası 45 yaş ve üstü

3. Medeni Durumunuz

Bekâr Evli

4. Çalışmakta olduğunuz kurum türü

Resmi Özel

5. Mezun Olduğunuz Okulun Türü

Öğretmen Lisesi Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksekokulu
 Eğitim Fakültesi Yüksek Lisans
 Diğer

6. Branşınız

Özel Eğitim Sınıf Öğretmeni
 Anaokulu Öğretmeni Görsel S. Öğretmeni
 Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmeni Müzik Öğretmeni
 Psikolog Diğer

7. Meslekteki Toplam Hizmet Süreniz (Yıl)

5 yıl ve daha az
 6 - 10 yıl arası
 11 - 15 yıl arası
 16 - 20 yıl arası
 21 yıl ve üzeri

8. Alanınız ile İlgili Hizmet İçi Eğitim Programına Katıldınız mı?

Katıldım Katılmadım



Ek-3: Minnesota İş Doyum Ölçeği

II. BÖLÜM: MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğiniz çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

HMD: Hiç memnun değilim.

MD: Memnun değilim.

K: Kararsızım.

M: Memnunum.

ÇM: Çok memnunum

	MESLEĞİMDEN	HMD	MD	K	M	ÇM
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin 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	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir / kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					



Ek-4: Anketin Uygulandığı Okullar

Okul Adı	İlçe Adı	Adres
NEFUS NAKİPOĞLU ÖZEL EĞİTİM İŞ UYGULAMA MERKEZİ (OKULU)	Bakırköy	Osmaniye Mah. İncirliyoluCd. No:18 Bakırköy/İstanbul
NEFUS NAKİPOĞLU ÖZEL EĞİTİM UYGULAMA MERKEZİ I. KADEME	Bakırköy	Osmaniye Mahalesi İncirli Yolu Cd.No: 18 Osmaniye/Bakırköy/İstanbul
NEFUS NAKİPOĞLU ÖZEL EĞİTİM UYGULAMA MERKEZİ II. KADEME	Bakırköy	Osmaniye Mah. İncirliyoluCd. No:18 Bakırköy
YEŞİLKÖY ÖZEL EĞİTİM İLKOKULU	Bakırköy	Yeşilköy Mah.istasyonCd.orhangazi Sk.No:6 Bakırköy/İstanbul
YEŞİLKÖY ÖZEL EĞİTİM MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ (OKULU)	Bakırköy	Yeşilköy m. İstasyon c. Orhan gazi Sk.No:6 Bakırköy/İstanbul
YEŞİLKÖY ÖZEL EĞİTİM ORTAOKULU	Bakırköy	Yeşilköy Mah.istasyonCd.orhangazi Sk.no:6 Bakırköy/İstanbul
ÖZEL ÇİFTOĞLU ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	ZuhuratbabaMh. Şükran çiftliği sokak no:11 Bakırköy/İstanbul
ÖZEL ÇOCUK TERAPİSİ ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	Kartaltepe mahallesi aydın yuva sokak no:19 1.bodrum kat Bakırköy/İstanbul
ÖZEL DUYGU YOLU ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	Kartaltepe Mh. Terakki Cd. Barbaros Ülkü Sk. no:34-36 Bakırköy/İstanbul
ÖZEL İLK YAMAN ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	Cevizlik Mh. EbuzziyaCd. Hamdi Paşa Mektebi Sk. no:14/1 Bakırköy/İstanbul
ÖZEL İLK YAMAN ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ (BAKIRKÖY 1. ŞB.)	Bakırköy	Zeytinlik Mah. Lami bey sokak no:9 kat: zemin-1-2-3-4-asma-çatı katı Bakırköy/İstanbul
ÖZEL MARTİM ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	Cevizli Mah.taşevlerSk.No:12 Bakırköy/İstanbul
ÖZEL NEKSAV ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	Osmaniye caddesi no:18/b Bakırköy/İstanbul
ÖZEL TÜRK ANNELER DERNEĞİ ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	Mektep sokak no.41 Şenlikköy- Florya/Bakırköy-İstanbul
ÖZEL YENİ BİZİM ÇOCUKLAR ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	Zuhuratbaba Mah. Mektep Sk. Hakan Apt. No:22/1 Bakırköy/İstanbul
ÖZEL YÜCELEN ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZİ	Bakırköy	ŞenlikköyMh. Avcılar Sk. no:40 d blok daire:1 bodrum-zemin-1. Kat ve çatı katı Florya Bakırköy/ İstanbul

Ek-5: Mülakat Formu

Mülakat:

Branşınız :

Yaşınız :

Cinsiyetiniz :

Çalıştığınız kurum tipi (Resmi/ Özel) :

Meslekteki çalışma süreniz :

Medeni durumunuz :

Hizmet içi eğitimlere katıldınız mı :

1. Sizce mezun olduğunuz alanın, çalıştığınız meslekte iş doyumunuza etkisi ne yöndedir?
2. Sizce yaşınızın, iş doyumunuzun yüksek ya da düşük olmasında etkisi ne yönde olmuştur?
3. Sizce cinsiyetinizin, iş doyumunuzun yüksek ya da düşük olmasında etkisi ne yönde olmuştur?
4. Sizce çalıştığınız kurum türünün (Resmi/Özel) iş doyumunuza etkisi nedir?
5. Sizce meslekteki çalışma sürenizin, iş doyumunuza etkisi nedir?
6. Sizce medeni durumunuzun iş doyumunuza etkisi nedir?
7. Sizce eğitim mezun olduğunuz okul türünün (Öğretmen Lisesi, Eğitim Fakültesi, Enstitü) iş doyumunuza etkisi nedir?
8. Sizce hizmet içi eğitimlere katılım ya da katılmamanın iş doyumunuza etkisi nedir?
9. Sizce yaptığımız iş karşılığı aldığımız ücretin iş doyumunuza etkisi nedir?

10. Aşağıda iş doyumunuzu etkileyen olası değişkenler sıralanmıştır. Sizin için iş doyumunuzu etkileyen değişkenleri en önemliden en az önemliye doğru her rakamı bir kez kullanmak üzere 1'den 9'a kadar numaralandırın lütfen. En önemli gördüğünüz madde 1'den başlayacaktır.

DEĞİŞKENLER	PUAN
Branşınız	
Yaşınız	
Cinsiyetiniz	
Çalıştığınız kurum tipi (Resmi/Özel)	
Meslekteki çalışma süreniz	
Aldığınız ücret	
Medeni durumunuz	
Eğitim düzeyiniz (Lisans, Y.Lisans, Doktora)	
Hizmet içi eğitimlere katılım	

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Bijar Bulu
Doğum Yeri ve Tarihi : Diyarbakır/ Kulp 10/03/1980
Mail : bbijar@gmail.com



EĞİTİM

- Anadolu Üniversitesi AÖF Adalet Bölümü (2013 mezunu)
- Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Zihin Engelliler Öğretmenliği Programı (2006 mezunu)
- Gaziantep Bayraktar Lisesi (1997 mezunu)

İŞ TECRÜBESİ

- Cumhuriyet Ortaokulu/ Zih. Eng. Öğretmeni / Eylül 2015 -----
- Mustafa Necati Ortaokulu / Zih. Eng. Öğretmeni / Eylül 2014 -- Eylül 2015
- Nefus Nakipoğlu Eğitim Özel Eğitim Uygulama Merkezi ve Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi / Zih. Eng. Öğretmeni / Ağustos 2008 -- Eylül 2014
- Özel Uzman Gelişim Özel Eğitim Okulu ve Rehabilitasyon Merkezi/ Zih. Eng. Öğretmeni / Temmuz 2006 – Ağustos 2008

SERTİFİKALAR

İstanbul Kalkınma Ajansı Projeleri Hazırlama Semineri 16-18 Mayıs 2011

Web Tabanlı İçerik Geliştirme Kursu 1. Kademe 18-29 Nisan 2011.

AB Projeler Eğitimi Semineri 21- 22 Haziran 2010