

**ALAN DEĞİŞİKLİĞİYLE ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA ÇALIŞAN
SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN
MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ:
MERSİN İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET YILMAZ

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**MERSİN
NİSAN- 2018**

**ALAN DEĐIŐIKLİĐİYLE ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA ÇALIŞAN
SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN
MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ:
MERSİN İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET YILMAZ

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

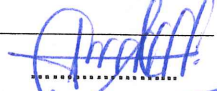
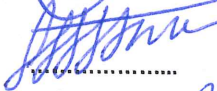
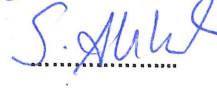
**TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**Danışman
Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ**

**MERSİN
NİSAN - 2018**

ONAY

Mehmet YILMAZ tarafından Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ danışmanlığında hazırlanan "ALAN DEĞİŞİKLİĞİYLE ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: MERSİN İLİ ÖRNEĞİ" başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Unvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ	
Üye	Doç. Dr. Serdarhan Musa TAŞKAYA	
Üye	Doç. Dr. Sait AKBAŞLI	

Yukarıdaki Jüri kararı Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 11/04/2018 tarih ve 11/12 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Gülşen AVCI
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi

beyan ederim.

ETHIC DECLARATION

- In this thesis study prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education-Training Regulation,
- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific Works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

09 Nisan 2018/09 April 2018

İmza / Signature



Mehmet YILMAZ

ÖZET

ALAN DEĞİŞİKLİĞİYLE ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: (MERSİN İLİ ÖRNEĞİ)

Toplumların sürekliliğinin sağlanması açısından eğitim önemlidir. Günümüzde çağı yakalamanın yolu insanı eğitmektir. İnsanı eğitmede ise en önemli görev öğretmene aittir. Öğretmenlik bireylerin ve toplumların şekillenmesinde önemli bir meslektir. Öğretmenlik akademik bilginin yanı sıra sevgi, ilgi, sabır, hassasiyet, heyecan gibi duyguları da yoğun bir şekilde yaşatmayı gerektiren bir meslek dalıdır.

Öğretmenlik mesleği, eğitimin her kademesinde hizmet alan bireylere daha etkili bir şekilde hizmet vermek için çeşitli branşlara(alanlara) ayrılmıştır. Bu alanlardan ise biri sınıf bir diğeri de özel eğitim öğretmenliğidir. Sınıf Öğretmenliği ilkokuldaki eğitim, öğretim, yönetim gibi görevleri icra etmekle yükümlü iken özel eğitim öğretmenliği engelli bireyin özelliklerine göre daha geniş bir alana yayılmış vicdan, hoşgörü, samimiyet ve fazlasıyla da sabır gerektiren bir meslektir.

Özel gereksinimli bireyler, fiziksel özelliklerinin yanı sıra bilişsel ve duyuşsal alanda da bireysel farklılıklar taşımaktadır. Özel eğitim gerektiren bireylere eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, bu bireylerin Türk Millî Eğitim sistemini doğrultusunda eğitilmeleri, iş ve meslek edinmeleri, toplum tarafından kabul görmelerinde öğretmen en etkili kişilerden biridir.

Bu çalışmada alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak, Mersin İli ve ilçelerindeki Millî Eğitim Müdürlüklerine bağlı Özel Eğitim Sınıfları ile Özel Eğitim Uygulama Merkezi I. II. III. Kademe ve Özel Eğitim İş Okullarını kapsayan okullarda alan mezunu ve alan değişikliği ile çalışan toplamda 261 öğretmen katılmıştır.

Araştırmada mesleki doyum ile cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul, çalışılan okul ve alan değişikliği yılı gibi alt değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Mersin iline bağlı 12 ilçede bulunan özel eğitim sınıfı ve özel eğitim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kurumlarda çalışan %40'ı erkek (N=105), %60'ı kadın (N=156) toplamda 261 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ile Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, ki-kare testi ortalama karşılaştırmaları ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumları düzeylerine bağlı olarak özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasından yüksek olduğu ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($p > 0.05$) cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul ve çalışılan okular arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamazken, ($p > 0.05$), sınıf öğretmenlerinin alan değişikliği yılı arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($p < 0.05$). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:Sınıf Öğretmenliği, Özel Eğitim Öğretmenliği, Alan Değişikliği, Mesleki Doyum.

Danışman: Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ, Mersin Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Mersin.

ABSTRACT

SPECIAL EDUCATION CLASSROOM TEACHERS AND SPECIAL EDUCATION TEACHERS WORKING IN SCHOOLS WITH A CHANGE OF FIELD OF INVESTIGATION OF THE LEVEL OF PROFESSIONAL SATISFACTION: (EXAMPLE OF MERSİN PROVINCE)

Education is important in ensuring the continuity of society. Today, the way to catch the age is to train people. The most important task in educating people belongs to the teacher. Teaching is an important profession in shaping individuals and Societies. In addition to academic knowledge, teaching is a profession that requires intensive living of feelings such as love, interest, patience, sensitivity and excitement.

Teaching profession is divided into several branches(areas) to provide more effective service to individuals who serve at all levels of Education. One of these areas is classroom and another is private education teacher. While Primary School teacher is obliged to perform such tasks as education, teaching and management, special education teacher is a profession that requires more conscience, tolerance, sincerity and more patience than the characteristics of the disabled individual.

In addition to physical characteristics, individuals with special education also have individual differences in cognitive and sensorial areas. Providing equal opportunities in education to individuals requiring special education, educating these individuals in line with the Turkish national education system, acquiring jobs and professions, and being accepted by the community are among the most effective teachers.

In this study, occupational level of teachers and private education teachers working in private education schools were investigated with the field change. On the voluntary basis of the research, Special Education Application Center for special education with special education classes in the provinces of Mersin province and districts I. II. III. A total of 261 teachers working with graduate and field change participated in the schools covering level and private education business schools.

In this study, the relationship between occupational satisfaction and sub-variables such as gender, seniority, graduated school, working school and field change year was investigated. General scanning model was used in the research. In the 2016-2017 academic year, teachers working in special education classrooms and special education schools in 12 districts affiliated to Mersin constitute the universe of the study. The sample of the study consisted of 261 teachers (40% Male (n=105), 60% female (n=156)) working in these institutions. The "personal data form" prepared by the researcher and the "professional saturation scale" developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (2005) were used in the data collection. Descriptive statistical methods, correlation analysis, Chi-square test and one-way variance analysis were used in the analysis of data.

According to the results of the research, the field of special education classroom teachers and special education teachers working in schools with a change of the professional depending on their level of satisfaction, special education teachers ' professional satisfaction professional satisfaction of classroom teachers is higher than the average of the average, but this difference was not statistically significant ($p > 0.05$) of gender, seniority, school, and found no significant differentiation between the schools studied ($p > 0.05$), the change in the field of classroom teacher was observed a significant difference between years ($p < 0.05$). In line with the results, various recommendations have been made.

KeyWords: ClassroomTeacher, Special EducationTeacher, A ChangeInTheField, Professional Satisfaction.

Advisor: Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ, University of Mersin, Department of ClassromTeaching, Mersin.

TEŞEKKÜR

Eğitim, insanoğlunun hayatının en temel uğraşısıdır ve insanlığın var oluşundan bu yana süregelen vazgeçilmez bir olgudur. İnsanın eğitimi doğduğu andan itibaren başlar ve ölünceye kadar devam eder. Okul öncesi ve okul sürecinde devam eden eğitim, mesleğe atıldıktan sonra da sürer gider. Bunun için eğitim amaçla başlar, öğretme-öğrenme etkinlikleriyle devam eder ve değerlendirme ile son bulur.

Toplumun eğitimden beklediği değerleri yerine getirmede en önemli faktör öğretmen faktörüdür. Öğretmen, sözel yeteneği gelişmiş, sosyal konulara özellikle eğitim konularına meraklı, insanlarla iyi iletişim kurabilen, düşüncelerini başkalarına açık bir biçimde aktarabilen, iyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen, dikkatli, işine özen gösteren, mesleğinin sorunları ile ilgilenen ve çözüm yolları bulmaya çalışan, sevecen, hoşgörülü, sabırlı, öğrencilerin duygu ve düşüncelerini anlayabilen, kendini geliştirmeye istekli, coşkulu, yaratıcı kimseler olmaları gerekir.

Bir ülkede öğretmenliğin meslek oluşu, devletin öğretmen yetiştirme ve çalışma ölçütlerini ortaya koymasıyla gerçekleşmektedir. Genel bir bakışla öğretmen yetiştirmede ortaya konulan uygulama ölçütlerinin, genellikle karmaşık, çelişkili ve yetersiz olduğu görülmektedir. Bugünün ve geleceğin gerektirdiği nicelik ve nitelikte öğretmen yetiştirmek için sürekli iyileştirilmelerin yapılması gerekmektedir.

Her milletin kendine özgü bir eğitim sistemi vardır. Bu sistem, o toplumun sosyal, kültürel, politik ve ekonomik değerlerine bağlı olarak kurulur ve geliştirilir. Her eğitim sistemi ait olduğu toplumun normlarını yansıtmak ve o toplumun eğitimden beklediklerini gerçekleştirmek yükümlülüğündedir.

Belli bir alanda eğitim alan bireylerin alanlarında çalışması hem kendi öz doygunluğu hem de mesleki doygunluğu açısından önemlidir. Ancak gelişen süreçler bazen bireylerin kendi yetişmiş olduğu alanın dışına çıkarak başka alanlarda çalışmalarına imkan sağlayabilir. Bu durum öğretmenlik alanı içinde geçerlidir. Özellikle sınıf öğretmenliğine geçmiş yıllarda birçok farklı alandan geçişler olurken yakın dönemde de sınıf öğretmenliği alanından farklı alanlara geçişler olmuştur.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesine yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada da aslında taban, içerik, uygulama ve fakülte programları dikkatli incelendiğinde birbirine yakın iki alan olan özel eğitim ve sınıf öğretmenliğinin MEB kadrolarında çalışan ve özellikle 4+4+4 uygulaması ile değişik nedenlere bağlı olarak sınıf öğretmenliğinden alan değişikliğiyle özel eğitim öğretmenliğine geçiş yapan öğretmenler ile alan mezunu özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmamın her aşamasında benden hiçbir anlamda yardımını esirgemeyen, bana her anlamda yol gösteren lisansüstü eğitim hocam, saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ' ye, lisansüstü dersleri eğitimi boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım Doç. Dr. Sait AKBAŞLI ve Doç. Dr. Serdarhan Musa TAŞKAYA hocalarıma, analiz çalışmalarında yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Vasfi TUĞUN'a, anket uygulamaları ve İngilizce çeviriler sırasında bütün samimiyetiyle yardımcı olan çok değerli öğretmenlerim Kürşat Rifat AYDIN ve Kutay KORKMAZ' a, tüm çalışmalarımda desteğini her zaman yanında hissettiğim sevgili eşim Hamiyet YILMAZ ve çocuklarım Metealp ve Melis YILMAZ' a, tüm eğitim yaşamımda üzerimde emeği olan bütün öğretmenlerime sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmamın veri toplama kısmında gönüllü bir şekilde ankete katılan değerli öğretmenlere ve anlayışlı idarecilere de teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	
ONAY	
ETİK BEYAN	
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR ve SİMGELER	vi
TABLOLAR DİZİNİ	vii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç ve Önem	3
1.3. Sınırlılıklar	4
1.4. Varsayımlar	4
2. KURAMSAL DURUM	5
2.1. Özel Eğitim ve Özel Gereksinim Nedir?	5
2.2. Türkiye’de Özel Eğitimin Tarihsel Süreci	6
2.3. Özel Eğitim Merkezi (Okulu)	8
2.3.1. Okulda Bulunan Birimler	9
2.3.2. Eğitim-Öğretim Personeli	9
2.4. Alan Değişikliği Tarihsel Süreci	10
2.5. Özel Eğitim ve Alan Değişikliğine İlişkin İlgili Araştırmalar	13
2.6. Mesleki (İş) Doyum	19
2.7. Meslek (İş) Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Önemi	21
2.7.1. Meslek (İş) Doyumunun Önemi	22
2.7.1.1. Yüksek Moral Sağlanması	22
2.7.1.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması	22
2.7.1.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması	23
2.7.2. Meslek Doyumsuzluğunun Önemi	23
2.7.2.1. Örgütsel Açından Meslek Doyumsuzluğu	23
2.7.2.2. Bireysel Açından Meslek Doyumsuzluğu	24
2.8. Meslek Doyumunun İlişkili Olduğu Değişkenler	24
2.9. Meslek (İş) Doyumunun Ölçülmesi	25
2.10. Mesleki Doyum Düzeyini Etkileyen Faktörler	25
2.10.1. Bireysel Faktörler	26
2.10.1.1. Yaş	26
2.10.1.2. Cinsiyet	27
2.10.1.3. Kişilik	27
2.10.1.4. Zeka	28
2.10.1.5. Medeni Durum	28
2.10.1.6. Eğitim Durumu ve Meslek Grubu	28
2.10.1.7. Sosya-Kültürel Çevre	29
2.10.2. Örgütsel Faktörler	29
2.10.2.1. Kurumun İşleyişi ve Politikaları	30
2.10.2.2. Unvan	30
2.10.2.3. Kıdem	30
2.10.2.4. Terfi	31
2.10.2.5. Ücret	31
2.10.2.6. İş ve Niteliği	31
2.10.3. Fiziksel Faktörler ve Kişilerarası İlişkiler	32

2.10.3.1. Çalışma Koşulları	32
2.10.3.2. Görev Yeri ve Okul - Aile İlişkileri	33
2.10.3.3. Örgütsel Ortam ve Örgütsel Bağlılık	33
2.10.3.4. Atamalarında Göz Önüne Alınan Ölçütler	34
2.11. Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin İlgili Araştırmalar	34
3. YÖNTEM	38
3.1. Araştırma Modeli	38
3.2. Evren ve Örneklem	38
3.3. Veri Toplama Aracı	40
3.3.1. Mesleki Doyum Ölçeği	40
3.3.2. Kişisel Bilgi Formu	40
3.4. Verilerin Analizi	40
4. BULGULAR VE YORUMLAR	41
4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler	41
4.2. Probleme Ait Bulgular	42
4.2.1. Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	42
4.3. Birinci alt probleme	43
4.3.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları	43
4.4. İkinci alt probleme	44
4.4.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları	44
4.5. Üçüncü alt probleme	44
4.5.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Bulguları	45
4.6. Dördüncü alt probleme	45
4.6.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Alan Değişikliği Yılı Değişkenine Göre Analiz Bulguları	45
4.7. Beşinci alt probleme	46
4.7.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Çalıştığı Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları	46
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	47
5.1 Sonuç ve Tartışma	47
5.2 Öneriler	54
KAYNAKLAR	56
EKLER	63
ÖZGEÇMİŞ	66

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
MDÖ	Mesleki Doyum Ölçeği
Akt	Aktaran
SPSS	Statistical PackageforSocialScience
N	Birey Sayısı
P	Manidarlık Düzeyi
Ss	Standart Sapma



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Araştırma Örneklemine İlişkin Verilerin Yüzde ve Frekans Tablosu:	41
Tablo 2. Alan Değişikliğiyle Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Bulgular	43
Tablo 3: Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Bulgular	42
Tablo 4. Alan Değişikliğiyle Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenleri ile Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Pearson Korelasyon Değerleri Sonuçları	43
Tablo 5: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	43
Tablo 6. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	44
Tablo 7. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	45
Tablo 8. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Alan Değişikliği Yılı Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	45
Tablo 9. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Okul Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	46

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Eğitim insanlığın var oluşundan bu yana süregelen vazgeçilmez bir olgudur. Her milletin kendine özgü bir eğitim sistemi vardır. Bu sistem, o toplumun sosyal, kültürel, politik ve ekonomik değerlerine bağlı olarak kurulur ve geliştirilir.

Bir ülkenin eğitim sisteminin niteliğinin temel belirleyicisi, sistemin uygulayıcıları olan öğretmenlerdir. Hiçbir eğitim modelinin, o modeli işletecek insan kaynağının niteliğinin üzerinde hizmet üretemeyeceği gerçeği, öğretmenlerin yetiştirilme sürecini, okullardaki eğitim etkinliklerinin kalitesi için kilit bir süreç haline getirmektedir (Ataç, 2003: 1).

Türkiye'nin çağdaş toplum olma yönündeki çabalarının temelinde öğretmenlerin bulunduğu, toplum yapısını istenilen yönde değiştirip, geliştirecek en önemli güç olduğu kabul edilmektedir. Toplumda sosyal, kültürel, ekonomik gelişmelerin sağlanması, çeşitli mesleklere nitelikli elemanların yetiştirilmesine bağlıdır. Kalkınmak için nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, maddi ve manevi ideallerin tüm topluma yayılması ve benimsetilmesi öğretmenlere yani onların gerçekleştireceği eğitime bağlıdır (Aydın,2007:5).

Öğretmenlik mesleği kuşkusuz temel ve kapsayıcı özelliği olan bir meslektir. Öğretmenler, her meslek grubundan insanın yetiştirilmesinde rol aldığı gibi bir ülkenin kalkınması, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanması, bireylerin sosyalleşmesi, toplumsal hayata hazırlanması, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara kazandırılması ve nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini sağlamada da etkindir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).Resmi ya da özel bir eğitim kurumunda öğrencilerin öğrenme yaşantılarına kılavuzluk etmek ve yön vermek amacı ile görevlendirilmiş kişi öğretmen olarak tanımlanmıştır (Öncül, 2000).Günümüz öğretmenlerinin sahip olmaları gereken yeterliliklerden biri de öğrencilere rehberlik yapabilme becerisidir.Bu nedenle öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine bakış açıları, bu mesleği neden seçtikleri ve mesleği nasıl gördükleri önemlidir. Bu nedenle öğretmenlik sıradan bir meslek değildir ve her aşamasında üzerinde ciddiyet ve önemle durulması gereken bir meslektir (Özbek, Kahyaoğlu ve Özgen, 2007). Öğretmenlik mesleği; 4 Haziran 1973 tarih ve 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda ele alınmış, değerlendirilmiş ve öğretmenlik; "Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili öğretim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir" diye tanımlanmıştır. Kanunda, öğretmenler bu görevlerini "Türk Millî Eğitiminin temel ilkelerine ve amaçlarına uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler" denilmektedir. Yine adı geçen yasada "hangi kademedede olursa olsun öğretmen adaylarının yüksek öğretimden geçmeleri esastır ve öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonla sağlanır" hükümleriyle öğretmen adaylarının yetiştirilme/yetiştirilmeleri de temel

bazı esaslara bağlanmıştır. Yasada öğretmen, eğitim sisteminin en önemli temel ögesi olarak görülmüş, onun yetişme tarzı, eğitim sistemi üzerindeki doğrudan etkisinden dolayı bir düzene kavuşturulmak istenmiştir (Aydın, 2007: 4).

Öğretmen, öğrenci için sadece bilgi aktaran, öğretimini sağlayan değil onun kişilik yapısının oturmasına, toplumla kaynaşmasına ve birey olduğunun farkına varmasına yardım eden bir rehberdir. Öğretmen, öğrencilere karşı açık görüşlü ve objektif olma, beklenti ve gereksinimlerini dikkate alma, sevecen, anlayışlı, esprili olma, sabırlı davranma gibi kişisel özelliklerin yanı sıra genel kültür, alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi gibi mesleki bilgilere de sahip olmalıdır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Öğretmenlik mesleği, bilgi aktarıcı ve öğretim işini gerçekleştirenden daha çok gelecek kuşaklar liderlik edecek misyonlar yükleyebilen, araştıran, sorgulayan ve bilginin gerçek anlamda ne işe yarayacağını öğrencilere gösteren bir rehber olması ile ilgilidir. İş hayatı çalışanlara meslekle ilgili farklı tecrübelerini geliştirmelerine çeşitli duygu ve düşünce birikimlerine de neden olmaktadır. Meslek, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsanlar günlük en az 8 saatlerini mesleklerinin başında geçiriyorlarsa ve bunu da en az 20-25 yıl yapıyorlarsa, yaşamlarında mutlu olabilmeleri için, fiziksel ve ruhsal sağlıkları için işlerinden doyum alabilmeleri şarttır (Özer, 2014). İnsan mesleğinin gerektirdiklerini karşılamak için yoğun gayret gösterir. Meslek seçiminde bireyi etkileyen birçok etmen bulunabilir ancak kişi kendi gelişimine, maddi manevi ihtiyaçlarını ileride karşılayabileceği, seveceği, yüksek performans göstereceği mesleği seçmelidir. Ülke ve toplum kalkınmasının temelinde varolan öğretmenlerin mesleki doyumlarının incelenmesi bu araştırmanın konusu olmuştur.

Problem

Araştırmanın problem cümlesi, "Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumları ne düzeydedir?" şeklinde oluşturulmuştur.

Alt Problemler

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında alan değişikliği yılına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında çalıştığı okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2. Amaç ve Önem

Bu araştırmanın amacı, alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesidir.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 42. Maddesine göre "Kimse eğitim öğretim hakkından yoksun bırakılmaz. Bireysel farklılıkları nedeniyle uyarlamalar yapılmaksızın normal eğitim olanaklarından yararlanamayan bireyler de tüm Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları gibi eğitim öğretim hürriyetine sahiptir. Devlet durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır." ifadesi yer almaktadır.

4+4+4 zorunlu, kesintili eğitim sistemine geçiş sırasında sınıf öğretmenlerinde oluşan norm fazlalığının oluşması, ülkemizde özel eğitim çalışmaları son yıllarda çok ivme kazanmış, özellikle kaynaştırma, bireyselleştirilmiş eğitim programları, özel eğitime öğretmen yetiştirme çalışmaları hızlanmıştır. Ancak zihin engelliler alanında hizmet veren birçok kamu ve özel sektörde öğretmen açığının bulunması, özel ve devlet okullarının çoğunda engelli çocuklara eğitim verilmesi, üniversitelerimizin birçoğunda özel eğitim öğretmenliği bölümünün bulunmayışı ve alana öğretmen yetiştiren bölümlerin olmasına karşın engelliler ve eğitimleri için gerekli norm ihtiyacı karşılanamamaktadır.

Öğretmenlik mesleği kutsaldır. Bu nedenle, bu görevi en iyi şekilde yerine getirecek çalışanların çeşitli faktörler çerçevesinde mesleki doyum yaşayıp yaşamadıkları, varsa mesleki doyumsuzluğa sebep olan faktörler belirlenerek iyileştirmeye gidilmesi gereklidir. Mesleki doyum düzeyi yüksek olan öğretmenler öncelikle eğittikleri bireylere, ailelerine, çevreye ve topluma daha faydalı olacaklardır.

Öğretmenlik mesleği genel yeterliklerini;

1. Kişisel ve Mesleki Değerler-Mesleki Gelişim,
2. Öğrenciyi Tanıma,
3. Öğrenme ve Öğretme Süreci,
4. Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme,

5. Okul-Aile ve Toplum İlişkileri ve

6. Program ve İçerik Bilgisi şeklinde belirtmiştir (MEB, 2006: 12).

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yapılan literatür çalışmaları sonucunda alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesine rastlanılmamıştır. Bu çalışma alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesini sağlayarak temelde birbirine çok yakın olan sınıf ve özel eğitim öğretmenlikleri alanındaki eksikliğin giderilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu yönü ile araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Bu çalışma verileri, sınıf öğretmenlerine, özel eğitim öğretmenlerine tüm kademelerdeki özel eğitim okullarına ve özel eğitim sınıflarına ile alan değişikliği, sınıf ve özel eğitim öğretmenliği alanında çalışma yapacak araştırmacılara yardımcı olabilmesi açısından da önemlidir.

1.3. Sınırlılıklar

Evren: Bu araştırma, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Mersin İli merkez ve diğer İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı (Çamlıyayla ilçesi hariç, bu ilçede özel eğitim öğretmenliği normu bulunmamaktadır.) Özel Eğitim Sınıfı ile Özel Eğitim Uygulama Merkezi I. II. III. Kademe ve Özel Eğitim İş Okullarının oluşturduğu okullarda çalışan 388 öğretmeni kapsamıştır.

Örneklem: Mersin ilinin 12 ilçesinde kadrolu olarak çalışan, lisans eğitimini sınıf öğretmeni olarak tamamlayan ancak ilerleyen yıllarda alan değişikliği yaparak özel eğitim öğretmenliği alanına geçen ve alan mezunu olan 261 öğretmenle sınırlıdır.

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin ölçülmesi araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ve Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" ile sınırlı kalmıştır.

1.4. Varsayımlar

*Çalışmanın örnekleminin evreni temsil ettiği,

*Öğretmenlerin anket sorularına ve kişisel bilgi formuna doğru ve samimiyetle cevap verdiği,

*Mesleki Doyum Ölçeğinin öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini ölçecek geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu,

*Araştırmada seçilen araştırma yöntemi ve kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırmanın amacına ulaşmasına hizmet ettiği varsayılmaktadır.

2. KURAMSAL DURUM

2.1. Özel Eğitim ve Özel Gereksinim Nedir?

Özel eğitim; çoğunluktan farklı ve özel gereksinimli çocuklara sunulan, üstün özellikleriolanları yetenekleri doğrultusunda kapasitelerinin en üst düzeye çıkmasını sağlayan, yetersizliği engele dönüştürmeyi önleyen, engelli bireyi kendine yeterli hale getirerek kaynaşmasını ve bağımsız, üretici bireyler olmasını destekleyecek becerilerle donatan eğitimidir (Ataman, 2003: 16). Bir başka tanıma göre ise özel eğitim; rehberlik, eğitim ve rehabilitasyon etkinliklerinin örüntülenmiş olduğu bir etkileşim biçimidir. Her şeyden önce yetersizliği olan bireylere yapılan amaçlı bir müdahaledir (Özçelik, 2010: 232). İrtenk'e (2011) göre ise, özel eğitim; özel gereksinimi olan, genellikle bireysel eğitim alan, akranlarından farklı eğitime tabi tutulan çocukları kapsamaktadır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon, dil ve konuşma güçlüğü, zihinsel, fiziksel, duyuşal, sosyal, duyuşal ve davranış problemlerine sahip engelli bireylerin engellilik halini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak ve topluma uyumlarını sağlamak, temel öz bakım becerilerini, bağımsız yaşam ve mesleki becerilerini geliştirmek amacıyla yapılan çalışmaların tümüdür (MEB, 2012: 2). Özel gereksinimli çocukların eğitimleri söz konusu olduğunda bu alanda görev yapan öğretmenlerin de hiç şüphesiz en az aileler kadar sabır ve özveri göstermeleri açıktır. Özel gereksinimli çocukların normal akranlarına göre bakım ve eğitiminin daha fazla sabır ve özveri gerektirdiği, daha zorlayıcı olduğu gözler önündedir (Aydemir, 2013).

Özel gereksinimli çocuklarla çalışan öğretmenlerde şartsız kabul, sabır, hoşgörü, bireysel farklılıklara saygı, empati duygusu gibi duygular gelişme gösterecektir. Ayrıca yapılan çalışmalar sayesinde öğretmenin öğretim becerileri gelişecek ve edindiği tecrübeler artacaktır (Demirer, 2010). Öğretmenin özel gereksinimli öğrenciye göstereceği kabul davranışı, sınıf ortamında genel kabul duygusunun yaratılması açısından çok önemlidir. Çünkü öğretmen sınıftaki öğrencilere her şekilde model olmak zorundadır (Ertunç, 2008).

Özel gereksinimli bireylerin kendi kendilerine yeterli birey olmaları, toplum tarafından kabul edilmeleri, üretken olabilmeleri, bağımsız yaşayabilmeleri, toplumla bütünleşebilmeleri onların ayakta durabilmeleri için büyük önem taşımaktadır (Gökçe, 2010). Özel gereksinimli bireylerin gereksinimlerinin en iyi şekilde karşılanabilmesi ve ihtiyaçları doğrultusunda eğitim alabilmeleri için bireyselleştirilmiş eğitim programlarına ihtiyaç vardır (Kuğu, 2011).

Dünyada ve Türkiye'de özel eğitime bakış açısı her geçen gün daha olumlu hale gelmektedir. Şüphesiz bu durum üzerinde etkili olan şey kanun, yasa ve yönetmeliklerle yapılan iyileştirme hali ve tabi ki özel eğitime ihtiyaç duyan birey sayısındaki önemli artıştır (Sanır,

2009).İnsan hayatının önemli bir kısmı, ideallerine uygun bir meslek sahibi olma ve sonrasında sahip olduğu mesleğinde kendisine ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirme çabası içerisinde geçmektedir. Birey bir günlük zaman diliminin önemli bir bölümünü hatta özel yaşantısından çok daha fazlasını işine ayırmaktadır (Karakuzu, 2013).

2.2. Türkiye’de Özel Eğitimin Tarihsel Süreci

Dünyada özel gereksinimli bireylerin eğitimine yönelik ilk sistemli çabalar 16. yüzyılda ortaya çıkmakla birlikte okullaşmanın 1700’lü yıllardan başlayarak 1900’lü yılların ortalarına kadar hızla devam ettiği bilinmektedir. 1900’lü yılların ilk yarısı, farklı engel gruplarına yönelik özel eğitim okullarının sayılarının hızla arttığı yıllardır (Kargın, 2004: 2).

Türkiye’deki Özel Eğitim Hizmetlerinin Gelişimi Özel eğitimle ilgili tarihsel sürece baktığımızda Cumhuriyet’ten önce Osmanlı Devleti dönemindeki “Enderun”un üstün yeteneklilerin eğitiminde, dünyadaki ilk sistemli eğitim örneğini oluşturduğunu görmekteyiz. Üstün zekâlı ve üstün yetenekli kişilerin eğitimi konusunda Osmanlı Devleti döneminde başlatılmış olan bu uygulama daha sonra Cumhuriyet döneminde 1948 yılında İdil Biret, Suna Kan Yasası olarak üstün yeteneklilerin eğitimi yasal güvence altına almada yine diğer ülkelere örnek oluşturacak bir düzenleme haline gelmiştir. Söz konusu yasa 1956’da 6660 sayılı Yasa haline dönüştürülerek kapsamı genişletilmiştir (Ataman, 1997: 1). Enderun uygulaması dışında özel eğitim tarihçesi açısından yine Osmanlı Devleti döneminde 1889 yılında, İrati Efendi tarafından İstanbul’da, Ticaret Mektebi bünyesinde işitme ve görme engelliler sınıfları açılmıştır. Bu sınıflar daha sonra ayrı bir okul olarak işitme ve görme engellilere, 1912 yılına kadar 30 yıl süreyle eğitim vermiştir (Akçamete ve Kaner, 1999: 397).Cumhuriyet döneminde özel eğitim alanı açısından en çarpıcı ve önemli gelişmelerin 1950’li yıllardan başlayarak oluştuğunu görmekteyiz. Bu dönemin en çarpıcı gelişmelerinden birisi, özel eğitim hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi işinin Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’ndan Millî Eğitim Bakanlığı’na devredilmesidir. Özel eğitim hizmetlerinin bir bakanlıktan diğerine devredilmesi, konunun bir sağlık sorunu olmaktan daha çok bir eğitim konusu olarak ele alınmasını göstermesi açısından önemlidir. (Akçamete ve Kaner, 1999: 396). 1955 yılına ilişkin mevcut kayıtlarda dikkati çeken bir diğer gelişme ise şu anda tüm illerimizde bulunan ve özel eğitim hizmetlerinin bütünlük içinde yürütülmesinde önemli görevleri üstlenen “Rehberlik ve Araştırma Merkezleri”nin temelini oluşturan “Psikolojik Servis Merkezi”nin kurulmuş olmasıdır (Özsoy, 1990: 126).1957 yılında ise 6972 sayılı “Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir. 1960’lı yılların en önemli özelliği, özel eğitime gereksinimi olan bireylerin haklarının 1961 Anayasası’nda devlet tarafından garanti altına alınmış olmasıdır. 1961 Anayasası’nın 48. maddesinde “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir” hükmü ile 50.

maddesinde “Devlet durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” hükmü bulunmaktadır. 1970’li yıllar giderek daha fazla sayıda engelli öğrencinin ilköğretim düzeyinde eğitim aldığı yıllar olarak karşımıza çıkmaktadır (Akçamete ve Kaner, 1999: 396).

1973 yılında kabul edilen 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nun 8. maddesindeki “Özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır” ifadesi yer almıştır. Özel eğitim hizmetleri, 1980 yılında genel müdürlük bünyesine alınmıştır. 1983 yılında genel müdürlük Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı’na dönüştürülmüş ise de 1992 yılında kabul edilen 3797 sayılı Kanun ile tekrar Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu yapılanma ile özel eğitim hizmetlerinin, bakanlık örgütünde genel müdürlükle, taşra örgütü olarak da illerde Millî Eğitim Müdürlüğü içinde bir müdür yardımcısıyla ve ona bağlı Rehberlik ve Araştırma Merkezleriyle yönetimi sağlanmıştır.

Özel gereksinimli bireylere özgü ilk kapsamlı yasanın adımlarının atılışı yine 1983 yılında olmuştur. 1983 yılında 2916 sayılı “Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile özel eğitimle ilgili tanımlar, ilkeler, kurumlar ve görevleri, özel eğitime gereksinimi olan çocukların belirlenmeleri, yerleştirilmeleri, izlenmeleri ile ilgili bölümler yer almış ve bu kanun doğrultusunda çeşitli yönetmelikler yayımlanmıştır. Bir başka yasal düzenleme de 1986 yılında özel eğitime gereksinimi olan bireylerin iş yaşamına katılımlarını artırma yönünde karşımıza çıkmaktadır. Bu yasa 3308 sayılı “Çıracılık ve Mesleki Eğitim Yasası”dır. Bu yasaya göre, bakanlığın özel eğitime gereksinimi olan bireyleri bir işin gereklerine ve iş yaşamına hazırlayıcı kurslar düzenlemeleri hükme bağlanmıştır (Kargın, 2003: 1).1990’lı yıllar özel eğitim alanında çarpıcı gelişmelerin olduğu yıllar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yıllarda hem personel sayısında hem de araştırma ve yayın sayısında önemli gelişmeler olduğunu görmekteyiz. 1990 yılına gelindiğinde özel eğitim alanında yetmişmiş personel sayısında da artış olduğu görülmektedir. Özel eğitim alanındaki personel sayısı 1965 yılında 55 ön lisans mezunu, 3 yüksek lisans mezunu ve bir doktora derecesi olan kişiyle sınırlı iken bu sayı 1990 yılında 625 öğretmenlik sertifikası, 187 lisans, 66 yüksek lisans, 16 doktora, 2 yardımcı doçent, 6 doçent ve 5 profesöre yükselmiştir (Özsoy, 1990: 126).

Özel eğitim hizmetlerinin daha etkin ve yaygın olarak yürütülebilmesi amacı ile Millî Eğitim Bakanlığı’nda daire başkanlığı şeklinde hizmet veren birim, 1992 yılında 3797 sayılı Kanun’la Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü şekline dönüşmüş ve özel eğitimle ilgili ayrı şubeleri içeren bir teşkilat haline gelmiştir (Kargın, 2003: 1).1997 yılında 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname yürürlüğe girmiştir. 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin amacı olarak “Özel eğitim gerektiren bireylerin, Türk Millî Eğitimi’nin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim görme haklarını kullanabilmelerini sağlamaya yönelik esasları düzenlemektir” şeklindedir. Kapsamı ise engelli

bireyler için eğitim hizmetleri ve bu hizmetleri gerçekleştirecek okul, kurum ve programlardır. Tanılama, değerlendirme ve yerleştirme süreçleri ile muhtemel eğitim ortamları tanımlanarak kaynaştırma eğitime ilişkin esaslar bu kararnamede açıklanmıştır (Çitil, 2009: 58).

Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nin hazırlanmasında, 18 Ocak 2000 tarihli ve 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname esas alınmıştır. Bu yönetmelik ile engelli bireylere sağlanacak hizmetler yasal olarak güvence altında olmuştur. Yönetmeliğin amacı ise, "Özel eğitim gerektiren bireylerin, Türk Millî Eğitimi'nin genel amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda, genel ve mesleki eğitim görme haklarını kullanabilmelerini sağlamaya yönelik esasları düzenlemek" şeklindedir. Yönetmelikte özel eğitim süreçleri; eğitsel değerlendirme ve tanılama ile yönlendirme, yerleştirme ve izleme şeklinde aile katılımı gözetilerek tanımlanmış ve genel ilkeleri belirlenmiştir. Yönetmelik daha sonraki yıllarda revize edilmiştir (Kargın, 2003: 1).2 Mayıs 2013 tarihli ve 6462 sayılı "Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 28636 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle, çeşitli mevzuatta yer alan "sakat", "özürlü" ve "çürük" ibareleri ve türevleri "engelli" ibaresi ve türevleri ile değiştirilmiştir.

2.3. Özel Eğitim Merkezi (Okulu)

Okulun amacı; Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda, özel eğitim gerektiren bireylerin;

a) İlgi, istek, yeterlilik ve yetenekleri doğrultusunda, genel ve meslekî eğitim görme haklarını kullanabilmelerini sağlamak,

b) Öğrenciyi merkez alan bir yaklaşımla hazırlanan programlarla konuşma ve dil gelişimi güçlüğü, zihinsel, fiziksel, işitsel, görsel, sosyal, duygusal veya davranış problemleri ile temel öz bakım becerilerini, bağımsız yaşam becerilerini, işlevsel akademik becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak,

c) Toplum içindeki rollerini gerçekleştiren, başkaları ile iyi ilişkiler kurabilen, iş birliği içinde çalışabilen, çevresine uyum sağlayabilen, üretici ve mutlu bir vatandaş olarak yetişmelerini sağlamak,

d) Kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmeleri için temel yaşam becerilerini geliştirmelerini sağlamak,

e) Uygun eğitim programları ile özel yöntem, personel ve araç-gereç kullanarak; ilgileri, gereksinimleri, yetenekleri ve yeterlilikleri doğrultusunda üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına ve hayata hazırlanmalarını sağlamak hedef kabul edilmiştir (Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Okulları Çerçeve Yönetmeliği, 2005).

2.3.1. Okulda Bulunan Birimler

Özel Eğitim Okulunda,

- a) Erken Çocukluk Dönemi (0-36 ay) Birimi,
- b) Okul Öncesi Eğitimi (37-72 ay) Birimi,
- c) Hazırlık sınıfı ve İlköğretim Okulu,
- d) Eğitim ve Uygulama Okulu,
- e) İş Eğitim Merkezi,
- f) Meslekî Eğitim Merkezi,
- g) Bilim ve Sanat Merkezi,
- h) Destek Eğitim Birimi,
- ı) Bireysel-Grup ve İyileştirme (rehabilitasyon) Birimi,
- i) Aile Eğitim Birimi bulunur(Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Okulları Çerçeve Yönetmeliği, 2005).

2.3.2.Eğitim-Öğretim Personeli

Okulda, eğitim-öğretim hizmetleriyle ilgili olarak;

- a) Zümre Başkanı,
- b) Bilgisayar Formatör Öğretmeni,
- c) Branş Öğretmeni,
- d) Sınıf Öğretmeni,
- e) Özel Eğitim Öğretmeni
- f) Okul Öncesi Öğretmeni,
- g) Atölye (İşlik) Öğretmeni,
- h) Atölye Şefi,
- ı) Koordinatör Rehber Öğretmen,
- i) Rehber Öğretmen,
- j) Psikolog,
- k) Çocuk Gelişim ve Eğitimcisi,
- l) Uzman Öğretici,
- m) Çocuk Gelişim ve Eğitim Uzmanı,
- n) Odyolog/Eğitim Odyoloğu,
- o) Fizyoterapist,
- ö) Usta Öğretici,

p).....(varsa diğerleri)kadroları oluşturulur(Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Okulları Çerçeve Yönetmeliği, 2005).

2.4. Alan Değişikliği Tarihsel Süreci

Türkiye’de Cumhuriyet dönemi eğitim sistemi 3 Mart 1924 tarihinde kabul edilen 430 sayılı “Tevhid-i Tedrisat Kanunu’na” dayanmaktadır. Buna göre ilkokullar köylerde 3 yıl, diğer yerleşim yerlerinde 5 yıl, ortaokullar 3 yıl ve liseler 3 yıl olarak planlanmıştır. 1939’daki I. Eğitim Şurasında köy okullarının da 5 yıl olması önerilerek tüm yurttaki zorunlu eğitim beş yıla çıkarılmıştır (Akyüz, 2009).1973 yılında yayınlanan “1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu” “öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” hükmünü getirmiş ve öğretmenlerin, hangi öğretim kademesinde olursa olsun yükseköğrenim görmelerinin sağlanması gerektiğini öngörmüştür. Bunu sağlamaya doğru bir adım atılarak, Temel Eğitim 1. kademe denen okullara (ilkokullara) sınıf öğretmeni yetiştirmek üzere, eğitim süresi uzatılarak, 2 yıllık “Eğitim Enstitüleri”nin açılması kararlaştırılmıştır. 1974–1975 öğretim yılından itibaren bazı İlk öğretmen okullarında bu tür Eğitim Enstitüleri açılmış ve bünyesinde Eğitim Enstitüsü açılmayanlar ise “Öğretmen Liseleri”ne dönüştürülmüştür. 1976’da sayıları 50’yi bulan 2 yıllık Eğitim Enstitüleri, eski İlk öğretmen okulları binalarında faaliyet göstermişlerdir (Akyüz, 2007: 383).

1982 yılında yapılan yasal düzenlemelerle, öğretmen yetiştirme görevi üniversitelere verildikten sonra, ilkokul öğretmenleri eğitim yüksek okulları tarafından, ortaöğretim kurumları öğretmenleri de eğitim fakülteleri tarafından yetiştirilmeye başlanmıştır. 1989–1990 öğretim yılında, iki yıllık eğitim yüksekokullarının süresi önce dört yıla çıkarılmış, 1992–1993 öğretim yılından itibaren de ilkokul öğretmeni yetiştirmeye, eğitim fakültelerinin sınıf öğretmenliği bünyesinde devam edilmiştir. 1989 yılında eğitim yüksek okullarının süresinin dört yıla çıkarılması, bu okulların iki yıl mezun vermemesi nedeniyle, mevcut öğretmen açığını ciddi bir oranda artırmıştır. Bu durum, yapılan değişikliklerin, MEB. ve üniversiteler arasında etkili bir eşgüdüm ve uygun planlama etkinlikleri yapılmadan gerçekleştirildiği, bu anlamda rastgele değişimler olarak kaldığının çarpıcı bir örneğidir (Aydın ve Baskan, 2006).1997 tarihindeki 1739 sayılı kanundaki değişiklikle ilköğretim (ilkokul ve ortaokul) birleştirilerek zorunlu eğitim 8 yıla çıkarılmıştır. Dolayısıyla Türk okul sistemi ilköğretim (8 yıl), ortaöğretim (3-4 yıl) ve yükseköğretim olarak yeniden yapılandırılmıştır (Korkmaz, Kocaduman ve Bektaş, 2013).

Öğretmenlik mesleğiyle ilgili önemli bir gelişmede 1998-1999 öğretim yılından itibaren reform niteliğinde bir uygulamanın başlatılmasıdır. Buna göre öğretmen yetiştirme programları yeniden düzenlenerek okul öncesi ve ilköğretim öğretmenliğinin lisans düzeyinde (4 yıl), orta

öğretim öğretmenlerinin yabancı dil, müzik, resim, beden eğitimi, özel eğitim, bilgisayar ve öğretim teknolojisi branşlarının dışındaki alanlara tezsiz yüksek lisans uygulaması getirilmiştir (MEB, 2000: 221).Cumhuriyet sonrası dönemde, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına öğretmen yetiştirmek amacıyla açılan tüm bu kurumlar ve yapılan tüm düzenlemeler, tek başlarına öğretmen gereksinimini karşılamada yetersiz kalmıştır. Bu açığın kapatılması için, dönem dönem, farklı kaynaklardan öğretmen sağlama girişimlerinde bulunulmuştur. Bu girişimlerden bazıları: yedek subay öğretmenlik, vekil öğretmenlik, öğretmenlik formasyonu kursları, mektupla öğretmen yetiştirme, hızlandırılmış programla öğretmen yetiştirme ve eğitim fakültesi dışındaki fakülte mezunlarından öğretmen atanması şeklinde gerçekleşmiştir (Akyüz, 2001: 352).

01/06/2007 tarih ve 33115 sayılı Genelgeye göre, mezun oldukları alanları dışında başka bir alan öğretmeni olarak atananlar, kendi alan öğretmenliklerine geri dönme hakkı verilerek Bakanlık atama alanı sınıf öğretmeni olarak atanıp bu alanda görev yapanlar lisans mezunu oldukları kendi alanlarına, alanı İmam Hatip Lisesi meslek dersleri olanlardan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi alanlarına, üç yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu olup, Fizik, Kimya, Biyoloji, Tarih, Coğrafya, Matematik ve Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenlerinden norm fazlası olup olmadıklarına bakılmaksızın, Fen Bilgisi, Sosyal Bilgiler, İlköğretim Matematik ve Türkçe alanlarına, üç yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu olup, Fizik, Kimya, Biyoloji, Tarih, Coğrafya, Matematik ve Türk Dili ve Edebiyatı alanlarında alan değişikliği isteğinde bulunabileceklerdir ifadesi ile kendi mezun oldukları alanlara atanabilmeleri ne imkan tanınmıştır.2010 yılı, Öğretmenlerin Alan Değişikliği Kılavuzu'na göre, Fransızca, Almanca Öğretmenliği kadrosunda olup alanlarının daralması nedeniyle istemeleri halinde ilköğretim okullarına Türkçe Öğretmeni olarak alan değişikliği isteğinde bulunabilirler denilmektedir. 2011 yılı, Öğretmenlerin Alan Değişikliği Kılavuzu'na göre, mezun olduğu alanı dışında atanan veya öğrenimleri birden fazla alana kaynak olanlar ile başka bir alanda yükseköğrenimi bitiren öğretmenler, adaylıklarının kaldırılmış olması ve mezuniyetlerinin Talim ve Terbiye Kurulunun ilgi (c) kararında atanacağı alana uygun olması kaydıyla atanabilecekleri alanlara, alan değişikliği isteğinde bulunabileceklerdir.

11 Nisan 2012 tarih ve 28261 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 6287 sayılı "İlköğretim ve Eğitim" Kanunuyla eğitim sistemimiz 4+4+4 şeklindeki yapısal değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikle eğitim politikasının temel eğitim sürecini tek bir aşamada düzenlemek yerine, öğrencilerin yaş grupları ve fiziksel özellikleri temelinde bir kademelendirmenin tercih edildiği görülmektedir. Eğitim sisteminde başlayan yeni dönemin iki temel amacından birinin toplumun ortalama eğitim seviyesini yükseltmek, diğerinin ise eğitim sisteminin bireylerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerinin gerektirdiği mesleki yönlendirmeyi mümkün kılacak şekilde düzenlenmesi olarak açıklanmıştır (Akbaşlı ve Üredi, 2014).30.03.2012 kabul tarihli 6287 sayılı "İlköğretim ve

Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 2012-2013 eğitim-öğretim yılından itibaren eğitim sisteminde köklü bir değişikliğe gidilerek süreçte 4+4+4 zorunlu, kesintili eğitim uygulaması ile 5 yıllık sınıf öğretmenleri geleneğinden vazgeçilmiştir. Bu durum sınıf öğretmenlerinin yaklaşık beşte birinin norm fazlası durumuna düşmesine sebep olmuştur. Millî Eğitim Bakanlığı bu fazlalığı önlemek için okula başlama yaşının 60 aylık çocuklar için isteğe bağlı, 66 aylık çocuklar için zorunlu hâle getirilmesi gibi bir dizi tedbirler olsa da binlerce sınıf öğretmenin çalıştığı kurumda norm fazlası durumuna düşmesini engelleyememiştir. 4+4+4 zorunlu, kesintili eğitim sistemine geçiş sırasında sınıf öğretmenlerinde oluşan norm fazlalığını azaltmak için bir karar daha alınarak sınıf öğretmenlerinin yan alanlarına, istemeleri hâlinde, atanabilecekleri ilan edilmiştir.2012 yılında 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nda yapılan değişikliklerle okulların eğitim süreleri yeniden değerlendirilerek zorunlu olarak 8 yıldan oluşan ilköğretim kademesi, ilköğretim (4 yıl) ve ortaokul (4 yıl) olarak iki kademe halinde tekrar düzenlenmiştir (MEB, 2012).

2012 yılı, Öğretmenlerin Alan Değişikliği Kılavuzu’na göre, Talim ve Terbiye Kurulunun 07/07/2009 tarihli ve 80 sayılı Kararı ile 12/09/2012 tarihli ve 5110 sayılı mütalaası doğrultusunda 2012 yılına mahsus olmak üzere; Sınıf öğretmenleri aşağıdaki öncelik sırasına göre; a) Yüksek öğrenimleri diğer alanlara atanmaya kaynak teşkil edenler öğrenimlerine göre atanabilecekleri alana veya diplomalarında yazılı olan yan alana ya da öğretmen yetiştiren iki yıllık yükseköğretim kurumu mezunları lisans tamamladıkları alana, b) Zihin Engelliler Sınıfı Öğretmenliği alanına, bu alanda boş norm kadro bulunmaması halinde Teknoloji ve Tasarım alanına alan değişikliği başvurusunda bulunabileceklerdir. Bu durum Türkiye’de ilk kez bu kadar çok sayıda ve farklı nedenlere dayanan kurum içi alan değişikliğini ortaya çıkarmıştır.28/03/2013 tarih ve 367673 sayılı yazısında, öğrenimi dışında diğer alanlarda çalışan öğretmenlerin, öğrenim durumlarına göre geçebilecekleri alanlarda bulunan ihtiyaç çerçevesinde başvurularının alınarak tercihleri ve hizmet puanı üstünlüğüne göre durumlarının değerlendirileceği belirtilmektedir.Alan değişiklikleri özellikle 4+4+4 sistemiyle birlikte norm kadro fazlası olan öğretmenler için büyük bir fırsat olmuştur. Sınıf öğretmenliği alanından Özel Eğitim, İngilizce, Matematik, Türkçe, Fen ve Teknoloji, Görsel Sanatlar ve Teknoloji Tasarım gibi birçok branşa geçen öğretmenlerimiz bulunmaktadır.Eğitim aldığı branşına ek olarak sınıf öğretmenlerinin önüne sürülen yan alan seçimi bu öğretmenlerimizin mesleğe geçişlerinden sonra onlar için ek bir fırsat gibi görülebilmekte fakat hem kendileri hem de öğrencileri için bazı sorunları doğuran bir sebep olmaktan çok da uzak durmamaktadır. Üniversitede aldığı yan alan dersleri ile yeterince uzmanlaşmadan farklı bir alan eğitimcisi olarak iş başı yapmaları; dersin içeriğini uygun yöntemler ve farklı yaş grupları ile çalışmak mesleki doyum konusunda bazı sıkıntıların yaşanmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Alan değişikliği yapmaktaki amaç sorgulandığında 'her derece ve türdeki eğitim kurumlarında belli ölçütler esas alınarak, olması gereken yönetici ve öğretmen sayısının belirlenmesi' anlamına gelen norm kadro konusu gündeme gelmektedir (Uygun, 2012: 79). Öğretmenlerimizin büyük bir çoğunluğu 'norm kadro fazlası' durumuna düşerek istemediği bir yere atanma kaygısı nedeniyle alanlarında değişiklik yapmayı uygun görmüşlerdir. Ancak daha önce yapılan çalışmalarda öğretmenlerin rahatsız oldukları sorunların en düşük frekanslı olanları arasında 'norm kadro sorunları' bulunmaktadır (Demir ve Arı, 2013).

Günümüzde önemli sayıda insan eğitimini aldıkları işi ya hiç yapmamış ve tamamen başka işlerle uğraşmış ya da bir süre eğitimini aldığı işi yaptıktan sonra, iş ve meslek değiştirmek zorunda kalmıştır. Zamanla ortaya çıkan iş ve mesleklere bir anda insan yetiştirmek mümkün olmadığı için diğer meslekleri yapan insanların bir kısmı meslek ve iş değiştirerek ihtiyacı karşılamışlardır. Ayrıca ülkemizde öğretmen atamalarıyla ilgili olarak uygulanan politikalar ihtiyaç duyulan öğretmen kadrolarının planlı ve nitelikli bir şekilde karşılanması şeklinde olmamaktadır (Özoğlu, 2010). Sınıf öğretmenliği yapmış öğretmenlerin bir anda başka bir branşa geçmeleri ve geçtikleri branşta birtakım sorunlarla ve beklemedikleri durumlarla karşılaşmaları oldukça normaldir. Bir süre aynı dersleri aynı yaştaki öğrencilerle yapmaktan ve branşın birtakım olumsuz özelliklerinden dolayı sıkılmış ve bunalmış olan öğretmenler için bir nefes alma fırsatı olarak değerlendirilebilir. Eğitimini aldıkları ve tecrübe kazandıkları asıl branşlarını bırakarak, tam olarak hakim olmadıkları yeni bir branşa geçmek ve bu branşa adaptasyon sorunu yaşamak kaçınılmaz gibi görünmektedir. Sınıf öğretmenlerinin geçtikleri branşta bulunan öğretmenlerin gözünden değerlendirildiğinde, branş değiştiren sınıf öğretmenlerinin çokta iyi karşılanmayacakları tahmin edilebilir. Araştırmamızın ne denli önem arz etmesi 2017 yılı Aralık ayında Milli Eğitim Bakanlığının sınıf öğretmenliğinden özel eğitim öğretmenliği alanına "Sınıf öğretmeni olarak görev yapmakta iken 540 saatlik "Zihin Engelliler Sınıfı Öğretmenliği Eğitim Programı" nı başarıyla tamamlayan öğretmenlerin özel eğitim alanına, kapatılan alanlarda görev yapmakta olup görev yaptıkları alanlar dışında başka bir alanda yükseköğrenimini bitirenlerden Talim ve Terbiye Kurulunun 20/02/2014 tarihli ve 9 sayılı Kararına göre mezun oldukları yükseköğrenim programları atanacakları alana da kaynak olanların ise bu alanlara alan değişiklikleri yapılacaktır." şeklindeki geçişine izin vermesi olmasıdır.

2.5. Özel Eğitim ve Alan Değişikliğine İlişkin İlgili Araştırmalar

Yavuz ve Özgür (2016), "Otistik Spektrum Bozukluğu Olan Öğrencilerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" isimli çalışmalarında özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından

incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemini Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde görev yapan 147 öğretmenden oluşmuştur. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla, "Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Öğretmenlerin demografik bilgileri araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgiler formu ile elde edilmiştir. Araştırmada, özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin orta değerinin altında olduğu ve mesleki tükenmişliğin; öğretmenlerin kendilerini gördükleri ekonomik düzeye ve iş arkadaşlarından destek alma, üstlerinden takdir göreme ve özel eğitim okulunda çalışmayı kendine uygun görme değişkenlerine göre durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Öte yandan, cinsiyet, otistik çocuklar eğitim merkezinde çalışma süresi, yaş, ücretten memnun olma değişkenleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farkı ise anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Çiftçi (2015), "Özel Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" isimli çalışmasında Özel eğitim alanında okul öncesi eğitim öğretmeni, görme, konuşma, işitme, zihinsel engeli vb. alanlarda uzmanlaşmış özel eğitim öğretmenleri, psikolog ya da psikolojik danışman ve fizyoterapist gibi farklı meslek grupları bir arada çalışmaktadır. Özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin birçok nedenden dolayı mesleki yetkinliklerinde azalma olmakta, daha fazla mesleki tükenmişlik görülmektedir. Bu araştırmanın amacı da, özel eğitim merkezlerinde çalışan personelden öğretmenlerin mesleki yetkinlik düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve mesleki yetkinlikleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada genel tarama yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, Ankara İlinde bulunan özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerden çalışmaya gönüllü katılmak isteyen okul öncesi eğitim öğretmenleri, işitme, zihinsel ve görme engelliler öğretmenleri (318 öğretmen) ile yürütülmüştür. Araştırmada verileri toplamak amacıyla "Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen Mesleki Yetkinlik Ölçeği (ÖMYÖ) ve Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (ÖMTÖ)" kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmen mesleki yetkinlik ve mesleki tükenmiş ölçeği puanları ile her iki ölçeğin tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki yetkinliği ve mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Aydemir, Diken, Yıkış, Aksoy ve Özokçu (2015), "Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi" isimli çalışmalarında özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeylerini çeşitli değişkenler ve birbiriyle ilişkisi açısından incelemektir. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan özel eğitim okullarında görev yapan 179 erkek, 113 kadın toplam 292 öğretmene uygulanmıştır. Bulgular, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına, meslekte çalışma sürelerine,

çalışmakta oldukları okul türüne göre; yaşam doyum düzeylerinin ise cinsiyetlerine ve yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Ayrıca katılımcıların MTÖ ve YDÖ puanları arasında negatif yönde anlamlı düzeyde korelasyon olduğu bulunmuştur.

Sıcak, Arslan ve Burunsuz (2015), "Alan Değiştiren Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi" çalışmasında; 2014-2015 öğretim yılında Zonguldak ilinde görev yapan ve yan alan uygulamasına göre alan değiştiren 71 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Alan değişikliğinde bulunan sınıf öğretmenlerin öz yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çapa, Çakıroğlu ve Sarıkaya tarafından yapılan "Öğretmen öz yeterlik ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışmanın bulguları incelendiğinde öğretmenlerin öğretmenlik öz yeterlik inancı ölçeğinin tüm alt boyutlarında oldukça yüksek bir öz yeterlik inancına sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenler en çok sınıf yönetimi sağlayabilme konusunda kendini yeterli görmekte, daha sonra sırasıyla öğretim stratejilerin kullanabilme ve öğrenci katılımını sağlayabilme konusunda da kendini oldukça yeterli görmektedir. Kıdem yılının öğrencilerin katılımları üzerinde etkili olduğu bulunurken; diğer alt boyutlarda kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin algıları daha yüksek olmasına rağmen bunun anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları görülmüştür. Çalışmanın sonunda öğretmenlerinin yeni alanlarına ilişkin öz yeterlik inançlarının yaşlarına göre değişiklik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Alan değiştiren sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin öz yeterlilik düzeylerinin geçiş yaptıkları alanlara göre değişmediği bulunmuştur.

Yıkılmış, Özak, Acar ve Karabulut (2015), "Öğretmen Adaylarının Zihin Engelliler Sınıf Öğretmenleri ve Uygulama Sınıflarına İlişkin Görüşleri" isimli çalışmalarında zihin engelliler öğretmen adaylarının görüşlerine göre uygulama sınıf öğretmenleri ve sınıf ortamları hakkındaki görüşler incelenmiştir. Bu amaçla Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü Zihin Engellilerin Öğretmenliği Programında öğrenim gören öğrenciler ile görüşülmüştür. Araştırmaya 24 gönüllü öğretmen adayı katılmıştır. Görüşmeler 25- 75 dk. arası sürmüştür. Araştırma bulguları, öğretmen adaylarının görüşlerine göre uygulama öğretmenleri hakkındaki görüşler ve sınıf ortamı hakkındaki görüşler olarak iki başlık altında toplanmıştır. Öğretmen adaylarının görüşlerine göre uygulama sınıf öğretmenlerinin; uygulama sürecinde rehberlik etme, dönüt verme, bireyselleştirilmiş eğitim programı hazırlama, davranış değiştirme ve pekiştirme durumlarında öğretmen adaylarına katkılarının yeterli olmadığı, sınıf ortamına ilişkin bulgularda da sınıf ortamlarının fiziksel koşullar bakımından uygun olmadığı görüşlerinin fazla olduğu görülmektedir.

Eratay, Sarı ve Kermen (2014), "Özel Eğitim Öğretmenlerinin İhtiyaç Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlerle İncelenmesi" isimli çalışmalarında özel eğitim öğretmenlerinin ihtiyaç doyumunu düzeylerini cinsiyet, yaş, meslekte çalışma yılı, çocuğu olup olmama ve idari

görevin olup olmaması değişkenlerine göre incelemektir. Araştırmaya çeşitli illerde çalışan 39 erkek, 83 kadın toplam 112 özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın verileri İhtiyaç Doyumu Ölçeği ve demografik bilgi formu ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde T-testi ve Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Yapılan analizlere göre cinsiyet, yaş, meslekte çalışma yılı, çocuğu olup olmama ve idari görevin olup olmaması değişkenlerine göre özel eğitim öğretmenlerinin ihtiyaç doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Ersözlü, Maviş, Özel ve Kürşadoğlu (2014), "Alan Değişikliği Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Geçtikleri Alanla İlgili Uyum Sorunları Ve Çözüm Önerileri" çalışmalarında; 4+4+4 sistemiyle alan değişikliği yapmış olan sınıf öğretmenlerinin geçtikleri alana yönelik isteklilikleri, alan değişikliği yapmaktaki amaçları, tatmin durumları ve farklı alanlarda yaşadıkları sorunlarını tespit etmek ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırma, nitel araştırma yöntemi esas alınarak yapılandırılmıştır. Öğretmenlere 10 sorudan oluşan yarı-yapılandırılmış formlar dağıtılarak veriler toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini Tokat ili merkezinde sınıf öğretmenliği yaparken alan değiştirerek farklı alanlara geçmiş olan 20 öğretmen oluşturmaktadır. Soruların güvenilirliği için uzman görüşüne başvurulmuş, geçerlik için ise kategorileştirme işlemi birden fazla araştırmacı tarafından yapılmıştır. Tayinlerde öncelikli olabilmek, norm kadro fazlası olmama, prestij sağlama, ders yükünden kurtulma gibi nedenlerle öğretmenler alan değişikliği yaptıklarını belirtmişlerdir. Alan bilgisinde yetersizlik, disiplin ve sınıf yönetimi sorunları, ergenlik çağındaki öğrencilere uyum sağlayamama, okul yönetimlerindeki işleyiş farklılıkları yaşanan temel sorunlar arasında yer almıştır. Alan bilgilerini artırmaya yönelik seminer, hizmet içi eğitimlerin verilmesi, tecrübeli alan öğretmenlerinin rehberliği, önceki alana dönebilme fırsatının tanınması öneriler arasındadır.

Aslan ve Aslan (2014), "Zihin Engelli Bireylere Eğitim Veren Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Tokat İli Örneği)" isimli çalışmalarında veriler "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Veriler Tokat il ve ilçelerindeki kamuya ait 5 özel eğitim uygulama merkezi ve iş uygulama merkezinde çalışan 83 öğretmenden elde edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanlara ilişkin olarak tükenmişlik alt ölçek puanları açısından zihin engelli bireylerle çalışan öğretmenlerinin demografik değişkenlerine bağlı farklılaşmanın olup olmadığını değerlendirmek için nonparametrik testlerden ikili gruplar için Mann-Whitney U testi, üç veya daha fazla grup için ise KruskalWallis H testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda zihin engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, branş ve mezun oldukları program değişkenlerine göre ölçeğin alt ölçek boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu, medeni durum değişkeni altında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Şahin ve Şahin (2012), "Engelli Bireylerle Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi" isimli çalışmalarında Tekirdağ'da özel eğitim okulu veya merkezlerinde çalışan özel eğitim öğretmenleri tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesidir.

Araştırmada, veri toplama amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Veriler, Tekirdağ ilinde faaliyetlerini sürdüren 7 özel eğitim okulu veya merkezinden toplanmıştır. Araştırmaya toplam 109 öğretmen katılmıştır. Araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin bazı demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışma ortamından memnuniyet, takdir ve iş yükü algısının “Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma”nın belirleyicileri arasında olduğu; yaş ve çalışma süresinin ise “Kişisel Başarıda Düşme”nin belirleyicileri arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırma grubunda yer alan bireylerin cinsiyetinin veya medeni durumunun tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini tespit etmişlerdir.

Karahan ve Balat (2011), “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli çalışmalarında özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini ve öz-yeterlik algılarını çeşitli değişkenler açısından incelemişlerdir. 263 eğitimci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada, eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)”, öz-yeterlik algı düzeylerini belirlemek amacıyla “Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Eğitimcilerin kişisel bilgileri araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgiler formu ile alınmıştır. Araştırma sonucunda, özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, çalışmakta oldukları alana, meslekte çalışma sürelerine ve çalıştıkları kurum türüne göre farklılaştığı, öz-yeterlik algılarının ise belirtilen değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Ayrıca eğitimcilerin öz-yeterlik algıları ile tükenmişliğin alt ölçekleri olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif, kişisel başarı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Yalçın ve Bek (2010), “Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilik algısı ile iş doyumlarının incelenmesi” isimli çalışmalarında Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilikle iş doyumları incelenmiştir. Bu çalışmada Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilik ve iş doyumlarını incelemek amacıyla cinsiyete göre iş doyumunu ve mesleki yeterliliklerin karşılaştırılmasında t testi; branş, yaş, mesleki kıdeme göre karşılaştırmalarda ise F testi ve anlamlılığı belirlemek için Tukey testi teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada, “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Doyumu Ölçeği” ve “Mesleki Yeterlilik anketi kullanılmıştır. Bu araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre, özel eğitim alanında çalışan farklı branştan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre Özel Eğitim alanında çalışan eğitimciler arasında özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim alanında yeterli mesleki eğitim aldıklarına bağlanabilir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin

öğrenim branşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulunmuş; mesleki yeterlikte ise manidar bir fark bulunamamıştır.

Günbayı ve Toprak (2010), “İlköğretim Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” isimli çalışmalarında, çalışanlar arası ilişkiler boyutunda yaş ve kıdem arttıkça öğretmenlerin iş doyum 114 düzeylerin de arttığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumu incelendiğinde, 2 yıllık eğitim enstitüsü öğretmenlerin diğer okullardan mezun olan öğretmenlere göre, iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptamıştır. Araştırma sonucu ile öğretmenlerin mesleklerini sevmeye düzeyleri ile iş doyumunu ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

Sönmezer ve Eryaman (2008), “Kamu Ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması” isimli çalışmalarında kamu okullarında çalışırken emekli olarak veya istifa ederek özel öğretim kurumlarına geçen öğretmenlerle kamu okullarında çalışmaya devam eden öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında farklılığın olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, kamu okullarında görev yapan öğretmenlerle özel öğretim kurumlarına geçiş yapmış öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. İş tatmin düzeylerinin farklılığına neden olan faktörlerin; ücret, sosyal statü, tanınma, ilerleme, yetenekleri kullanma, yönetici-insan ilişkileri ve yaratıcılık faktörleri olduğu görülmüştür.

Girgin ve Baysal (2005), “Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Bazı Değişkenler (İzmir Örneği)” isimli çalışmalarında özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, özürü çocukların özelliklerine ve gereksinimine ilişkin özel uygulamalar ve mesleki sorumlulukları nedeniyle bu sendroma yakın oldukları düşünülerek, mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey algısı, hizmet süresi, iş arkadaşlarından destek görme, üstlerinden takdir görmeleri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya İzmir İl merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan 48 öğretmen katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik sendromunu, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey algısı, iş arkadaşlarından destek görme, mesleklerinin toplumda hak ettikleri yeri bulup bulmaması, üstlerinden takdir görme değişkenlerine bağlı olarak, değişen ağırlıklarla özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yaşadıklarını göstermiştir.

Çetin (2004), “Özel Eğitim Alanında Çalışmakta Olan Farklı Meslek Grubundaki Eğitimcilerin Yaşadığı Güçlüklerin Belirlenmesi” isimli çalışmasında özel eğitim alanında çalışan farklı meslek grubu eğitimcilerinin yaşadıkları güçlüklerin belirlenmesidir. Çeşitli eğitim uygulama ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan 87 kişiden, araştırmacı tarafından geliştirilen bir ölçme aracıyla toplanan veriler, tek yönlü varyans analiziyle çeşitli

değişkenler bakımından karşılaştırılmıştır. Bulgular, mezun olunan bölümün, yaşanan güçlüklerde farklılık yarattığı, bunun yanında diğer değişkenlerin yaşanan güçlükler bakımından farklılık yaratmadığı yönündedir.

2.6. Mesleki(İş) Doyum

Öğretmenlerin öğretim işini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmeleri onların kendileri hakkındaki yetenekleri ve başarabileceklerine olan inancı ile doğrudan ilişkilidir. Ancak öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları ve baş etmek zorunda oldukları birçok problem öğretmenlerin işlerinden doyum sağlayamamalarına ve mesleğin stresinden kaynaklı ortaya çıkan tükenmişlik duygusunu yaşamalarına neden olmaktadır. Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışanlarda görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen tükenme hissiyle kendini ortaya koyan bir durumdur (Tuğrul ve Çelik, 2002). Bir öğretmenin mesleğinin gerektirdiği birtakım özelliklere sahip olması beklenmektedir. İyi bir öğretmenin temel özelliklerinin başında ise mesleki ve kişilik özelliklerinin birbirine paralel olması gelmektedir. Kişisel özellikleri, öğretmenin mesleğe yatkınlığını, örnek ve model olma gibi nitelikleri ile ilgiliyken mesleki özellikleri genel kültür, alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisini gerektirmektedir (Kavcar, 2002: 1). Öğretmenlerin yönetici ve çalışanlarla uyum içinde olmaları, dışsal iş doyumunu etkileyen faktörlerden birkaçıdır (Kağan, 2005). Ülkemiz eğitim sisteminin tam olarak öğrenci merkezli olmayan kapalı yapısı, terfi işlemlerinin iş başarısı dışında başka faktörlere bağlı olması ve ücret politikalarındaki hataların bir sonucu olarak nitelikli ve niteliksiz çalışan personel ayrımının yapılamaması da iş doyumsuzluğunu artırmaktadır (Koç, 1998: 8).

İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir. Bireysel faktörleri iş ortamından beklentiler, yaş, cinsiyet, sosyo-kültürel çevre, kişilik, genel yaşam normları, görev türü, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma yılı, çevresel faktörleri ise işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma koşulları, grup girişi, iş normları, moral, yönetici ile ilişkiler olarak sıralanabilir (Başaran, 2000). Bir meslek insanın ihtiyaçlarını karşılayabildiği düzeyde kişi için önemlidir (Kuzgun vd.,2005). Kişilere mesleğin sağladığı olanaklar ile iş çalışanlarını doyuma ulaştırma yönleri değişiklik gösterebilir. Eğitim dünyasında öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır.

Günümüzde insanın sahip olduğu rollerin artması, kişiye önemli sorumlulukların yüklenmesi ve ilişkilerin karmaşıklaşması ruh sağlığını zorlayıcı bir hal almakta, kişiler arası ilişkiler doğrudan insanlarla çalışan bireylerin yaşamında daha da önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim alanı insanlarla etkileşimin en yoğun olarak yaşandığı alanlardan biridir. İşte bu durum

yoğun olarak yaşanan tükenmişliği de beraberinde getirmektedir (Dericioğulları vd., 2007: 14). İş doyumu, genel olarak, iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanabilir. İş doyumu, çok yönlü ve oldukça karmaşık bir kavramdır. Çünkü iş doyumunun kapsamında ücret, iş arkadaşları, örgüt ve yönetim, çalışma koşulları, işin niteliği gibi farklı boyutlar bulunmaktadır. Bu nedenle çalışan bir kişinin, işinin bazı boyutları ile ilgili doyumsuzlukları olsa bile iş doyumunun olduğunu söyleyebilmesi, çok boyutlu olan böyle bir kavramın farklı açıklamaları olması doğal sayılmalıdır (Özgüven, 2003: 127).

Genç çalışanların, işten beklentilerinin yüksek olması, onların tatminsizliğe kapılma olasılıklarını artırmaktadır. Bireylerin yaşlandıkça, işlerinden aldıkları tatminin arttığı görülmektedir. Bunun nedeni, deneyimlerinin güçlenmesinden kaynaklanan uyum artışı olabilir. Ayrıca, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş tatmininde artış sağlar (Erol, 1998: 133). İş doyumsuzluğu çalışanın davranışları üzerinde de etkilidir. En belirgin etkileri; sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı, düzensiz beslenme, az veya çok yemek yeme şeklinde kendini göstermektedir (Canbay, 2007).

Mesleki doyum kişinin işinden duyduğu hazdır. Kişiler işlerinden duydukları haz oranında diğer yaşantılarında da hazzı erişeceklerdir (Öğretmen, 2013). Mesleki doyumun sağlanması uygulamada kolay bir şey değildir. Bunun temel nedeni insanların isteklerinin çok, bunu karşılayacak imkânların ise az olmasıdır. Her insan isteklerini karşılayabilecek bir yaşam ister, bunun için de iyi bir işe ihtiyaç vardır. Ancak günümüz şartlarında bu pek de mümkün sayılmamaktadır (Akkuş, 2010). Mesleki doyum kişilerin yaptıkları işe karşı tutumlarını şekillendirir. Bu tutum olumlu da olabilir olumsuz da olabilir. Kişinin işine karşı gösterdiği tutum olumlu duygu içeriyorsa mesleki doyum ortaya çıkar, olumsuz duygu içeriyorsa da mesleki doyumsuzluk ortaya çıkar. Bu tutumlar da çalışanın işteki davranışlarını, performansını belirler (Karadağ, 2013). Mesleki doyumun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Mesleki doyum düzeyi düşük olan birey işten kaçır, işten ayrılmanın yollarını arar. Doyum düzeyi yüksek olan birey ise sağlıklıdır daha uzun yaşar, olumlu davranışlarını hem işinde hem de çevresinde sürdürmeye devam eder (Dönmez, 2013). Mesleki doyum, bir iş ortamında meydana gelen olumlu olumsuz durumlara karşı verilen duygusal yanıttır. Bu yüzden görülemez sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir. Bir kez mesleki doyumun sağlanması bu doyumun hep aynı seviyede seyir edeceği anlamına gelmez (Yeşilyurt, 2013).

Değişimden olumlu sonuçlar gibi olumsuz sonuçlar da beklenebilir. Değişim etkililik, verimlilik, güdülenmek ve doyum düzeyinin artırılması gibi gelişmelerle sonuçlanırsa olumlu, kontrolsüz bir süreç içinde dağılma ve etkinliğin azalması ile sonuçlanırsa olumsuz olarak nitelenebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Çalışma koşullarının iş doyumunda etkili olmasının nedeni çalışanın fiziksel rahatı için iyi çalışma koşullarını arzulamasından kaynaklanmaktadır.

Örneğin, çok sıcak veya az ışık fiziksel rahatsızlığa neden olur, kirli veya yetersiz hava fiziksel bir tehlike yaratabilir. Ayrıca çalışma koşulları çalışanın iş dışındaki yaşamında da etkili olduğundan önem taşımaktadır. Çalışma saatleri uzun olduğunda, çalışanın ailesiyle, arkadaşlarıyla geçireceği iş dışındaki yaşamı için az zamanı kalır. Çalışma saatlerinde bazı esneklikler olduğunda veya çalışılması gereken süreler kısa tutulduğunda iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilecektir (Özdayı, 1990: 41).

Eğitim örgütlerinin verimliliği ancak öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlaması ve böylece örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya istekli olması ile mümkün olacaktır. Bu da ancak okul yöneticileri ve denetmenlerin öncelikle öğretmenlerde doyumsuzluk yaratan koşulları tespit ederek ortadan kaldırması ve sonra da öğretmenlerin etkin kılınması amacıyla eylemde bulunması ile gerçekleşebilecektir. Bundan dolayı okul yöneticilerinin ve denetmenlerin, işgörenlerin iş doyum düzeyleri ve öğretmenlerin kendilerinden ve örgütten kaynaklanan iş doyum etkenlerine verdiği önemin derecesini bilmesinin son derece önemli olduğu söylenebilir (Erel, 2004: 3). Uzun yıllar çalışan birinin, çalıştığı kurumun değerlerini, amaçlarını ve kültürünü daha fazla benimsemesi sonucunda oluşan mesleki doyum düzeyi, çalışma süresi kısa olan bireye göre daha fazla olacaktır (Yıldız, 2013).

Bir örgüt, çalışanına bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli bir ücret, çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz ücret ise, çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum, aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 2000: 5). Örgütsel değişme bir gecede veya bir hafta sonunda gerçekleşen bir şey değildir. Çok küçük çaplı birtakım değişmelerin bile çalışanlarca benimsenmesi uzun zaman alır (Özkalp ve Kırel, 2005: 521).

Teknolojinin insan aklını zorlayıcı noktalara geldiği günümüzde, bu teknolojik araçlar verimli bir şekilde kullanılsa bile tam verimlilik bireyde son bulmaktadır. Zaten yeni teknolojiyi üretecek, geliştirecek olan da bireyden başkası değildir. Bu da ancak bireyin motivasyonunun yükseltilmesi, mesleki doyumunun sağlanması ile mümkün olacaktır (Yaman, 2010). Kişinin performansına, yeteneğine, toplumun ekonomik yapısına göre aldığı ücret adilse, kişiyi tatmin ediyorsa bu kişinin işine karşı tutumu pozitif olacaktır. Kişinin ücreti ne kadar yüksek olacaksa performansı da o kadar yüksek olacaktır (Teltik, 2009).

2.7. Meslek (İş) Doyumunun ve Doyumsuzluğunun Önemi

İş doyumunun örgüt performansı ve verimliliğine olan etkisinin anlaşılması ile birlikte, iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine pek çok araştırma yapılmıştır (Toker, 2007). İş doyumunun yaşam doyumuyla ilişkili olması, bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemesi bu nedenlerden biridir (Çimen ve Şahin, 2005). İş doyumunu ile üretkenlik

arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.7.1. Meslek (İş) Doyumunun Önemi

Birey ve toplum açısından iş doyumu arzu edilen bir durumdur. İş doyumunun bireysel ve örgütsel açıdan bir dizi önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle, iş doyumu çalışma ve örgütsel psikoloji alanında en çok araştırılan kavramlardan biridir (Özkalp ve Kirel, 2005). İş doyumunun artması, iş hayatındaki başarıyı arttırır. Kişiler yeteneklerini kullandıkları ölçüde, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işler gerçekleştirdikçe, işlerinden doyum sağlayacaklardır. Yapılan işin ilginç olması, çalışana yeni bilgiler öğrenmesi için fırsat yaratması ve işin sorumluluk gerektirmesi tatmin nedenleri arasında sayılabilir. Yapılan iş sonucunda alınan olumlu dönütler de iş doyumu düzeyi üzerinde etkilidir. İş doyumunun artması, çalışanın kendilerine olan güvenlerini arttırmakta, yetersizlik duygularına kapılmalarını engellemektedir. İş doyumunun artması, çalışanın devamsızlığını ve örgütten ayrılma isteğini azaltır. Çalışanların işlerine sıkıca bağlanmalarını sağlar. İş doyumunun artması sonucu çalışanların işlerinden ayrılma oranları azalmaktadır. İş doyumunun artması, çalışanların sorunlarını ayrıntılı olarak analiz etmesini sağlayarak, isabetli kararlar almalarını sağlar. Çalışanların işlerinde hata yapma düzeyleri azaltır. İş doyumu sonunda çalışanın çalışma hayatı düzene girer. Yönetici ve çalışan karşılıklı olarak istediklerine ulaşırlar. İş doyumunun artmasıyla çalışanlar arasındaki işbirliği ve yardımlaşma düzeyi de artmaktadır (Sönmezer, 2007).

2.7.1.1. Yüksek Moral Sağlanması

İş doyumu ile motivasyon arasında ikili bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş yerinde ulaşmak istedikleri arzuları ile iş ortamında edindikleri izlenimler paralellik gösterdiğinde tatmin duygusu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın çalışmasının karşılığında elde ettikleri, dışsal tatmini çalışma sırasında hissettiği doyum ise içsel tatmini oluşturmaktadır. Doyum yaşayan bir bireyin motive olması için gerekli şartlar oluşmuş demektir. Bu durum bireylerin motivasyonlarını yükseltirken performanslarını da arttırmaktadır (Şimşek vd., 2003).

2.7.1.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması

Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin sağlanabilmesi, işinde isteyerek ve zevkle çalışabilmesi için bazı. Çalışanların işlerinden ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumu sağlamaları gerekmektedir. Bu koşullar

oluşturulduğunda çalışanların işyerine olan bağlılıkları ve motivasyonları büyük ölçüde sağlanır (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.7.1.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması

Çalışanların işyerlerine uyumu, onların verimini de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanın örgütle uyumu arttıkça, örgütün amaç ve araçlarını benimseme düzeyi de artmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyumu ile üretim arasında yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, iş doyumunun bireysel performans artışından çok, örgütsel düzeyde bir artışa veya örgütün genelinde başarı artışına temel oluşturduğu bulunmuştur (Özkalp ve Kirel, 2005). İş yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamalar iş doyumu sayesinde minimum düzeye inmektedir. Ayrıca, yöneten ve yönetilen gruplar beklentilerini elde etmeleri sonucunda gruplar arasında sürtüşme ve çekişmeler en aza indiğinden işyerinin sürekliliği sağlanmış olacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005). Çalışanlar iş yerinde her zaman olumlu duygular hissetmemekte, çalışma hayatları boyunca olumlu veya olumsuz bir takım durumlarla karşılaşmaktadırlar (Demir, 2007).

2.7.2. Meslek Doyumsuzluğunun Önemi

Çalışanın işine geliştirmiş olduğu olumsuz tutumlara “iş doyumsuzluğu” adı verilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Örgütsel ve bireysel etkililik açısından iş doyumsuzluğunun sonuçlarını bilinmesinde büyük yarar görülmektedir (Yılmaz, 2007).

2.7.2.1. Örgütsel Açıdan Meslek Doyumsuzluğu

Üretken ve mutlu insan sadece işinde değil aynı zamanda sosyal yaşamında da doyum yaşar. Örgütlerde çalışanların iş doyumsuzluğu yaşanmaları sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır (Can ve Soyer, 2008). İş doyumsuzluğu konsantrasyonda ve hoşgörüde azalma, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlaşmalar gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir (Şahin ve Batıgün, 1997).

İş doyumsuzluğuna gösterilen belli başlı davranışsal tepkiler şu şekilde sıralanabilir:

1. Bağlılık; Pasif ancak iyimser bir şekilde şartların iyileştirileceğini umarak bekleme, organizasyonu dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklindeki davranışlardır.

2. Sesini Yükseltmek; Mevcut şartları düzeltmeye yönelik olarak aktif ve yapıcı bir davranış şeklidir. İşteki mevcut durumu iyileştirmeye yönelik tavsiyelerde bulunma, amirlerle sorunları tartışma, bazı sendikal faaliyetler içine girme gibi davranışlar bu gruba örnek gösterilebilir
3. Kayıtsızlık (İhmal): Pasif durarak şartların daha da kötüleşmesine izin vermedir. Kronik devamsızlıklar, geç kalmalar, verim düşüklüğü, yüksek hata oranları şeklinde davranışlardır.
4. Kaçış (Ayrılma): Örgütü terk etme şeklinde davranışlardır. Yeni bir iş aramak veya istifa etme şeklindeki davranışlar örnek olarak gösterilebilir (Yiğit, 2007).

2.7.2.2. Bireysel Açıdan Meslek Doyumsuzluğu

Uyumak dışında zamanımızı en fazla alan eylem çalışmaktır. Bu nedenle iş doyumunu veya doyumumsuzluğu, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu da tıpkı sağlık gibi, önem, tanı ve tedavi arz ettiği gibi çalışanların genel duygusal durumlarını da gösterebilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Davranış bozukluğu olarak nitelendirilen bazı davranış şekilleri bulunmaktadır:

1. Saldırgan Davranışlar: Bireyin karşılaştığı herhangi bir engeli zor kullanarak kaldırmaya çalışmasıdır.
2. Geriye Dönüş Davranışları: Bireyin, yaşamında üstesinden gelmekte oldukça zorlanacağı olaylar karşısında canına kıyma veya dünyadan elini eteğini çekerek ölümü bekleme gibi davranışlarıdır.
3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar: Bireyin, karşılaşılan bir sorunu çözmede işe yaramayan belirli bir takım hareket ve davranışları düzenli olarak tekrarlaması bu tarz davranışlara örnektir.
4. Tevekkül Olma: Bireyin, güvenini yitirerek işi olurlarına bırakma halidir (Eren, 2008). İş doyumumsuzluğu çalışanın davranışları üzerinde de etkilidir. En belirgin etkileri; sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı, düzensiz beslenme, az veya çok yemek yeme şeklinde kendini göstermektedir (Canbay, 2007).

2.8. Meslek Doyumunun İlişkili Olduğu Değişkenler

Meslek doyumunu stres, kaygı, güdülenme, moral, insan psikolojisi, eğitim yöneticisi, motivasyon, duygusal zeka, sosyoekonomik beklentiler, idari yönetimler, örgüte ve işe bağlılık, iş başarımı, yaşam doyumunu, tükenmişlik, bireysel ve iş ortamına ait etkenler, sosyodrama, rol belirsizliği, rol çatışması, performans, örgütsel bağlılık, iş güçsüzlüğü, ruh sağlığı, denetim odağı, öğrenci davranışları, meslektaş ilişkileri, ve iletişim, iş doyumuyla ilişkisi incelenen değişkenler arasında yer almaktadır (Eser, 2010).

Öğretmenlerin tutum ölçeği alt boyutları ile iş doyumları arasındaki ilişkiye bakıldığında kurum türü, öğrenim durumu, yaş ve kıdem değişkenleri açısından olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tekerci, 2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları ve okullardaki örgütsel yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Yılmaz, 2007).

İşe devamsızlık ve iş doyumunu arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (İncir, 1990). İş doyumunu ve işi bırakma arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığı söz konusudur (Çetinkanat, 2000). Örgüt iklimi, işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Çekmecelioğlu, 2005). Motivasyon ve iş doyumunu birbirine son derece yakın olan iki kavramdır. Ancak, motivasyon, çalışma ve üretmeye duyulan isteği belirlerken, doyum ise doğrudan üretkenliğe veya çalışmaya bağlı olmayan, duygusal bir durumu ifade etmektedir (Yıldırım, 2006).

Moral kavramı çalışanların örgütlerine karşı oluşturdukları tutumları veya bağlılık duygularını ifade etmektedir (Koçak, 2006). Çalışanların morallerinin düşük olması iş doyumlarının da düşük olabileceğinin göstergesidir (Başaran, 2008).

2.9. Meslek (İş) Doyumunun Ölçülmesi

İş doyumunu ölçülebilmesi amacı ile geliştirilmiş olan birçok teknik bulunmaktadır: mülakat, kritik olay, anket yöntemi gibi. Sıklıkla karşımıza çıkan mülakat yöntemleri; serbest mülakat, durum değerlendirme mülakatı, panel mülakat, biyografi mülakatı ve çok yöntemli mülakatıdır. İş doyumunun ölçülmesinde kullanılan mülakat yöntemi, bireyin kendisine anlatılan türde bir olayla karşılaştığında nasıl davranacağını sorguladığı durum değerlendirme mülakatı türüdür. Kritik olay ise; dikkat edilmesi gereken olumlu veya olumsuz durumlarda, değerlendirmenin gözlemlendiği kişi hakkındaki ayrıntılı kayıt tutmasıdır. Bu teknikler içerisinde en çok kullanılanı anket tekniği olan tutum ölçekleridir. Bu ölçekler, yalnızca iş doyumunu konusunda yapılan bilimsel çalışmalar açısından değil, aynı zamanda çalışanlarını anlamak isteyen işletmeler açısından da son derece önem arz etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005).

2.10. Mesleki Doyum Düzeyini Etkileyen Faktörler

Çalışanlar bir işe girdiklerinde işyerinin kendisine sağlayacağı koşullara ilişkin birçok konuda sözlü ve yazılı anlaşmaya varmakta ve buna bağlı olarak iş sözleşmesi imzalamaktadırlar. Ancak bu anlaşmalarda yer almamasına rağmen, çalışanın işten beklentilerini işyerinin de çalışandan beklentilerini ortaya koyan psikolojik anlaşmalar vardır. Psikolojik anlaşmalara göre bireyin isteklerinin ya da beklentilerinin karşılanmadığını

hissetmesi halinde, işine ve işyerine karşı negatif tutumlar geliştirmesi söz konusu olabilmektedir (Tütüncü, 2000).Bireylerin iş ortamını değerli ve eşsiz, yaptıkları işi anlamlı ve kendilerini geliştirici bulmaları iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Günümüzde çalışma yaşamının kalitesini belirleyen etkenler arasında da önemli bir yere sahip olan iş doyumuna üzerine yapılan araştırmalar, işe yüklenen duygusal ve bilişsel anlamların önemi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Kuşdil vd., 2006).

2.10.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi faktörler kişinin içinde bulunduğu mevcut durumu algılamasını doğrudan etkilemektedir (Ataklı vd., 2004).İş doyumunu performans ilişkisi incelendiğinde iki açıklama getirilmektedir: Birincisi, kişinin işte yüksek performans göstermesi durumunda işyeri tarafından ödüllendirildiği ve bu nedenle de yüksek iş doyumuna ulaştığıdır. İkincisi ise, yüksek iş doyumunu hisseden kişinin daha yüksek performans gösterme eğilimi göstermesidir. Yani, çalışanın işinden doyum elde etmesi iş performansını arttırmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 21).

Kişinin işteki pozisyonu ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olup olmadığı incelendiğinde; kişinin üstlendiği rol/sorumluluk ve işyerindeki iletişim biçiminin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir (Erkmen ve Şencan, 1994: 144).Kişilik yapılarının işe uygunluğu da iş doyumunu etkileyen bir başka faktör olarak ele alınmalıdır. İşle ilgili beceriler kazandırılabilir ve yetkinlikler geliştirilebilir. Ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisini geliştiremeyen çalışanlar, ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar getirir (Baltaş, 2000: 172).

2.10.1.1. Yaş

Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işleri ile ilgili istek, algı ve beklentilerini etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunu ile yaş arasında farklı istatistiksel ilişkilerin olduğu bulunmuştur. İş doyumunu, yaş ilişkisini ele alan çok sayıda araştırma sonucuna göre, iş doyumunu ile yaş arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu görülmektedir (Çimen ve Şahin, 2005). Hemşireler üzerinde yapılan iş doyumunu araştırmasına göre; 40 yaş ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların genel iş doyum düzeylerinin 18-29 yaş ve 30-39 yaş gruplarında çalışanların genel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Saygılı, 2008). Öğretmenlerin

yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2006).

2.10.1.2. Cinsiyet

Yapılan araştırmalarda kişilerin kadın ya da erkek olmalarının işlerine karşı tutumlarını etkilediği tespit edilmiştir. Ancak bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir. Bazı araştırma sonuçlarına göre; kadınlar erkeklerden, bazılarında ise erkekler kadınlardan daha fazla iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. İş doyumunda cinsiyet farkları kapsamlı olarak araştırılmış olmasına rağmen erkekler ve kadınlar arasındaki doyum seviyesine ilişkin kesin sonuçlar elde edilememiştir (Canbay, 2007). Hastane çalışanlarının iş doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, erkeklerin genel iş doyum düzeylerinin kadın çalışanların genel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Saygılı, 2008). Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, ödentiler ve çalışma koşullarına ilişkin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Günbayı ve Toprak, 2010). ABD’de değişik iş gruplarının iş doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılan iş doyum araştırmasında, kadın öğretmenlerin işlerinden en fazla doyum sağlayan meslek grupları arasında yer aldığı bulunmuştur. Erkek öğretmenler ise, iş doyumunu konusunda kararsız olan grup içerisinde yer almaktadırlar (Eren, 2008).

2.10.1.3. Kişilik

Bireyler fiziksel görünümleri ile olduğu kadar, tutum ve davranışları ile de birbirlerinden farklılık göstermektedirler. Çünkü her birey kendine has olan özelliklere ve benliğe sahiptir. Bir bütün olarak kişilik, duygusal hayat, organik bileşim, çevre koşulları ve eğitim gibi, unsurlardan oluşmaktadır (Eren, 2008). Bireylerin içinde büyüdüğü toplumsal ve kültürel ortamla etkileşerek geliştirdiği kişilik özelliklerinin değişmesi ancak, önceki yaşantısından daha köklü olağanüstü olaylar yaşamasına bağlıdır. Kendini gerçekleştiren çalışanın işine daha çok değer verdiği, başarıya daha çok güdülendiği, daha yüksek sorumluluk almaya istekli olduğu ve adil yükselmeye daha çok yandaş olduğu görülmektedir. Bu bireyler övülmeye ve onaylanmaya daha az gereksinim duyar eleştiriden daha az etkilenir, işi ile ilgili çatışmaya daha az düşer ve daha az uyum mekanizmalarına başvururlar (Başaran, 2008). Duygusal olmayan, hayata daha gerçekçi bir bakış açısı ile bakan çalışanlar daha azimli ve istekli oldukları için hedefleri doğrultusunda bıkmadan usanmadan koşarlar ve karşılaşılan güçlükleri

hayatın bir parçası olarak görürler. Çalıştıkları işlerinden bıkmazlar, umutla çalışırlar ve mesleki doyum seviyeleri yüksek olur (Öztürk, 2012).

2.10.1.4. Zeka

Tek başına zekâ düzeyi ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişkinin bulunmadığı ancak; zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmamasının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Sönmezer, 2007). Çalışanlar zekâ düzeylerine göre az ve çok zeki olanlar olarak ayırmak mümkün olsaydı, monoton olarak ifade edilen basit ve tek düze işlerin zekâ seviyesi düşük olan çalışanlara verilmesi uygun olurdu. Bu tarz tek düze işler zekâ düzeyi düşük olan çalışanların doyum yaşamalarını sağlayabilir. Zekâ seviyesi yüksek olan çalışanlar ise düşünsel yetenek, yaratıcılık ve potansiyel zekalarını kullanacakları bir işte çalıştıkları takdirde tatmin duygusu yaşayacaklardır (Eren, 2008).

2.10.1.5. Medeni Durum

Evli öğretmenler bekâr ve dul öğretmenlere göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar (Duman, 2006). İş doyumunu ölçeğinin “amirle ilgili özellikler” alt boyutu bakımından evli ve bekar olan öğretmenlerin alt boyut puanları dul olduğunu belirten öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Canbay, 2007).

2.10.1.6. Eğitim Durumu ve Meslek Grubu

Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamına ve işe yüklenen anlam da çeşitlenmektedir Öte yandan yükseköğrenim görmüş kişiler, daha az eğitim görmüş kişilerle aynı ücret, statü ve diğer sosyal haklara sahip oldukları bir işte çalışırlarsa, bu durum çalışanlarda bir eşitsizlik duygusu yaratacak ve iş doyumlarını düşürecektir (Özdayı, 1990). Lise mezunu olarak görev yapan sağlık personeli çalışanlarının genel iş doyum düzeylerinin önlisans ve lisansüstü eğitim alan sağlık personeli çalışanlarının genel iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Saygılı, 2008). Müfettişlerin öğrenim durumu ile iş doyumunun alt boyutu olan “iş ve niteliği” boyutunda grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu, bu farkın 3+1 lisans tamamlama programı mezunu olanlar ile lisansüstü öğrenim yapanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; lisansüstü mezunların bu alt boyutta ilişkin doyumları, 3+1 lisans tamamlayan müfettişlerin doyumlarından daha düşüktür (Tok, 2004). Lise ve ön lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumlarının lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Erdönmez, 2004).Lise mezunu olup açık

öğretimde öğrenimine devam eden usta öğreticilerin iş doyum puanlarının, 4 yıllık fakülte mezunu öğretmenlerin iş doyum puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (Özyürek, 2009). Eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığı veya eğitim durumu yükseldikçe mesleklerinden elde edilen doyumun düştüğü söylenmektedir. İş doyumunu etkileyen bir diğer bireysel özellik ise seçilen meslek grubudur. Araştırmalar, toplumca saygınlığı yüksek olan, bağımsız çalışma olanağı veren ve insanla doğrudan ilgilenen meslek gruplarında çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Çimen ve Şahin, 2005).

2.10.1.7. Sosya-Kültürel Çevre

Sosyal ve çevresel faktörler denildiğinde aklımıza kişiyi etkileyen ekonomik, sosyal, teknik ve devlete ait tüm unsurlar gelmelidir (Örencik, 2007). Bir çalışanın iş doyum seviyesini, ait olduğu sosyal gruplarla kıyaslayarak belirlediği ve iş doyumunun toplumsal şartlardan etkilendiği belirlenmiştir. Kendi iş şartları gibi toplumun 50 iş şartları da düşük ise bu durum çalışanın iş doyumunun yükselmesini sağlayacaktır. Yani, iki değer sistemi arasındaki fark azaldıkça iş doyumunu artmaktadır (Arslan, 2006).

2.10.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanların ödüllendirilmesi ödülü hak edenlerin iş doyumunu arttırmakta iken başarı değerlendirme sisteminin olmaması ya da hatalı olması ise başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunu işin niteliği ile işten elde edilen maddi manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumlarını yükseltmek, uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (Erkmen ve Şencan, 1994: 145). Ödüller, çalışanda kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının örgütsel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştirmektedir. (Kaynak, 1990: 141). İş ortamı, çalışanın iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Verimliliğin ve performansın olumlu sonuçlar vermesi çalışanın iş doyumunun oluşmasında etkili olduğu gibi, iş ortamının sahip olduğu özellikler (aşırı soğuk ya da sıcak, tehlikeli, aşırı dikkat gerektirmesi vb.) çalışanın işini isteyerek yapmasında ve işine motive olmasında belirleyici olmaktadır (Erdoğan, 1996: 245). Çevresel faktörler (kurumsal faktörler) kurumun işleyişi ve politikaları, unvan, kıdem, terfi, ücret, iş ve niteliğini içerir.

2.10.2.1. Kurumun İşleyişi ve Politikaları

İş doyumunu konusunda çalışanın kişisel özellikleri kadar kurumun işleyiş ve politikaları da önemli rol oynamaktadır. Çalışanların, çalışma ortamlarından ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı ve endişe yaşadıkları, bu nedenle kurumları ile bütünleşmedikleri ve verimli çalışmadıkları bilinmektedir. Bu nedenle çalışan-kurum ilişkilerinin incelenerek, kurum üyelerinin ihtiyaçlarını giderecek ve onları amaçlarına ulaştıracak bir ortamın sağlanması çalışanların iş doyumunu artırmada önemli rol oynayacaktır (Çimen ve Şahin, 2005).

2.10.2.2. Unvan

Birçok faktörün yanı sıra meslek özelliklerini de içeren statü ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu bilinmektedir. Örgüt içinde yüksek mevkide olan bir kişi mevki düzeyi düşük olana göre daha fazla doyum yaşamaktadır. Yöneticiler arasında yapılan benzer çalışmalara göre daha üst yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Çimen ve Şahin, 2005).

2.10.2.3. Kıdem

Kıdem, bir meslekte geçirilen süredir. Araştırmalarda hizmet yılı veya mesleki tecrübe olarak kıdem incelenildiği görülmektedir. Uzun süre aynı işi yapan kişilerin iş doyumunun daha yüksek olması beklenmektedir. Mesleğe yeni başlayanların meslekten beklentileri fazla olmakta bu beklentiler gerçekleşmedikçe de iş doyumları azalmaktadır. Hizmet yılı arttıkça iş doyumunun yükselmesinin sebebi ise, kişilerin beklentilerinin azalması ve iş değiştirme gibi ihtimallerin ortadan kalkmasından kaynaklanmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 16 yıl ve daha fazla çalışan öğretmenlerin iş doyumları 11-15 yıl ve 10 yıl ve daha az çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Erdönmez, 2004). Okul öncesi eğitim kurumunda çalışan öğretmen ve usta öğreticilerin iş doyumları ile kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Özyürek, 2009). Uzun yıllar çalışan birinin, çalıştığı kurumun değerlerini, amaçlarını ve kültürünü daha fazla benimsemesi sonucunda oluşan mesleki doyum düzeyi, çalışma süresi kısa olan bireye göre daha fazla olacaktır (Yıldız, 2013).

2.10.2.4. Terfi

İşinde yükselme olanakları daha çok maddi kazanç sağlama, daha yüksek bir konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamlarına gelebilmekte ve kişiyi motive etmektedir (Öztürk, 2006). Yükselmenin anlamı, bireyden bireye göre farklılıklar gösterebilir. Bir bireye göre yükselme; yüksek kazanç elde etme iken, diğerine göre, toplumsal statüdeki artışı anlamına gelebilir (Başaran, 2008). Çalışanlar işlerinde tecrübe kazanıp, uzmanlaştıkça yetkilerini yetersiz bulmakta, daha yüksek yetkilerle çalışmayı arzu etmektedirler. Yükselme yolları tıkalı olan işletmelerde çalışanların, çalışma gayretleri ve sevkleri kırılacaktır (Eren, 2008).

Liselerde görev yapan matematik öğretmenlerinin, en düşük iş doyumunu puanlarının terfi alt boyutunda olduğu saptanmıştır (Yılmaz, 2007). Eğitim kurumlarında kıdeme dayalı olarak terfi gerçekleştirilmektedir. Bireysel bir başarı değerlendirme ve bunun neticesi olan bir kariyerde ilerleme sistemi bulunmamaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

2.10.2.5. Ücret

Ücret çalışanlarca, çalışmalarının bir simgesi olarak görülmektedir. (Çimen ve Şahin, 2005).Çalışanın emeği karşısında aldığı ücret (para, ekonomik yararlar, toplumsal haklar olanaklar vb.) iş doyumunun sağlanmasında oldukça önemlidir. Ücret sadece çalışanın emeğin karşılığı olarak ödenen tutar değil, çalışan tarafından işteki başarısının karşılığı olarak da görülmektedir. Çalışanın yaşı, kıdemi, öğrenimi, yaşantısı gibi bireysel özellikleri, harcadığı çaba üretimin niteliği, yaratıcılığı, yenileşmeye eğilimi gibi bireysel etmenler, sorumluluk, yeterlilik, bilişsel yük gibi görev özellikleri ile ücret arasında bir dengenin bulunması ve çalışan tarafından bunun algılanması bireyde doyumun oluşmasını sağlamaktadır (Öztürk, 2006).

Liselerde görev yapan matematik öğretmenlerinin ücret faktörü açısından düşük iş doyumunu yaşadıkları saptanmıştır (Yılmaz, 2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin aylık gelir düzeyleri arttıkça iş doyumlarının arttığı bulunmuştur (Gençay, 2007).

2.10.2.6. İş ve Niteliği

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerin biri de tabii ki işin kendisidir. Çalışanın işini beğenmesi, iş doyumunun en başta gelen sağlayıcılarından. Ancak; çalışanın işini beğenmesi aşağıda bahsedilen koşullara bağlıdır:

- İşin çalışanın yeteneklerinin kullanmaya elverişli olması,
- İşin yenilikleri ve gelişmeleri takip etmeye açık olması,
- İşin çalışana yaratıcılığa ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,

- İşin çalışanı sorun çözmeye heveslendirmesi (Başaran, 2008).

Çalışanları iş hayatında işleri ile ilgili farklı sıkıntılar beklemektedir. Bu sıkıntılardan biri olarak, monotonluk adını verdiğimiz bir işin aynı tempoda ve sürekli yapılması durumu karşımıza çıkmaktadır. Bu niteliği ile monotonluk, çalışanlar için şikayet ve tatminsizlik kaynağı olmaktadır. Devamlı yapılan ve çok dikkat istemeyen işler sıkıcı ve oldukça monotondur. Çalışan ne tam olarak kendini işe verebilmekte ne de işini düşünmeden durabilmektedir. 1949 yılında İsveç'te saat fabrikasında yapılan bir araştırmanın sonucuna göre, çok basit olan işlerin monotonluk ve psikolojik yorgunluk verdiği tespit edilmiştir. İşin karmaşıklığı veya güçlüğü monotonluğu büyük oranda azaltan bir unsurdur. Karmaşık işlerde çalışanlar kendilerini işlerine vermek zorunda olduklarından, işlerinden gurur duymakta, güç bir işi başarmanın verdiği psikolojik bir tatmin yaşamaktadırlar (Eren, 2008). Öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunun boyutu olan iş ve niteliği kriteri öğretmenlerin en doyumlu oldukları ilk kriter olarak bulunmuştur (Erdönmez, 2004).

2.10.3. Fiziksel Faktörler ve Kişilerarası İlişkiler

Fiziksel faktörler; çalışma koşulları, görev yeri, okul-aile ilişkileri başlıklarını içermektedir. Kişilerarası ilişkiler faktörleri ise; örgütsel ortam, örgütsel bağlılık, yönetici atamalarında göz önüne alınan ölçütler, okul idaresi desteği ve meslektaş ilişkileri başlıklarını içermektedir (Eser, 2010).

2.10.3.1. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları veya iş ortamının koşulları iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bilinen orta düzeydeki faktörlerdendir. Eğer çalışma koşulları çalışanın işini icra etmesine elverişli ise yani temizlik, ışıklandırma, ısı, renklendirme ve nem açısından insan sağlığına uygun şartlara sahip ise bu durum çalışanları olumlu yönde etkilenmelerini ve iş doyumunu yaşamalarını sağlayacaktır (Özkalp ve Kirel, 2005). Bazı çalışanlara göre ise, iş yerinin eve yakın ve kullanılan araç-gerecin yeterli ve sağlam olması hem verimlilik hem de iş doyumunu açısından gereklidir (Başaran 2008). Çalışmaya elverişli olmayan ortamlarda (kirli, gürültülü, sıcak, tehlikeli) çalışanların iş doyum düzeyleri bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durumda iyi koşulların iş doyumunu yükselttiğini, olumsuz çalışma koşullarının ise iş doyumunu düşürdüğünü söylemek mümkündür (Öztürk, 2006). İş doyumunun "çalışma şartları" boyutuna göre özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, resmi kurumlarda çalışan öğretmenler özel kurumlarda çalışan

öğretmenlere göre çalışma şartlarından daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiştir (Tahta, 1995).

Öğretmenlerin çalışma ortamlarını iyileştirilmesi, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini sağlayarak, eğitim-öğretimin kalitesinin yükseltilmesinde etkili olacaktır (Arslan, 2006). Eğitim ortamı içerisinde yer alan çalışanların, iş doyumları üzerinde etkili olabileceği düşünülen faktörlerden bazıları şunlardır:

- Okul binasının büyüklüğü, görünümü,
- Sınıfların büyüklüğü, kullanıma uygunluğu,
- Sınıftaki öğrenci sayısı,
- Ders araç-gereçlerinin sayıca yeterliliği, çeşitliliği ve kullanıma uygunluğu,
- Gürültü, temizlik, aydınlanma,
- Isınma, havalandırma imkanları,
- Ulaşım ve barınma olanakları,
- Çevrenin güvenilirliği (Canbay, 2007).

2.10.3.2. Görev Yeri ve Okul - Aile İlişkileri

Görev yeri ve okul-aile ilişkileri değişkenlerinin çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olabileceği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, il merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının köy, kasaba ve ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğu bulunmuştur (Kartal, 2006).

2.10.3.3. Örgütsel Ortam ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel ortam, çalışanların iş doyumunu üzerinde etkili olan faktörlerden biridir. Örgütte çalışana yönelik demokratik liderlik yaklaşımı, çalışanların örgütlerinden hoşnut olmaları, örgütün toplum tarafından tanınıyor olması, hizmet çevresinin geniş ve etkin olması, çalışanların örgüt ortamına ilişkin olumlu duygular geliştirmesini sağlayacaktır. Örgütün yönetim biçiminin ve örgütte oluşturulan ortamın çalışanların iş doyumları ile ilişkisi oldukça yüksektir. Güven veren; dürüst, adil davranılan, ilişkilerin iyi olduğu; çatışmaların minimum düzeyde yaşandığı bir ortam, çalışanları iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca böyle bir ortamda, çalışanların ruhsal ve toplumsal gereksinimleri karşılanmaktadır (Başaran, 2008). İş doyumunun “örgütsel ortam” boyutuna göre öğretmenlerin, yaş grubu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, 30-39 yaş grubundaki öğretmenler örgütsel ortamda daha fazla doyum yaşamaktadırlar (Tahta, 1995). Örgütsel bağlılık; kişilerin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve

örgütte paylaşılan birlikteliği ifade etmektedir (Balay, 2000). Öğretmenlerin algılarına göre; ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasında pozitif, doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Gündüz, 2008).

2.10.3.4. Atamalarında Göz Önüne Alınan Ölçütler

Yönetici atamalarında göz önüne alınan ölçütler çalışanların iş doyumunu üzerinde etkisinin olmasını bekleyebileceğimiz olası faktörlerden birisidir. Çalışanlar genel olarak, yöneticiliğe layık olanlar tarafından yönetilmeyi arzu ederler. Çalışanların yöneticilerinin yetersizliklerinden şikâyet etmeleri, yöneticilerini iş bilmezlikle suçlamaları hatta örgütte yaşanan problemlerin birçoğunun yöneticinin yetersizliğinden kaynaklandığını iddia etmeleri çalışanların bu arzusunun bir göstergesi olarak düşünülebilir. Liyakat esasını dikkate alınmaksızın yapılan yönetici atamaları çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir (Canbay, 2007).

2.11. Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin İlgili Araştırmalar

Özdayı (1990), "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi" adlı doktora tezi ile resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatminlerinin ve stres düzeylerinin incelenmesi amacıyla İstanbul il merkezinde görev yapan 1134 öğretmenden elde edilen verilerle oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarında; resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin düzeylerinin düşük, stres düzeylerinin yüksek olduğu tespit etmiştir. Terfi değişkeni ele alındığında özel liselerde çalışan öğretmenlerin resmi liselerde çalışan meslektaşlarına göre doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Varlık (2000), "Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği)" çalışması ile Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde özel ve devlet ilköğretim okulunda çalışan toplam 320 öğretmene uygulamıştır. Araştırma sonuçları ile devlet ve özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu ancak; özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden güvence alt boyutu hariç daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Her iki öğretmen grubunda yönetici teknik bilgisi, yönetici-insan ilişkileri ve ücret alt boyutları açısından iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim, mesleğe girişteki istek, gelir ve görev yapılan öğretim kademesi değişkenleri ele

alındığında özel okulda çalışan öğretmenlerin güvence alt boyutu dışında devlet okulunda çalışan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek iş doyumunu yaşadıkları bulmuştur.

Kartal (2006), "Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği)" isimli yüksek lisans tezinde Nevşehir iline alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırmalı olarak incelemek amacıyla, 442 sınıf öğretmenleriyle birebir görüşme yapılarak elde edilen verilerle oluşturmuştur. Aldığı sonuçlar ise alan ve alan dışından mezun olan sınıf öğretmenlerinin iş tatminleri ile bazı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmekle birlikte öğretmenlerin genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Öğretmenlerin iş doyumları, medeni durum, çocuk sahibi olma ve kıdem gibi değişkenlerle karşılaştırıldığında alan dışından mezun olan evli, çocuk sahibi olan ve kıdemi yüksek olan sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerinin alandan mezun olun evli, çocuklu ve kıdemi yüksek olan sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğu saptamıştır. Çocuk sahibi olan sınıf öğretmenlerinin genel iş tatminleri çocuk sahibi olmayan öğretmenlerden yüksek olduğu bulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş tatminleri alan ve alan dışı ayrımı olmaksızın değerlendirildiğinde medeni durum yaş, cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı bulmuştur.

Yiğit (2007), "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından incelenmesi" isimli araştırmasında Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Amasya, Ankara, Bitlis, Bursa, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kırıkkale, Kırşehir, Niğde, Sakarya, Samsun, Sivas ve Uşak illerin görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden oranlı küme örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 402 kişiye uygulamıştır. Araştırma sonuçları ile özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulmuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumları ile cinsiyet ve mezun oldukları okullar arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Kadın öğretmenlerin ve eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğerlerinden daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum puanları ile yaş, medeni durum, sosyo-ekonomik düzey, görev yaptıkları okul türü arasındaki anlamlı bir fark tespit edememiştir.

Akkuş (2010), Rehberlik Araştırma Merkezi'nde görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini değerlendirmiş, araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin cinsiyet, yaş, çalışma yılı, öğrenim durumu, mezun oldukları alan, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği, medeni durum, yönetimle iyi ilişkiler oluşturması gibi değişkenler açısından mesleki doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir.

Pala (2012), "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi" adlı çalışmasında 113 öğretmen üzerinde üç ayrı ölçek kullanarak veri toplamıştır. Veriler sonucunda beden eğitimi

öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yaş, cinsiyet, ortalama gelir, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık taşımadığını tespit etmiştir.

Biçer (2013), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasında 210 öğretmen ile yürütmüş ve öğretmenlerin mesleki doyumları; yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, görev yaptıkları yere, okuldaki statülerine, öğrenim düzeylerine, mezun oldukları alana ve aylık gelirlerini yeterli bulup bulmamaları değişkenlerine göre farklılık göstermediği, ancak öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir farklılıkları olduğunu tespit etmiştir.

Aslan (2013), Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırmasına Şırnak ili İdil ilçesinde görev yapan 272 öğretmen mezun olunan okul değişkeni yönünden öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenler, yüksek lisans veya doktora mezunu öğretmenlerden daha olumlu görüş bildirdiğini tespit etmiştir.

Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013), "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" adlı çalışmalarını Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında çalışan 526 öğretmen üzerinde uygulamışlar. "Hackman ve Oldman İş Doyum Ölçeği" ve demografik özellikleri belirlemek amacıyla da "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında cinsiyet, mezun olunan fakülte, mesleki kıdem, yöneticilerle olan ilişkilerinde sorun yaşayıp yaşamama gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir.

Özer, Tüysüz, Bozkurt ve Özdemir (2013), " Branş Değişikliği İle Yan Alanlarına Geçen Sınıf Öğretmenlerin Yaşadıkları Bu Değişime İlişkin Görüşleri: Hatay İl Örneği" yaptıkları çalışma Hatay ilindeki farklı eğitim-öğretim kurumlarında branş değişikliği ile yan alanlarına geçen 95 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplamak amacıyla 5 maddelik açık uçlu sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin bir kısmının yeni branşlarında kendilerini yeterli görmelerine rağmen önemli bir kısmı eski branşlarında (sınıf öğretmenliğinde) kendilerini daha yeterli hissettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler sınıf öğretmeni olarak birçok derse girmektense branş öğretmeni olarak tek bir alana yoğunlaşmanın branş değişikliğinin en önemli yararı olduğunu ifade etmişlerdir.

Gündoğdu (2013), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlikleri Üzerine Bir Çalışma" araştırmasını Mersin ili ve bazı ilçelerinde toplam 285 öğretmene yapmıştır. Buna göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı fark olmadığını ancak öğretmenlerin iş doyumları üzerinde yaşları, kıdemleri, medeni durumları, eğitim durumları gibi değişkenlerin etkili olduğu sonucuna vardığını tespit etmiştir.

Yıldız (2013), “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini” incelemiştir. Çalışmasında 423 öğretmen ile veri toplamıştır. Verileri incelemeye alması sonucunda katılımcıların iş doyum düzeyi yaş, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü değişkenlerine göre değişmekte olup; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve sınıftaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre ise değişmediğini tespit etmiştir.

Sadık (2014), tarafından araştırılan “Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki ilişki” konulu iş doyumunu incelemek için bazı değişkenler ele almıştır. İş doyumunu üzerindeki etkisine bakıldığında cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin etkileri farklılık yaratırken; çocuk sahibi olup olmama, mezuniyet durumu, eğitim durumu ve çalışma pozisyonları gibi değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığını tespit etmiştir.

Pürçek (2014), yapmış olduğu “İlköğretim Okul Müdürünün Koçluk Davranışı ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu” konulu çalışmasında 220 müdür ve 381 sınıf öğretmeninden veri toplamıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde, okul müdürlerinin koçluk davranışı göstermeleri anlamlı bir farklılığa yol açmadığını tespit etmiştir.

Gökcyer (2014), "2012 Yılında Alan Değişikliği Yapan Öğretmenlerin Yeni Alanlarına Ve Uygulamaya İlişkin Görüşleri" çalışmasında; 2012 yılında alan değişikliği yapan öğretmenlerin yeni alanlarına ve uygulamaya ilişkin görüşlerini belirlemektir. 2012- 2013 eğitim-öğretim yılından itibaren 2014-2015 eğitim-öğretim yılına kadar kademeli olarak uygulamaya geçirilmesi planlanan 4+4+4 eğitim modelinin zorunlu bir sonucu olarak Milli Eğitim Bakanlığı, alan değişikliğine gitmek durumunda kalmıştır. Araştırmada standart açık uçlu görüşme tarzı kullanılmıştır. Elazığ ilinde 2012 yılında alan değişikliği yapan 48 öğretmenden gönüllü olan 31'i ile görüşülmüştür. Alan değişikliğinin en önemli nedenlerinden birincisi, öğretmenlerin halen yapmakta oldukları idareciliğe devam etmek ya da idareci olmak isteği, ikincisi ise, öğretmenlerin mezun oldukları alanlarında öğrenciye daha yararlı olacaklarını düşündüklerini, mezun oldukları alana geçen öğretmenlerin dışındakiler alan değişikliği yapmalarının kesinlikle doğru olmadığını, birkaç saatlik dersle alınan yan alanlara geçenlerin eğitimde kalitesizliğe neden olacağını belirttiklerini belirlemiştir.

Uğur (2015), tarafından yapılan “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler İle Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” konulu araştırmada 115 sınıf öğretmeni, 139 özel eğitim öğretmenin katıldığı çalışmada öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri alan (brans) değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin alanının mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmiştir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizine dair açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma; lisans öğrenimini sınıf öğretmeni olarak tamamlayarak MEB kadrolarına sınıf öğretmeni olarak ataması olan ancak gelişen süreçte alan değişikliğiyle özel eğitim öğretmenliği alanına geçerek özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile alan mezunu özel eğitim öğretmenlerinin incisiyet, mezun olunan okul, mesleki kıdem, alan değişikliği yılı ve çalışılan okul değişkenlerine göre mesleki doyum düzeylerini incelemek için yapılan nicel araştırmalardan genel tarama türünde olup betimsel bir çalışmadır.

Tarama modeli, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara denir (Akgün, Büyüköztürk, Demirel, Karadeniz, Kılıç ve Çakmak, 2013: 14). Bu modele göre büyük bir topluluğun bir konuyla ilgili görüşlerinin betimlenmesi için topluluğu temsil edecek evrenden örneklem seçilir. Amaç araştırma konusu ile ilgili var olan bir durumun fotoğrafını çekerek betimleme yapabilmektir (Akgün, Büyüköztürk, Demirel, Karadeniz, Kılıç ve Çakmak, 2013: 177).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Mersin ilinde kadrolu olarak çalışan alan değişikliğiyle özel eğitim öğretmenliğine geçerek görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ile alan mezunu özel eğitim öğretmenlerinden oluşan toplam 388 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Mersin iline bağlı 12 ilçesinde bulunan (Çamlıyayla ilçesi hariç, bu ilçede özel eğitim öğretmenliği normu bulunmamaktadır.) İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı Özel Eğitim Sınıfı ile Özel Eğitim Uygulama Merkezi I. II. III. Kademe ve Özel Eğitim İş Okullarını kapsayan özel eğitim okullarında alan değişikliğiyle özel eğitim öğretmenliğine geçerek görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ile alan mezunu özel eğitim öğretmenleridir. Örnekleme basit tesadüfi yöntemle Mersin İlinin tamamı ele alınmış taramada alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenini kapsayan 261 öğretmene ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu vemesleki doyum düzeylerini incelemek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Mesleki Doyum Ölçeği

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemek amacıyla 20 maddeden oluşan 5 dereceli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçek Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilmiştir.

Mesleki doyum ölçeği (MDÖ) herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla “İki Faktör Kuramı” temel alınarak Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilmiştir (Akt: Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

Mesleki doyum ölçeğinin deneme formunda, mesleki etkinliklerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Maddelerin çoğu meslek etkinliklerinin özü ile ilgilidir. Bu maddeleri yanıtlama biçimi beş basamaklı Likert tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiçbir zaman) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu maddeler A: 5, B:4, C:3, D:2, E:1, olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır. Mesleki doyum ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Faktör analizinde, faktörlerin her bir değişken üzerinde yol açtıkları ortak varyansın ya da ortak faktör varyansının en çoklaştırılması amaçlanır. Bu değer, maddelerin her bir faktördeki yük değerlerine bağlıdır ve bir maddenin önemli faktörlerdeki yük değerlerinin karelerinin toplamına eşittir. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır (Büyüköztürk, 2005).

Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1’e “Niteliklere Uygunluk”, faktör 2’ye “Gelişme İsteği” adları verilmiştir. Birinci faktörü (niteliklere uygunluk) oluşturan maddeler 1, 2, 4, 6, 7, 10, 13, 16, 17, 22, 23, 26, 27 nolu maddelerdir. İkinci faktör (gelişme isteği) ise 11, 18, 20, 21, 24, 25, 28 nolu maddelerden meydana gelmektedir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans % 48.6’dır. Bunun %36.4’ü birinci, %12.2’si ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktör

toplam varyansın %36.4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilceği düşünülmüştür (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

Mesleki doyum ölçeğinin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı= .90 bulunmuştur. İç tutarlılık katsayıları birinci faktör için .91 ve ikinci faktör için .75'dir. Ölçek maddelerinin her birinden alınan puanların toplam puanla ilişkilerinin .30'un üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı maddeler 'Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren:2, Hiçbir zaman: 1' şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten 'Her zaman: 1, Sık sık:2, Ara sıra:3, Nadiren:4, Hiçbir zaman:5' puanlanması gerekmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100 iken en düşük puan 20'dir.

3.3.2. Kişisel Bilgi Formu

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada öğretmenlere ait kişisel bilgilere ulaşmak için yine araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formuyla öğretmenlerin cinsiyet, mezun olunan okul, mesleki kıdem, alan değişikliği yılı ve çalıştığı okul gibi bilgilere sorulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerine ait kişisel bilgilerin yüzde ve frekans analizleri için kullanılan veriler SPSS 22 paket programında analiz edilmiştir. Mesleki doyum ile cinsiyet arasındaki ilişki ki-kare analizi kullanılarak, alan değişikliği yılı ve kıdem arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak değerlendirilmiştir. Cinsiyet, mezun olunan okul, çalışılan okul ve alan değişikliği yıllarının mesleki doyum açısından farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi; kıdem yılının mesleki doyum açısından farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem ve alan değişikliği yılı gibi demografik değişkenlerle ilgili bilgiler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Veriler

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi ve Ki Kare testi, kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi, mezun olunan okul, çalışılan okul ve alan değişikliği yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır.

Tablo 1: Araştırma Örneklemine İlişkin Verilerin Yüzde ve Frekans Tablosu

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın (Alan Değişikliği Yapan Sınıf Öğretmeni)	63	24
	Kadın (Alan Mezunu Özel Eğitim Öğretmeni)	93	36
	Erkek (Alan Değişikliği Yapan Sınıf Öğretmeni)	44	17
	Erkek (Alan Mezunu Özel Eğitim Öğretmeni)	61	23
Mezun olunan okul türü	Eğitim Fakültesi	249	95
	Diğer	12	5
Memuriyette bulunduğu mesleki kıdem yılı	5-10 yıl	54	21
	11-15 yıl	84	32
	16-20 yıl	54	21
	21 ve üzeri	69	26
Alan değişikliği yaptıktan sonra çalıştığı süre	2-5 yıl arası	57	22
	6 yıl ve üzeri	50	19
Çalıştığı okul türü	Eğitim Uygulama	97	37
	İş Eğitim Merkezi	66	25
	İş Okulu	57	22
	Özel Eğitim Sınıfı	41	16

Araştırma örnekleminin, alan değiştiren sınıf öğretmeni kadın (n=63), alan mezunu özel eğitim öğretmeni kadın (n=93) toplam kadın (n=156)% 60'ı kadın; alan değiştiren sınıf öğretmeni erkek (n=44), özel eğitim öğretmeni erkek (n=61) toplam erkek (n=105)% 40'ı

erkektir. Mezun olunan okul türü dağılımı Eğitim Fakültesi % 95 (n:249), Diğer % 5(n:12) dir. Kıdem yılı dağılımı 5-10 yıl aralığı %21 (n:54), 11-15 yıl aralığı %32 (n:84), 16-20 yıl aralığı %21 (n:54), 21 yıl ve üzeri %26 (n:69) öğretmendir. Anket uygulanan öğretmenlerden sınıf öğretmenlerinin alan değişikliği yılı 5 yıl öncesi olan % 22 (n:57) ile az, 6 yıl ve üzeri %19 (n:50) çok olarak gruplandırılmıştır. Çalışılan okul türü Eğitim uygulama %37 (n:97), İş eğitim merkezi %25 (n:66), İş okulu %22 (n:57) ve Özel eğitim sınıfı %16 (n:41)' dir.

4.2.Probleme Ait Bulgular

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumları ne düzeydedir?

4.2.1.Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 2: Alan Değişikliğiyle Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Değişken	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri	107	21	70	34.76	9,75

Mesleki doyum ölçeğinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri düşük (25 puan), orta (25-75 puan), yüksek (75 ve üstü puan) olarak değerlendirilmiştir. Tablo (2) incelendiğinde Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışansınıf öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarının en düşük 21, en yüksek ise 70 olduğu tüm sorulara verilen aritmetik ortalamasının ise ($x= 34.76$) şeklinde ve orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Tablo 3: Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Değişken	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
Özel Eğitim Öğretmenleri	154	25	77	39.98	7.93

Tablo (3) incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarının düşük 25, en yüksek ise 77 olduğu aritmetik ortalamasının ise ($x= 39.98$) şeklinde ve orta düzeyde

olduğu bulunmuştur. Özel Eğitim Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi puanlarından biraz daha yüksek olmakla birlikte orta düzeyde belirlenmiş ve aralarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4: Alan Değişikliğiyle Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenleri ile Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeyine İlişkin Pearson Korelasyon Değerleri Sonuçları

Değişken	N	X	R	P
Özel Eğitim Öğretmeni	154	3,03		
Sınıf Öğretmeni	107	2,68	-,042	,716

Mesleki doyum düzeyleri açısından değişkenler arası ilişki incelendiğinde alan değişikliği yapan sınıf öğretmenleri ile alan mezunu özel eğitim öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği puanlarının değişkenler arası ilişkisine göre Pearson Korelasyon sonuçları Tablo 4'te incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının ($X= 3,03$) sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasından ($X=2,68$) yüksek olduğu ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($p > 0.05$) tespit edilmiştir.

4.3.Birinci alt probleme “Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” **ait bulgular:**

4.3.1.Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi ve Ki Kare testi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan T-Testi ve Ki Kare testlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	Ortalama	N	SS	Df	T	P
Kadın	3.72	156	.52			
Erkek	3.86	105	.40	261	1.303	.19

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği puanlarının cinsiyete göre T-Testi sonuçları Tablo 5'te incelendiğinde mesleki doyum düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. $p>.05$. Öğretmenlerin cinsiyetleri mesleki doyum düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip değildir. Çalışanın erkek ya da kadın oluşu mesleki doyum düzeyi üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratmamaktadır.

4.4.İkinci alt probleme “Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?”**ait bulgular:**

4.4.1.Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinden sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde mezun olunan okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır.

Tablo 6: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Mezun Olunan Okul	Ortalama	N	SS	Df	T	P
Eğitim Fakültesi	3.97	249	.54	261	1.1	.19
Diğer	1.94	12	.38			

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği puanlarının mezun olunan okula göre T-Testi sonuçları Tablo 6'da incelendiğinde mesleki doyum düzeyi ile mezun olunan okul arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. $p>.05$.Mezun oldukları okullara göre öğretmenlerin benzer mesleki doyum düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir.

4.5.Üçüncü alt probleme “Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?”**ait bulgular:**

4.5.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde mesleki kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır.

Tablo 7: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki Kıdem Yılı	N	Ortalama	En Düşük	En Yüksek	SS
5-10	54	3.80	3.04	4.84	.50
11-15	84	3.63	2.48	4.84	.51
16-20	54	3.79	3.20	4.29	.32
21 ve Üzeri	69	3.85	2.84	4.64	.49
Toplam	261	3.78	4.48	4.84	.48

Yapılan varyans analizi sonucunda Alan Değişikliği İle Özel Eğitim Merkezlerinde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde mesleki kıdem yılı değişkeni Tek Yönlü Varyans Analizi Tablo 7' ye göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. $p > .05$. Mesleki doyum düzeylerinde mesleki kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ilgili araştırma sonucunda bulunmuştur.

4.6. Dördüncü alt probleme “Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında alan değişikliği yılına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” **ait bulgular:**

4.6.1. Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Alan Değişikliği Yılı Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinden sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde alan değişikliği yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır.

Tablo 8: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Alan Değişikliği Yılı Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Alan Değişikliği Yılı	Ortalama	N	SS	Df	T	P
Az (2012-2015)	3.69	57	.49	107	-2.062	.043
Çok (2006-2011)	3.94	50	.47			

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinden sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği puanlarının alan değişikliği yılına göre T-Testi sonuçları Tablo 8’de incelendiğinde mesleki doyum düzeyi ile alan değişikliği yılı değişkeni persantil değerlere göre az-çok olarak gruplandırılarak incelenmiş ve anlamlı bir farklılık bulunmuştur. $p<.05$. Öğretmenlerimizin alan değişikliği yılları 5 yıl öncesi olan toplam gruba göre oranında % 22 (n:57) ile az, 6 yıl ve üzeri %19 (n:50) çok olarak gruplandırılmıştır. Yapılan persantil değerlere göre gruplamalarda alan değişikliği yılı 6 yıl ve üzeri olan grubun, 5 yıl ve öncesi olan gruplara göre daha anlamlı bulunmuştur.

4.7.Beşinci alt probleme “Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında çalıştığı okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?”**ait bulgular:**

4.7.1.Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Çalıştığı Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinden sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde çalıştığı okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır.

Tablo 9: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Okul Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Çalıştığı Okul	Ortalama	N	SS	Df	T	P
Eğitim Uygulama	3.97	97	.51	261	1.3	.18
İş Eğitim Merkezi	3.74	66	.48			
İş Okulu	3.55	57	.47			
Özel Eğitim Sınıfı	3.38	41	.45			

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği puanlarının çalıştığı okula göre T-Testi sonuçları Tablo 9’da incelendiğinde mesleki doyum düzeyi ile çalıştığı okul arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. $p>.05$.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç ve Tartışma

Yapılan çalışmada alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, mezun olunan okul, mesleki kıdemi, alanı değişikliği yılı ve çalıştığı okul gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Bu çalışmanın istatistiksel sonuçları aşağıdaki aktarıldığı gibidir.

1) Araştırmanın birinci alt probleminde, alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt aranması için yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinden araştırmaya katılanların % 60'ı kadın (n=156), % 40' ı erkek (n:105) oluşmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum düzeyinin anlamlılık derecesi incelendiğinde; cinsiyet faktörünün öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma çıktılarına destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır: Çifçili (2007), "Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyi ve Mesleki Doyumları arasındaki ilişki" çalışmasında 510 dershane öğretmene ulaşmıştır. Bu çalışmaya göre cinsiyet faktörü ile öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Akkuş (2010), "Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi" çalışmasında RAM' da görev yapan 121 rehberlik öğretmeni üzerinde bir çalışma yapmıştır. Çalışmasında mesleki doyum ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanmıştır. Mesleki doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. DüNDAR (2011), "Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki" çalışmasında 106 erkek, 208 kadın toplamda 314 öğretmenden veri toplamıştır. Yapılan veri analizi sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet faktörünün belirleyici etken olmadığı sonucuna ulaşmıştır. ÇEK (2011), "Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki ilişki" çalışmasında 9 erkek 374 kadın toplamda 383 öğretmene ulaşmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Pala (2012), "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi" isimli çalışmasını 113 öğretmen üzerinde üç ayrı ölçek kullanarak uygulamıştır. Veriler sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkenine göre anlamlı

farklılık taşımadığını tespit etmiştir. Gündoğdu (2013), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma" çalışmasında 130 erkek, 155 kadın toplamda 285 öğretmen üzerinde yapmıştır. Bu çalışmada cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmadığına ulaşılmıştır. Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013), "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" çalışmalarında, Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında çalışan 526 öğretmen üzerinde uygulamışlar. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir. Özcan (2013), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu" çalışmalarını 195 erkek, 183 kadın toplamda 378 öğretmen üzerinde uygulamıştır. Çalışma sonucunda cinsiyet faktörünün öğretmenlerin iş doyum düzeyi üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldız (2013), "İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini" çalışmasında 423 öğretmen ile veri toplamıştır. Verileri incelemeye alması sonucunda katılımcıların iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkenine anlamlı bir fark bulamamıştır. Sıcak, Arslan ve Burunsuz (2015), "Alan Değiştiren Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi" çalışmalarında, 2014-2015 öğretim yılında Zonguldak ilinde görev yapan ve yan alan uygulamasına göre alan değiştiren 71 sınıf öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmanın sonunda alan değiştiren sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma çıktılarına desteklemeyen çalışmalara rastlanmaktadır: Yiğit (2007), "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" çalışmalarını Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Amasya, Ankara, Bitlis, Bursa, Erzurum, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kırıkkale, Kırşehir, Niğde, Sakarya, Samsun, Sivas ve Uşak illerin görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden oranlı küme örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 402 kişiye uygulamıştır. Araştırma sonucunda, özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aydemir (2013), "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi" çalışmasını 179 erkek, 113 kadın toplamda 292 öğretmen ile gerçekleştirmiştir. Çalışmasında cinsiyet faktör ile mesleki doyum arasında kadınların doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu yönünde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Gökmen (2014), "Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi" çalışmasını 105 erkek, 32 kadın toplamda 137 yöneticiye ulaşılmıştır. Çalışmasında iş doyumları ile cinsiyet değişkeni arasında erkek öğretmenlerin doyum düzeyleri daha yüksek olduğu yönünde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Sadık (2014), tarafından araştırılan "Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki ilişki"

çalışmasında iş doyumunu düzeyini incelemek için bazı değişkenler ele almıştır. İş doyumunu üzerindeki etkisine bakıldığında cinsiyet değişkeninde farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ilgili araştırma sonucunda bulunmuştur. Çalışanın erkek ya da kadın oluşu mesleki doyum düzeyi üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratmamaktadır.

2) Araştırmanın ikinci alt problemi incelendiğinde, Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt aranması için yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği puanlarının mezun olunan okula göre incelendiğinde mesleki doyum düzeyi ile mezun olunan okul arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma çıktılarına destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır: Çetin (2004), "Özel Eğitim Alanında Çalışmakta Olan Farklı Meslek Grubundaki Eğitimcilerin Yaşadığı Güçlüklerin Belirlenmesi" çalışması ile özel eğitim alanında çalışan farklı meslek grubu eğitimcilerinin yaşadıkları güçlüklerin belirlenmesidir. Çeşitli eğitim uygulama ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan 87 kişiye uygulamıştır. Bulgular, mezun olunan bölümün, yaşanan güçlüklerde farklılık yarattığı, bunun yanında diğer değişkenlerin yaşanan güçlükler bakımından farklılık yaratmadığı yönündedir. Cebeci (2006), tarafından araştırılan "Okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri" çalışmasında İstanbul'un Avrupa yakasında yer alan Büyükçekmece, Eminönü ve Beşiktaş ilçelerindeki resmi ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan okul müdürleri oluşturmuştur. Okul müdürlerinin genel iş doyum düzeyleri $X = 2,76$ ile ortalamanın üzerindedir. Okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri, onların cinsiyet, yaş, mezun olunan okul türü, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi ve yöneticilik ile ilgili hizmet içi eğitime katılma değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur. Orhan (2013), "Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeyleri" isimli çalışmasını 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İzmir il sınırları içinde 26 ilçede görev yapmakta olan 203 aday öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Aday öğretmenlerin mesleki tutumları cinsiyet, yaş, branş, mezun oldukları fakülte, çalışmakta oldukları kurum değişkenlerine göre önemli farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Akkaş (2017), "Özel Eğitim Ve Oçem Sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu" çalışmasında İzmir ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM (Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi) sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve bunun çeşitli faktörler açısından farklılaşım farklılaşmadığını ortaya koymaktır. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerinde özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan 100 öğretmenden toplanmıştır.

Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin onların cinsiyetlerine ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; ancak okutmakta oldukları sınıf türü, mesleki kıdemleri, mezun oldukları program ve özel eğitim / OÇEM sınıfında çalışma nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma çıktılarına desteklemeyen çalışmalara rastlanmaktadır: Gündüz (2008), "İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki" isimli çalışmasında mezun oldukları okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişim için 0.00 ile 0.02 arasında değiştiği görülmüştür. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen 75 faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme, bireysel faktörlere ve örgütsel iletişime ilişkin algıları mezun oldukları okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini bulmuştur.

3) Araştırmanın üçüncü alt problemi incelendiğinde, alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt aranması için yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem dağılımları 5-10 yıl arası 54 öğretmen, 11-15 yıl arası 84 öğretmen, 16-20 yıl arası 54 öğretmen, 21 yıl ve üzeri 69 öğretmendir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri mesleki kıdem değişkeni açısından incelendiği zaman, mesleki kıdemle mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma çıktılarına destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır: Akkuş (2010), "Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi" çalışmasında, RAM' da görev yapan 121 rehberlik öğretmeni üzerinde bir çalışma yapmıştır. Çalışmasında mesleki doyum ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanmıştır. Mesleki doyum düzeyi ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Eser (2010), "Okulöncesi öğretmenlerinde iş doyumunu meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi" isimli yüksek lisans tezi ile 138 kadrolu, 49 usta öğretici toplam 187 öğretmen ulaşmıştır. Mesleki doyum düzeyi ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Pala (2012), "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi" isimli çalışmasını 113 öğretmen üzerinde üç ayrı ölçek kullanarak uygulamıştır. Veriler sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık taşımadığını tespit etmiştir. Aladağ, Feyzioğlu, Kiremit ve Koruklu (2013), "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Bazı

Değişkenlere Göre İncelenmesi” isimli çalışmalarını Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında çalışan 526 öğretmen üzerinde uygulamışlar. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir. Sıcak, Arslan ve Burunsuz (2015), "Alan Değiştiren Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi" çalışmasında; 2014-2015 öğretim yılında Zonguldak ilinde görev yapan ve yan alan uygulamasına göre alan değiştiren 71 sınıf öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmalarında mesleki kıdem yılının öğrencilerin katılımları üzerinde etkili olduğu bulunurken; diğer alt boyutlarda kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin algıları daha yüksek olmasına rağmen bunun anlamlı bir etkiye sahip olmadıklarını tespit etmişlerdir.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma çıktılarını desteklemeyen çalışmalara da rastlanmaktadır: Kartal (2006), "Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği)" isimli yüksek lisans tezinde Nevşehir iline alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırmalı olarak incelemek amacıyla, 442 sınıf öğretmen ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumları, medeni durum, çocuk sahibi olma ve kıdem gibi değişkenlerle karşılaştırıldığında alan dışından mezun olan evli, çocuk sahibi olan ve kıdemi yüksek olan sınıf öğretmenlerinin iş tatminlerinin alandan mezun olun evli, çocuklu ve kıdemi yüksek olan sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğu saptamıştır. Karataş ve Güleş (2010), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki" isimli çalışmalarını 89 erkek, 115 kadın toplamda 204 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde uygulamıştır. İş tatmini, kıdem değişkenine göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar lehine farklılık gösterdiğini bulmuştur. İnandı, Ağgün ve Atik (2010), "Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri" isimli çalışmalarını 136 yönetici ve 1888 öğretmen toplamda 2024 kişiye uygulamıştır. Çalışmaları sonucunda iş doyum düzeyi ile mesleki kıdem yılı arasında anlamlı farklılık bulmuşlardır. Gündoğdu (2013), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlikleri Üzerine Bir Çalışma" araştırmasını Mersin ili ve bazı ilçelerinde toplam 285 öğretmene yapmıştır. Buna göre öğretmenlerin iş doyumları üzerinde mesleki kıdem yılının etkili olduğu olduğunu tespit etmiştir. Yıldız (2013), "İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini" incelemiştir. Çalışmasında 423 öğretmen ile veri toplamıştır. Verileri incelemeye alması sonucunda katılımcıların iş doyum düzeyi ile mesleki kıdem yılı değişkenine göre değiştiğini tespit etmiştir. Sadık (2014), tarafından araştırılan "Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki ilişki" konulu iş doyum düzeyini incelemek için bazı değişkenler ele almıştır. İş doyumunu üzerindeki etkisine bakıldığında mesleki kıdem yılı değişkeninin etkisinin farklılık yarattığını tespit etmiştir.

Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde mesleki kıdem yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ilgili araştırma sonucunda bulunmuştur.

4) Araştırmanın dördüncü alt problemi incelendiğinde, Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında alan değişikliği yılına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt aranması için yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan alan değişikliği yapmış 107 sınıf öğretmenin mesleki doyum düzeyleri alan (brans) değişikliği yılına göre incelendiğinde öğretmenlerin alan değişiklik yıllarına göre mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma alanına ait bir çalışma ile karşılaşmamıştır. Dolaylı olarak bakılırsa özellikle 4+4+4 düzenlemesinden sonra sınıf öğretmenlerinin alan değişikliğine daha fazla yöneldikleri çeşitli araştırmalarla ispatlanmıştır. 30.03.2012 kabul tarihli 6287 sayılı “İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 2012-2013 eğitim-öğretim yılından itibaren eğitim sisteminde köklü bir değişikliğe gidilerek süreçte 4+4+4 zorunlu, kesintili eğitim uygulaması ile 5 yıllık sınıf öğretmeni geleneğinden vazgeçilmiştir. Bu durum sınıf öğretmenlerinin yaklaşık beşte birinin norm fazlası durumuna düşmesine sebep olunmuştur. Millî Eğitim Bakanlığı bu fazlalığı önlemek için okula başlama yaşının 60 aylık çocuklar için isteğe bağlı, 66 aylık çocuklar için zorunlu hâle getirilmesi gibi bir dizi tedbirler olsa da binlerce sınıf öğretmenin çalıştığı kurumda norm fazlası durumuna düşmesini engelleyememiştir. 4+4+4 zorunlu, kesintili eğitim sistemine geçiş sırasında sınıf öğretmenlerinde oluşan norm fazlalığını azaltmak için bir karar daha alınarak sınıf öğretmenlerinin yan alanlarına, istemeleri hâlinde, atanabilecekleri ilan edilmiştir. Bu kararın sonucu birçok sınıf öğretmeni alan değişikliği yaparak yan alanlarına ya da Teknoloji Tasarım ile Özel Eğitim Öğretmenliğine doğrudan atanmıştır. Bu durum Türkiye’de ilk kez bu kadar çok sayıda ve farklı nedenlere dayanan kurum içi alan değişikliğini ortaya çıkarmıştır (Kaya vd., 2013). 2012 yılı, Öğretmenlerin Alan Değişikliği Kılavuzu’na göre, Talim ve Terbiye Kurulunun 07/07/2009 tarihli ve 80 sayılı Kararı ile 12/09/2012 tarihli ve 5110 sayılı mütalaası doğrultusunda 2012 yılına mahsus olmak üzere; Sınıf öğretmenleri aşağıdaki öncelik sırasına göre; a) Yüksek öğrenimleri diğer alanlara atanmaya kaynak teşkil edenler öğrenimlerine göre atanabilecekleri alana veya diplomalarında yazılı olan yan alana ya da öğretmen yetiştiren iki yıllık yükseköğretim kurumu mezunları lisans tamamladıkları alana, b) Zihin Engelliler Sınıfı Öğretmenliği alanına, bu alanda boş norm kadro bulunmaması halinde Teknoloji ve Tasarım alanına alan değişikliği başvurusunda bulunabileceklerdir. 2- Diğer alan öğretmenleri aşağıdaki öncelik sırasına göre; a) Yüksek öğrenimleri diğer alanlara atanmaya kaynak teşkil edenler öğrenimlerine göre atanabilecekleri alana veya diplomalarında yazılı olan

yan alana ya da aylık karşılığı okutabilecekleri dersin alanına, b) Teknoloji ve Tasarım alanına, alan değişikliği başvurusunda bulunabileceklerdir” denilerek yan alan, alan değişikliği için adres gösterilmektedir (Gökkyer, 2014).Sınıf öğretmenliğinden alan değişikliği ile geçişlerde en çok tercih edilen alanın özel eğitim alanı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin önceki alanları ve değiştirdikleri alanlar incelendiğinde; alan değişikliğinin çoğunlukla sınıf öğretmenliğinde yaşandığı görülmektedir. Toplam 1305 öğretmenin 1116’sını sınıf öğretmeni, 189’unu diğer branşlar oluşturmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin en fazla tercih ettikleri alanlar; Zihinsel Engelliler (n=260), Türkçe (n=173), Sosyal Bilgiler (n=167), Matematik (n=141) ile Teknoloji ve Tasarım (n=93) öğretmenliğidir. En az ise Tarih (n=5), Fizik (n=4), Coğrafya (n=2) ve Felsefe (n=1) alanıdır (Kaya vd., 2013).

Bu anlamlı farklılıkta 4+4+4 eğitim sistemine geçiş yılı ile sınıf öğretmenlerinin norm fazlası kalma tereddütleri, tayin durumu, yöneticilik beklentileri, il - ilçe merkezlerinde çalışma istekleri belirleyici olmuştur. Elde edilen sonuçlar benzeri yapılacak çalışmalarda literatüre bir zenginlik katacaktır.

5)Araştırmanın beşinci alt problemi incelendiğinde, alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında çalıştığı okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu alt probleme yanıt aranması için yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği puanlarının çalıştığı okula göre incelendiğinde mesleki doyum düzeyi ile çalıştığı okul arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Literatür çalışmaları incelendiğinde yapılan çalışma çıktılarına desteklemeyen çalışmalara da rastlanmaktadır:Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit, Aladağ (2013), “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” çalışmalarında Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında görev yapan 526 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; yaş, çalıştıkları okul türü ile okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarla ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Güven veCevher (2005), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli çalışmalarında 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Denizli il merkezinde resmi ve özel okullarda görev yapan 93 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Kıdem yılı, sınıf mevcudu, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi ve sınıf yönetimine ilişkin hizmet içi eğitim alma durumu açısından öğretmenlerin sınıf yönetimi becerisine ilişkin anlamlı bir fark bulunamazken; eğitim durumu ve çalışılan okul türü açısından öğretmenlerin sınıf yönetimi becerisine ilişkin anlamlı fark bulunmuştur. Titrek (2009), “Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi”

çalışmasında Türkiye'deki okullarda örgütsel adalet düzeyinin okul türü ve il değişkenleri açısından durumunu ortaya koymaktır. Bu nedenle, araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye'deki yedi ilden seçilen 1016 okul çalışanından oluşmaktadır. Bulgulara göre, hem yöneticilerle ilişkiler hem de çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında örgütsel adalet düzeyinin kısmen düzeyinde olumlu algılandığı; okul türünün etkili bir değişken olduğu ve ilköğretim okullarının genel liselerden; genel liselerin de meslek liselerinden daha olumlu bir örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel (2014), "Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli çalışmalarında öğretmenlerin tükenmişliklerinin "cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalışılan okul türü, okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu ve branş" gibi değişkenler açısından incelenmesi amaçlamışlar. Çalışma çeşitli illerden farklı branşlardaki toplam 163 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişliklerinin "yaşa, mesleki kıdeme ve okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumuna" göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

1) Araştırma toplamda 261 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçların genellenebilirlik düzeyini arttırmak için örneklem grubu sayısı daha da artırılabilir.

2) Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, mezun olunan okul, mesleki kıdem değişkenleri, alan değişikliği yılı ve çalışılan okula göre incelenmiştir. Çalışma alanının sadece özel eğitim öğretmenliği alanına geçerek alan değişikliği yapmış sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin oluşturması örneklem sayısında azlığa neden olmaktadır. Sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri de araştırmaya katılabilir.

3) Kadrolu olarak sınıf öğretmenliği yapanlar ile alan değişikliği yapan sınıf öğretmenlerinin karşılaştırıldığı bir mesleki doyum çalışması ile daha farklı değişkenler de araştırmaya dahil edilebilir.

4) Bu araştırmaya özel eğitim okullarında kadrolu olarak görev yapmakta olan 261 öğretmen katılmıştır. Katılımcıların %41 lik kısmı alan değiştirerek özel eğitim öğretmenliği branşına geçen sınıf öğretmenlerini temsil etmektedir. Sınıf öğretmenliğinden alan değişikliği ile Teknoloji ve Tasarım öğretmenliğine geçen öğretmenler üzerinde gerçekleştirilebilir.

5) Sınıf öğretmenliği lisans programında okurken aldığı yan alan dersleri ile alan değişikliği yaparak diğer branşlara geçen sınıf öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilebilir.

6) Yönetici olarak görev yapmakta olan ilçe müdürleri, şube müdürleri, okul müdürleri ve yardımcıları üzerinde gerçekleştirilebilir.

7) Bu çalışmadaki veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Çalışmanın geçerlilik ve güvenilirlik düzeyini arttırmak için nitel araştırmalarda kullanılan görüşme, meta analiz gibi daha farklı veri toplama teknikleri kullanılabilir.

8) Çalışanların mesleki doyum düzeyleri hem kendi kişisel gelişimleri hem de çalışma ortamındaki düzeylerini kapsadığından bu alana yönelik mesleki doyum ölçeklerinin geliştirmesi sağlanabilir.

9) Araştırmanın ölçeği Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” dir. Bu ölçekte diğer araştırmalarda çalışanların Mesleki doyum düzeyi yüksek çıkmakta iken, araştırmanın Tablo 2 ve Tablo 3’teki sonuçlarına göre alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde çıkması, alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi bakımından yetersizliğini göstermekte ve arttırılması yönünde gerekli tedbirlerin alınması sağlanabilir.

10) Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinde eğitim seviyesinin de dikkate alındığı günümüzde eğitimde beklenen seviyeye gelebilmek ve öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin olumlu yönde seyretmesi için gerekli iyileştirmeler yapılabilir.

KAYNAKLAR

- [1]. Akbaşı, S. ve Üredi, L. (2014). Eğitim Sistemindeki 4+4+4 Yapılanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi (JTÉE), 3(1), 109-136.
- [2]. Akçamete, G. ve Kaner S. (1999). Cumhuriyetin 75. yılında çocuğa yönelik özel eğitim çalışmaları. 2. Ulusal Çocuk Kültürü Kongresi: Cumhuriyet ve Çocuk. No: 2, (s. 395-405). Ankara Üniversitesi Çocuk Kültürü Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları. Ankara.
- [3]. Akgün, A. E., Büyükoztürk, Ş., Demirel, F., Karadeniz, Ş., Kılıç Çakmak, E. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (15. basım). Pegem Akademi Yayıncılık. Ankara.
- [4]. Akkaş, S. (2017). “ Özel Eğitim Ve Oçem Sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi Cilt:1, Sayı:1, 2017, s.53-65.
- [5]. Akkuş, O. (2010). Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [6]. Akyüz, Y. (2001). Başlangıçtan 2001'e Türk Eğitim Tarihi. Genişletilmiş 8. basım. Alfa. İstanbul.
- [7]. Akyüz, Y. (2007). Türk Eğitim Tarihi (11. baskı). Pegem A. Yayıncılık. Ankara.
- [8]. Akyüz, Y. (2009). Türk Eğitim Tarihi: M.Ö 1000 – M.S. 2009. (15. Baskı). Pegem Akademi. Ankara.
- [9]. Aladağ, E., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., Koruklu, N. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.25(3), s. 119-137.
- [10]. Arslan, Z. (2006). Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumuna üzerine bir çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [11]. Aslan, Ü. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- [12]. Aslan, G., ve Aslan, G. (2014). Zihin Engelli Bireylere Eğitim Veren Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Tokat İli Örneği). Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. Cilt:4, Sayı:2, Ekim 2014.
- [13]. Ataç, E. (2003). “21. Yüzyılda Öğretmen Eğitimi: Türkiye’de Öğretmen Eğitiminin Değerlendirilmesi” konulu panelde yaptığı açılış konuşması.18 Nisan 2003/Anadolu Üniversitesi-Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 13, Sayı 2, s, 1-31.
- [14]. Ataklı, A., Dikmentaş E., Altınışık, S. (2004). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt 6, sayı 2, Ankara.
- [15]. Ataman, A. (1997). Türkiye’de özel eğitime yeni yaklaşımlar. Millî Eğitim Dergisi, 136, ss. 22-23.
- [16]. Ataman, A. (2003). Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş (1. Baskı). Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- [17]. Aydemir, H. (2013). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- [18]. Aydemir, H., Diken, İ., K., Yıkılmış, A., Aksoy, V., Özokçu, O. (2015). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(Özel Sayı), 68-86.
- [19]. Aydın, R. (2007). “Türkiye’de Eğitimle İlgili Yapılan Bilimsel Toplantılarda ve Millî Eğitim Şûralarında Ele Alınan Öğretmen Sorunları ile Millî Eğitim Bakanlığı’nın Politika ve Uygulamalarının Değerlendirilmesi (1980– 2004)”. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara.
- [20]. Aydın, A., Baskan, G. A. (2006). Türkiye’deki Öğretmen Yetiştirme Sistemine Karşılaştırmalı Bir Bakış. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, s.35-42.
- [21]. Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- [22]. Baltaş, A. (2000). Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Oluşturma ve Liderlik, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- [23]. Başaran, İ. (2000). Örgütsel davranış. Feryal Yayınevi. Ankara.
- [24]. Başaran, İ. (2008). Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- [25]. Biçer, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [26]. Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1) 1-18.
- [27]. Büyüköztürk, Ş. (2005), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (5.Basım), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- [28]. Can, Y. ve Soyer, F. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:28, Sayı:1, 61-74.
- [29]. Canbay, S. (2007). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [30]. Cebeci, S. (2006). Okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [31]. Çek, F. (2011). Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [32]. Çekmecelioglu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı:2.
- [33]. Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği Ve Özellikleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(2), 207-237.
- [34]. Çetin. Ç. (2004). Özel Eğitim Alanında Çalışmakta Olan Farklı Meslek Grubundaki Eğitimcilerin Yaşadığı Güçlüklerin Belirlenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi 2004, 5 (1) 35-46.
- [35]. Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- [36]. Çiftçi, H., D. (2015). Özel Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. Mediterranean Journal of Humanities mjh.akdeniz.edu.tr V/1, 2015, 221-241.
- [37]. Çifçili, V. (2007). Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [38]. Çimen, M. ve Şahin, İ. (2005). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumunun Belirlenmesi. Sabem Elektronik Dergisi.
- [39]. Çitil, M. (2009). Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar Türkiye’de özel eğitim (1923-2007) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [40]. Demir, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini (Plastik Sektöründe Bir Araştırma). Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- [41]. Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları-Çanakkale ili örneği-. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 32(1), 107-126.
- [42]. Demirel, A. (2010). Kaynaştırma eğitimi alan öğrencilerin sanat eleştirisi yöntemiyle topluma kazandırılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- [43]. Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E., & Öztürk, B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 2(5), 13-23.
- [44]. Dönmez, F. Y. (2013). Çalışanlarda iş doyum ve örgütsel bağlılık. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- [45]. Duman, C. (2006).Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- [46]. Dündar, T. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [47]. Eratay, E., Sarı, T., Kermen, U. (2015). Özel eğitim öğretmenlerinin ihtiyaç doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlerle incelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(Özel Sayı), 181-189.
- [48]. Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcioglu Basım Yayım, İstanbul.
- [49]. Erdönmez, A. (2004). Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları İle Benlik Tarımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- [50]. Erel, E. (2004). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumları (Ankara İli Örneği). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- [51]. Eren, E. (2008).Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (11. Basım) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- [52]. Erkmn, T., Şencan H. (1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir.
- [53]. Erol, V. (1998).İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul.
- [54]. Ersözlü Z. N., Maviş F. Ö., Özel Ö., Kürşadoğlu A., E. (2014). Alan Değişikliği Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Geçtikleri Alanla İlgili Uyum Sorunları Ve Çözüm Önerileri. Eğitimde Politika Analizi Dergisi Temmuz, 2014, Cilt 3, Sayı 1, s. 8-23.
- [55]. Ertunç, E. N. (2008). Kaynaştırma eğitimi uygulanan ilköğretim ikinci kademedeki görev alan beden eğitimi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi hakkındaki bilgi düzeylerinin ve sınıflarındaki engelli öğrencilere bakış açılarının değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [56]. Eser, Ş. (2010).Okulöncesi öğretmenlerinde iş doyumunu meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- [57]. Gençay, Ö. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:15, No:2, 765-780.
- [58]. Girgin G., ve Baysal A. (2005). Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Bazı Değişkenler (İzmir Örneği). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. ISSN: 1301-0085.
- [59]. Gökçe, M. (2010). Kaynaştırma eğitimine katılan ve katılmayan görme engelli ilköğretim öğrencilerinin benlik saygısının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [60]. Gökmen, B. (2014). Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [61]. Gökyer, N. (2014). 2012 yılında alan değişikliği yapan öğretmenlerin yeni alanlarına ve uygulamaya ilişkin görüşleri. Kastamonu Eğitim Dergisi. 22 (3), 1187-1208.
- [62]. Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme. Özen Yayıncılık. Ankara.
- [63]. Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. İlköğretim Online, 9(1), 150-169.
- [64]. Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- [65]. Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- [66]. Güven D. E., ve Cevher F. N., (2005). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Yıl: 2005(2).Sayı: 18.
- [67]. İnandı, Y.,Ağgün, N., Atik, Ü. (2010). "Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri" Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, s. 102-126.
- [68]. İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- [69]. İrtenk, T. (2011). Otistik çocuk özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin mimari tasarım açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [70]. Kağan, M. (2005). Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [71]. Karadağ, N. (2013). Tükenmişlik ve iş doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [72]. Karahan, Ş. ve Balat G., U. (2011). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlilik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 29 (Ocak 2011/I), s. 1-14.
- [73]. Karakuzu, S. (2013). Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [74]. Karataş, S, Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2010) 3/2, 74-89.
- [75]. Kargın, T. (2003). Cumhuriyet'in 80. yılında özel eğitim. Erişim tarihi: 29.05.2017, http://dhgm.meb.gov.tr/yayimler/dergiler/Millî_Egitim_Dergisi/160/kargin.htm.
- [76]. Kargın, T. (2004). Kaynaştırma: Tanımı, gelişimi ve ilkeleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 5(2), s. 1-13.
- [77]. Kartal, Ş. (2006). Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- [78]. Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet Döneminde Dal Öğretmeni Yetiştirme. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35(1-2).
- [79]. Kaya, S., Şahin, H., Fırat, A., Maden, Ö., Eruçar, İ.O., Ceren, A. (2013). "2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında Alan Değiştiren Öğretmenlerin Yeni Alanlarına Yönelik Memnuniyet Durumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi Sayı: 2/2 2013, s. 302-335.
- [80]. Kaynak, T. (1990). Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi. Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- [81]. Koç, Z. (1998). Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- [82]. Koçak, T. (2006). Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, Ankara.
- [83]. Korkmaz, İ.,Kocadurmuş, A. ve Bektaş, V. (2013). Beşinci Sınıf Öğrencilerinin Yeni Okul Sistemine İlişkin Bakış Açılarının Değerlendirilmesi. 12. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- [84]. Koruklu, N., Feyzioğlu, B.,Kiremit, Ö, H., Aladağ, E.(2013). "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 13, Sayı 25, Mart 2013, 119 – 137.

- [85]. Kuğu, S. (2011). İlköğretim I. Kademedeki kaynaştırma eğitimine ilişkin öğretmen ve ebeveyn tutumlarının kaynaştırma öğrencilerinin temel akademik becerilerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- [86]. Kuşdil, E., Bayram, N., Aytaç, S., Bilgel, N. (2004). Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi (erişim tarihi 14.02.2017).
- [87]. Kuzgun, Y., Bacanlı, F. (2005). Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [88]. Kuzgun, Y., Sevim, S., Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 2(11), 14-18.
- [89]. MEB. (2000). 2001 Yılı Başında Milli Eğitim, Ankara.
- [90]. MEB. (2005). Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Okulları Çerçeve Yönetmeliği.
- [91]. MEB. (2006). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. Ankara.
- [92]. MEB. (2012). 12 yıl zorunlu eğitim, sorular-cevaplar. http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12yil_soru_cevaplar.pdf (erişim tarihi 23.02.2017).
- [93]. MEB. (2012). Özel eğitim kurumları yönetmeliği (Sayı: 28296). Ankara: Resmî Gazete.
- [94]. Orhan, N. (2013). Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- [95]. Öğretmen, H. (2013). Mobbingin iş doyumuna etkisi: Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- [96]. Öncül, R. (2000). Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü. MEB Yayınları, İstanbul.
- [97]. Örencik, İ. (2007). 360 Derece Performans Değerlendirme Sisteminin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Ortaöğretim Kurumlarında Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- [98]. Özbek, R., Kahyaoğlu, M. ve Özgen N. (2007). "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi". Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, IX(2): 221-232
- [99]. Özcan, Z. E. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [100]. Özçelik, D. A. (2010). Eğitim programları ve öğretim (1. Baskı). İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.
- [101]. Özdayı, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul.
- [102]. Özer, B. C. (2014). Hastanelerde halkla ilişkiler uygulamalarının sağlık personelinin iş doyumuna etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [103]. Özer, B., Tüysüz, C., Bozkurt, N. ve Özdemir, S. (2013). Branş değişikliğiyle yan alanlarına geçen sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları bu değişime ilişkin görüşleri: Hatay ili örneği. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 6(15), 265-290.
- [104]. Özgüven, İ. E. (2003). Endüstri Psikolojisi. PDREM Yayınları. Ankara.
- [105]. Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2005). Örgütsel Davranış. Etam, Eskişehir.
- [106]. Özoğlu, M. (2010). Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları (Analiz no:17). Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları, Ankara.
- [107]. Özsoy, Y. (1990). Türkiye'de özel eğitim. Eğitim Bilimleri I. Ulusal Kongresi, Ankara.
- [108]. Öztürk, A. (2006). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- [109]. Öztürk, N. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- [110]. Özyürek, A. (2009). Okulöncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerinin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlilik Algılarının Değerlendirilmesi. Milli Eğitim, Sayı: 182, Bahar, 8-21.

- [111]. Pala, A. (2012). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının ve mesleki doyumlarının tespiti ve incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- [112]. Pürçek, K. I. (2014). İlköğretim okul müdürünün koçluk davranışı ve sınıf öğretmenin iş doyumunu. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 12(47), 124-157.
- [113]. Sadık, Ö. (2014). Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [114]. Saygılı, M. (2008). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- [115]. Seferoğlu, S. S., Yıldız H., ve Yücel Ü. A. (2014). "Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". Tedmem Eğitim ve Bilim. Cilt: 39, Sayı: 174 348-364.
- [116]. Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Akademik Bakış, Cilt 5, Sayı 1-2, Ocak-Temmuz, 55-64.
- [117]. Sıcak A., Arslan A., Burunsuz E. (2015). Alan Değiştiren Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. Asya Öğretim Dergisi. Vol: 3, No: 2 (2015).
- [118]. Sinan, L. (2008). Resmi ve özel II. Kademe brans öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [119]. Sönmezer, M. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- [120]. Şahin, F., ve Şahin, D. (2012). Engelli Bireylerle Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi, Sayı 2, 2012, 275-294.
- [121]. Şahin, N. ve Batıgün, A. (1997). Bir Özel Hastanede İş Doyumu ve Stres. Türk Psikoloji Dergisi 12 (39), 57-71.
- [122]. Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. (3. Baskı) Konya.
- [123]. Sönmezer M. G., ve Eryaman M. Y. (2008). Kamu Ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. Eğitimde Kuram ve Uygulama 2008. 4 (2): 189-212.
- [124]. Tahta, F. (1995). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- [125]. Tekerci, H. (2008). Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [126]. Telman, N., Ünsal P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- [127]. Teltik, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- [128]. Titrek, O. (2009). "Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi". Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi. Cilt:6 Sayı:2 Yıl:2009.
- [129]. Tok, T. (2004). İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- [130]. Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1) 92-107.
- [131]. Tuğrul, B., ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, (12).
- [132]. Tütüncü, Ö. (2000). Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı:3.

- [133]. Uğur, A. (2015). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler İle Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- [134]. Uygun, S. (2012). Basında öğretmen sorunları. Milli Eğitim Dergisi, 41(194),72-90.
- [135]. Varlık, T. (2000). Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- [136]. Yalçın, S., B. ve Bek, H. (2010). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilik algısı ile iş doyumlarının incelenmesi. Uluslararası Tarih Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. Sayı:3, s 55-70.
- [137]. Yaman, N. (2010). Belediyelerde görevli spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- [138]. Yavuz, M., Özgür, H. (2016). Otistik Spektrum Bozukluğu Olan Öğrencilerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Aralık 2016 Cilt 18 Sayı 2 (47-67).
- [139]. Yeşilyurt, H. (2013). Otel işletmelerinde iş doyumum ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [140]. Yıldırım, Ş. (2006). Sosyal Bilimler Enstitüsü Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- [141]. Yıkılmış, A., Özak, H., Acar, Ç., Karabulut, A. (2015). Öğretmen adaylarının zihin engelliler sınıf öğretmenleri ve uygulama sınıflarına ilişkin görüşleri Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(Özel Sayı), 297-306.
- [142]. Yiğit, A. (2007). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- [143]. Yıldız, B. (2013). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [144]. Yılmaz, M. (2007). Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan ve Bulunmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

EKLER

EK-1

ALAN DEĞİŞİKLİĞİYLE ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA ÇALIŞAN SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ: (MERSİN İLİ ÖRNEĞİ)ÖLÇEĞİ

Bu ölçek alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ait görüşlerini öğrenmek için hazırlanmıştır. Vereceğiniz desteğin araştırma için önemini göz önünde bulundurarak, lütfen sizce gerçeğe en yakın cevapları vermeye çalışınız. İsim ve adres belirtmenize gerek yoktur. Araştırmacı tarafından tüm cevaplarınız gizli tutulacaktır. Araştırma sonucunda kesinlikle okul ismi ve kişisel bilgilere yer verilmeyecektir. Yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Mehmet YILMAZ

Bu bölümde size ait kişisel bilgiler istenmektedir. Size uygun olan seçeneği, lütfen (x) işareti koyarak işaretleyiniz. Değerli vaktinizi ayırarak bu araştırma kapsamında, bana verdiğiniz destek için çok teşekkür ederim.

1.Cinsiyeti:

Kadın () Erkek ()

2. Branşı:

Alana Değişikliği ile Özel Eğitim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmeni Branşı: ()

Özel Eğitim Öğretmenliği Branşı: ()

3. Mezun olunan okul:

Eğitim Fakültesi () Diğer ()

4.Memuriyette bulunduğu mesleki kıdem yılı:

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

5.Alan Değişikliği Yılı:

2006-2011 () 2012-2015 () Diğer (.....)

6.Çalıştığı Okul:

Özel Eğitim Sınıfı ()

Özel Eğitim Uygulama Okulu ()

Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi ()

Özel Eğitim İş Okulu ()

EK-2**Mesleki Doyum Ölçeği**

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve size uygun gelen şıkkı "X" şeklinde işaretleyiniz.

S.No	MADDELER	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı meleğe gelmek ister misiniz?					
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6	İş yerinize hevesle gelir misiniz?					
7	İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8	İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9	İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünüyor musunuz?					
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

EK-3

Anket Uygulanan Okullar

S.No	Okul Adı	İlçe
1	Fatih İlkokulu	Akdeniz
2	Gazipaşa İlkokulu	Akdeniz
3	Ertuğrul Gazi Ortaokulu	Akdeniz
4	Akdeniz Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.II.III. Kademe	Akdeniz
5	Çankaya Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi	Akdeniz
6	Muhittin Develi İlkokulu	Mezitli
7	Vali Şenol Engin İlkokulu	Mezitli
8	Muhittin Develi Ortaokulu	Mezitli
9	Kuyuluk Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi	Mezitli
10	Davultepe Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.II.III. Kademe	Mezitli
11	Çukurova İlkokulu	Toroslar
12	Hüseyin Özer Merzeci İlkokulu	Toroslar
13	İbrahim Karaoğlanoğlu İlkokulu	Toroslar
14	Mustafa Kemal Ortaokulu	Toroslar
15	İbn-i Sina Özel Eğitim Meslek Lisesi	Toroslar
16	Mersin Büyükşehir Belediyesi Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.II.III. Kademe	Toroslar
17	Dr. Kamil Tarhan İlk-Orta Okulu	Yenişehir
18	Necdet Ülger İlk-Orta Okulu	Yenişehir
19	Göçmen H.Polat Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi	Yenişehir
20	Hüseyin Polat Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.II. Kademe	Yenişehir

S.No	Okul Adı	İlçe
21	Aydıncık Ortaokulu	Aydıncık
22	Akdeniz İlkokulu	Aydıncık
23	Cengiz Topel İmam Hatip Ortaokulu	Aydıncık
24	Anamur Ortaokulu	Anamur
25	Anıtlı İlkokulu	Anamur
26	Çopurlu İlkokulu	Anamur
27	Bozyazı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Bozyazı
28	Sinan Suverir İlkokulu	Erdemli
29	Arpaçbahşiş Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.Kademe	Erdemli
30	Rehberlik Araştırma Merkezi	Erdemli
31	Atatürk İlkokulu	Gülnar
32	Atatürk Ortaokulu	Gülnar
33	Ak Ali Küçük Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.Kademe	Mut
34	Silifke Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.Kademe	Silifke
35	Cemal Kirişçi Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi III.Kad.	Silifke
36	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	Tarsus
37	Zübeyde Hanım Özel Eğitim Uygulama Merkezi I.Kademe	Tarsus
38	Zübeyde Hanım Özel Eğitim Uygulama Merkezi II.Kad.	Tarsus
39	Rehberlik Araştırma Merkezi	Tarsus
40	Yenice Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi III. Kademe	Tarsus

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Mehmet YILMAZ
Doğum Tarihi : 15 Ocak 1976
E-mail : mehmetmete76@gmail.com
Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Sınıf Öğretmenliği	Selçuk Üniversitesi	1996-2000
Yüksek Lisans	Sınıf Öğretmenliği	Mersin Üniversitesi	

Görevler :

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Sınıf Öğretmeni	Elmalıçiftliği İlkokulu / YOZGAT	2000-2004
Sınıf Öğretmeni	Emine Boro İlköğretim Okulu / MERSİN	2004-2006
Özel Eğitim Öğretmeni	Hüseyin Polat Özel eğitim Uygulama Merkezi II. Kademe / MERSİN	2006-2016
Özel Eğitim Öğretmeni	Bayraktar Türk Maarif Koleji / KKTC	2016-

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1. "Özel Alt Sınıfı Bulunan Okullardaki Yöneticilerin Özel Eğitim Alanına Bakış Açılımları Hakkında Görüşleri" VIII: Uluslararası Eğitim Kongresi / ÇANAKKALE. 2016.