

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

**ZİHİNSEL ENGELLİ ÖĞRENCİLERE EĞİTİM VEREN
ÖĞRETMENLERİN SOSYAL DESTEK ALGILARININ İŞ
TATMİN DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERT AYTAÇ

091107101

İstanbul, Ekim 2011

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

**ZİHİNSEL ENGELLİ ÖĞRENCİLERE EĞİTİM VEREN
ÖĞRETMENLERİN SOSYAL DESTEK ALGILARININ İŞ
TATMİN DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERT AYTAÇ

091107101

Danışman Öğretim Üyesi:
Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Ekim 2011

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: 15/10/2011

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Mert AYTAÇ'a ait "Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Sosyal Destek Algılarının İş Tatmin Düzeyleri İle İlişkisinin İncelenmesi" adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması sırasında katkı ve desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN' e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Araştırmama katılan zihinsel engelli öğretmenlerine dostça tavırları ve yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Ayrıca eğitim hayatımın her aşamasında yanımda olan ve beni destekleyen aileme sonsuz teşekkürler.

Mert AYTAÇ

Ekim, 2011

ÖZET

Bu araştırma; zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin sosyal destek algılarının iş tatmin düzeyleri ile ilişkisini incelenmek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket, 2010- 2011 eğitim öğretim yılında Elazığ ili ve ilçelerinde özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan rastgele seçilmiş 256 öğretmene uygulanmıştır. Anket sonuçları bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistiksel programında analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda; zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin ortanın üzerinde iş tatminine sahip oldukları, en yüksek sosyal desteği eşlerinden, en düşük sosyal desteği ise öğrencilerinden algıladıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin ailelerinden ve iş dışı arkadaşlarından algıları sosyal destek ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olmadığı, eşlerinden, öğrencilerinden ve iş arkadaşlarından algıladıkları sosyal desteğin iş tatminleri ile istatistiksel açıdan ilişkili olduğu ve bu algıladıkları sosyal desteğin iş tatmin düzeylerini artırdığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel Engelli, Sosyal Destek, İş Tatmini

ABSTRACT

The main aim of preparing this research is to ascertain the relationship between perception of social support of the teachers who educate mentally disabled students and their job satisfaction levels.

For this aim, a survey is prepared and is conducted 256 randomly selected teachers who work private and private public educational institutions in Elazığ and the township of Elazığ in 2010- 2011 academic year. The result of the survey is analyzed on computer by using SPSS 17.0 statistical program.

As a result of the research; the teachers who educate mentally disabled students have above average job satisfaction. They also receive the highest level of social support from their spouses and receive the lowest level of social support from their students. There is no reasonable relationship between the teachers' social support which comes from their families, non-workmates and their job satisfaction levels statistically. However, there is a reasonable relationship between the social support which comes from their spouses, students, colleagues and job satisfaction levels statistically. Besides, this social support increases their job satisfaction levels.

Keywords: Mentally Disabled, Social Support, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Zihinsel Engelli Bireylerin Eğitimi	4
1.1.1. Zihinsel Engellilik	4
1.1.2. Zihinsel Engellilerde Eğitsel Sınıflandırma	6
1.1.2.1. Eğitilebilir Zihinsel Engelliler.....	7
1.1.2.2. Öğretilebilir Zihinsel Engelliler	8
1.1.2.3. Ağır ve Çok Ağır Derecede Zihinsel Engelliler	8
1.1.3. Eğitilebilir Zihinsel Engelli Çocukların Gelişim Özellikleri	9
1.1.3.1. Zihinsel Engelli Çocukların Sosyal Gelişim Özellikleri.....	9
1.1.3.2. Zihinsel Engelli Çocukların Duygusal Gelişim Özellikleri	10
1.1.3.3. Zihinsel Engelli Çocukların Fiziksel Gelişim Özellikleri.....	11

1.1.3.4. Zihinsel Engelli Çocukların Zihinsel Gelişim Özellikleri	13
1.1.4. Zihinsel Engellilerin Eğitimi.....	14
1.1.5. Zihinsel Engelli Öğrencilerin Öğretmenleri	16
1.2. Sosyal Destek Kavramı	18
1.2.1. Sosyal Destek	18
1.1.2. Sosyal Destek Tipleri.....	23
1.2.3. Sosyal Destek Modelleri	27
1.2.4. Sosyal Desteğin Negatif Etkisi.....	28
1.3. İş Tatmin Kavramı.....	29
1.3.1. İş Tatmini	29
1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	32
1.3.2.2. Bireysel Faktörler	32
1.3.2.2. Örgütsel Faktörler	34
1.3.3. İş Tatmininin Sonuçları	37
1.3.3.1. İş Tatmininin Bireysel Sonuçları.....	37
1.3.3.2. İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları	39
1.4. Araştırmanın Amacı.....	47
1.5. Araştırmanın Önemi	49
İKİNCİ BÖLÜM.....	51
2. YÖNTEM	51
2.1. Evren ve Örneklem	51
2.2. Veri Toplama Araçları.....	51
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu	52
2.2.2. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği.....	52
2.2.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ).....	53

2.3. İşlem.....	54
2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	55
2.4.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi	56
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	58
3. BULGULAR.....	58
3.1. Demografik ve Mesleki Özelliklere İlişkin Bulgular	58
3.2. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular	59
3.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Bulgular	69
3.4. Algılanan Sosyal Destek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler.....	75
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	84
4. SONUÇ VE TARTIŞMA	84
4.1. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkinine Dair Sonuç ve Tartışma	84
4.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkinine Dair Sonuç ve Tartışma	88
4.3. Algılanan Sosyal Destek ve İş Tatmini İlişkinine Dair Sonuç ve Tartışma.....	91
4.4. Araştırmacılara Öneriler	93
5. KAYNAKLAR	94
6. EKLER	100
7. ÖZGEÇMİŞ.....	106

KISALTMALAR

AAMR	:	Amerikan Zekâ Geriliği Birliği
ARK	:	Arkadaşları
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
SD	:	Sosyal Destek

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	56
Tablo 2.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	56
Tablo 3.1. Demografik Özellikler.....	58
Tablo 3.2. Mesleki Özellikler	59
Tablo 3.3. Algılanan Sosyal Destek.....	59
Tablo 3.4. Algılanan Sosyal Desteğin Cinsiyete Göre Dağılımı	61
Tablo 3.5. Algılanan Sosyal Desteğin Yaşa Göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.6. Algılanan Sosyal Desteğin Medeni Duruma Göre Dağılımı	63
Tablo 3.7. Algılanan Sosyal Desteğin Mezun Olduğu Bölüme Göre Dağılımı	64
Tablo 3.8. Algılanan Sosyal Desteğin Okul Türüne Göre Dağılımı.....	65
Tablo 3.9. Algılanan Sosyal Desteğin Engelli Bireyler İle Çalışılan Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımı	67
Tablo 3.10. İş Tatmini.....	69
Tablo 3.11. İş Tatmini Düzeyinin Cinsiyete Göre Dağılımı	70
Tablo 3.12. İş Tatmini Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı.....	70
Tablo 3.13. İş Tatmini Düzeyinin Medeni Duruma Göre Dağılımı	71
Tablo 3.14. İş Tatmini Düzeyinin Mezun Olduğu Bölüme Göre Dağılımı	71
Tablo 3.15. İş Tatmini Düzeyinin Okul Türüne Göre Dağılımı.....	73
Tablo 3.16. İş Tatmini Düzeyinin Engelli Bireyler İle Çalışılan Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımı	74
Tablo 3.17. İş Tatmini ile Algılanan Sosyal Destek İlişkisine İlişkin Korelasyon Analizi.....	75
Tablo 3.18. İşsel tatmin Düzeyinin Sosyal Destek Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmemeye Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi	77

Tablo 3.19. Dışsal Tatmin Düzeyinin Sosyal Destek Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi	77
Tablo 3.20. İş Tatmini Düzeyinin Sosyal Destek Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi	78
Tablo 3.21. Okul Türü ve Sosyal Desteğin İçsel Tatmin Düzeyine Etkisine İlişkin Two Way ANOVA.....	79
Tablo 3.22. Okul Türü ve Sosyal Desteğin Dışsal tatmin Düzeyine Etkisine İlişkin Two Way ANOVA.....	81
Tablo 3.23. Okul Türü ve Sosyal Desteğin İş tatmini Düzeyine Etkisine İlişkin Two Way ANOVA.....	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Algılanan Sosyal Destek.....	60
Şekil 3.2. İş Tatmini.....	69

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi var olduğundan günümüze kadar bütün toplumlar içerisinde, normal insanlar gibi bazı engelli insanların varlığı tarih kadar gerçektir. Ama bir başka gerçekte engelli kişilerin toplumdan dışlanmalarıdır (Çiftçi, 2001).

Tüm bireyler çeşitli özellikleri açısından birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar kimi zaman bireyin saç rengi, göz rengi, ten rengi, boy, ağırlık gibi bedensel özelliklerinde gözlenirken, kimi zaman kişilik özelliklerinde, kimi zaman öğrenme özelliklerinde de olabilmektedir. Bazıları daha kolay ve hızlı, bazıları daha zor ve yavaş öğrenmektedir (Cavkaytar ve Diken, 2005).

Zihinsel engelli bireylerin zekâ seviyeleri normallere göre gerilik gösterebilmektedir. Zekâ, bireyin zihinsel kapasitesini günlük yaşamın değişik pratik ve teorik gereklerine uygun olarak kullanabilme yetisi olarak görülmektedir (Özer, Aral, Özer, Güvenç ve Tatar, 1999).

Zihinsel engellilik, hem zihinsel işlevler hem de kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde anlamlı sınırlılıklar görülen bir yetersizlik olarak nitelendirilmektedir (Eripek, 1993; Luckasson & Reeve, 2001; Vuran, 2003).

Tüm zihinsel engellilerin yaklaşık yüzde 85'ini eğitilebilir zihinsel engelli çocuklar oluşturmaktadır (Özer, 2005). Zihinsel engelli çocukların da diğer çocuklar gibi eğitim hakkı vardır.

Türkiye'nin 1995'te kabul ettiği Çocuk Hakları Sözleşmesinin 23.maddesine göre "Engelli çocuklar, özel bakım, eğitim ve tedavi hakkına sahiptirler" denmektedir. 1982 Anayasasına göre, aynı zamanda sosyal devlet olması Türkiye Cumhuriyetine engelli çocuklara bakma ve onların eğitimine olanak sağlama görevi vermektedir. Öte yandan engelli çocukların, normal akranlarına göre bakım ve eğitiminin daha fazla sabır ve özveri gerektirdiği ve daha zorlayıcı olabildiği bilinmektedir. Gerek uluslararası kuruluşların gerekse Türkiye'nin katılmaya hazırlandığı AT Mevzuatında engelli çocukların bakım ve eğitimine ayrıca önem verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Engelli çocukların eğitimi söz konusu olduğunda bu alanda görev yapan öğretmenlerin de en az aileler kadar sabır ve özveri göstermeleri gerektiği açıktır (Girgin ve Baysal, 2005).

Türkiye'de zihinsel engelli çocuklar özel eğitime gereksinimi olan çocuklar kapsamında değerlendirilmekte ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denetlenen resmi okullarda ve gerçek ya da tüzel kişiler tarafından açılan devletten maddi destek alan özel eğitim kurumlarında eğitim aldıkları bilinmektedir. Özel eğitim kurumları, özel gereksinimli çocukların devlet okullarında aldıkları eğitimleri tamamlayıcı nitelikte destek eğitim (bireysel ya da grup eğitimi) hizmeti vermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarının yanı sıra özel eğitim kurumlarının açılmış olması özel eğitim öğretmeni ihtiyacını oldukça artırmıştır. Bu nedenle günümüzde sınıf öğretmenleri başta olmak üzere farklı branştan eğitim almış öğretmenlerin özel eğitim öğretmeni olarak görev yaptıkları görülmektedir. Bu

öğretmenlerin çoğunun özel eğitim alanında yetişmemiş olması, yeterli düzeyde hizmet içi programdan geçmemiş olması, çalıştıkları kurumlarda kendilerine rehberlik yapacak, model alabilecekleri deneyimli özel eğitim öğretmenlerinin olmaması öğretmenlerin özelliklerini tam olarak bilmedikleri özel gereksinimli çocuklarla çalışmalarını oldukça güçleştirmiştir (Ceyhun, 2009).

Bireylerin işlerinde başarılı olabilmeleri için yaptıkları işi sevmeleri çok önemlidir. Bunun için de yaptıkları işten tatmin olmaları ve gerektiği noktalarda ilgili sosyal desteği görebilmelidirler. Ancak zihinsel engelli çocuklara eğitim veren öğretmenlerin özel eğitimle ilgili branştan mezun olmamaları, öğretmenlik mesleğinin süregelen potansiyel sıkıntılarıyla birlikte farklı yetersizliklere sahip olan çocuklarla çalışmanın zorluğu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu etkenler alan dışından gelen öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini yeterli hissetmemesine ve dolayısıyla işle ilgili olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabilmektedir. Ayrıca yetersizliği olan öğrencilerle çalışan öğretmenlerin ücret, fiziksel ortam, materyal ve diğer eğitim koşulları açısından diğer alanlarda çalışanlara kıyasla daha fazla tatmin sağlayan koşullara sahip olmadıkları görülmektedir (Özabacı, 1996).

Diğer taraftan kurumlardaki araç-gereç yetersizliği programların sınırlılığı, var olan programların uygulamaya konulmaması gibi problemlerle baş etmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca özel eğitim kurumlarında öğretmenlere bilgi ve beceri yönünde destek verecek uzmanların bulunmaması, uygulamaya ilişkin birçok sorunu kendilerinin çözmek zorunda kalmaları öğretmenlerin çalışmasını güçleştirmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Bu bilgiler çerçevesince bu araştırmada, zihinsel engelli öğrencilerin eğitiminde oldukça etkili olan öğretmenlerin sosyal destek düzeylerinin, öğretmenlerin işlerini

severek ve isteyerek yapabilmeleri ve dolayısıyla etkili eğitim verebilmeleri açısından önemli olan iş tatmin düzeyleri ile ilişkisi araştırılmıştır.

1.1. Zihinsel Engelli Bireylerin Eğitimi

1.1.1. Zihinsel Engellilik

Engellilik, bir bozukluk ya da özür nedeniyle yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması veya yapılamamasıdır (Özer, 2005).

Engel sosyal çevrenin bireyden istekleri, beklentileri sonucu ortaya çıktığı için engel bireyin kendi problemi olmaktan çıkıp sosyal bir problem olmaktadır (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 2002).

Engelli çocuklar, görme engelliler, işitme engelliler, fiziksel engelliler ve zihinsel engelliler olmak üzere dört gruba ayrılır (Özer, 2005).

Zihinsel engellilerin kesin tanımı olmamakla birlikte kabul edilmiş bazı tanımlar mevcuttur. Yapılan pek çok tanıma bakıldığında bu çocukların sadece zekâ yönlerinin değil, aynı zamanda sosyal uyum, dil gelişimi, sağlık vb. yönlerinin de dikkate alındığı görülmektedir (Özgür, 2004).

Eripek'e göre (1993), zihinsel engellilik durumunun temel ölçütlerinden birisi zekâ düzeyinin geri ya da düşük olmasıdır. Zekâ daha çok doğuştan gelen bir yetenektir. Ancak yapılan bilimsel araştırmalar, çevre koşullarının da zekâyı az çok etkilediğini göstermiştir (Ankay, 1997).

Zekâ, algılama, bilme, anlayış anlamına gelir. Zekâ, algı, bellek, öğrenme, düşünme, soyutlama, yeni durumlara uyum sağlama gibi birçok zihinsel işlevin birleşimidir (Köknel, 2000).

Amerikan Zihinsel Gerilik Birliği (AAMR, 1992) zihinsel engelin, bireyin hâlihazırda bulunan fonksiyonlarındaki önemli derecede geriliği ifade ettiğini belirtmektedir. Bu durum zihinsel fonksiyonlarda ortalamadan önemli derecede geride olma ile aşağıdaki uyumsal davranış alanlarından en az iki ya da daha fazlasında sürekli olarak sınırlılıklar kendini göstermektedir. AAMR'nin tanımında belirtilen uyumsal davranış alanları;

- İletişim
- Öz bakım
- Ev yaşamı
- Toplumsal yararlılık
- Kendini yönetme
- Sağlık ve güvenlik
- Akademik işlevler
- Boş zamanları değerlendirme
- İş yaşamıdır (Ersoy ve Avcı, 2000).

Yapılan tanımda yer alan iki temel ölçütü açıklamada yarar vardır. Bu iki temel ölçüt, genel zihinsel işlevlerde normalin altında olmak ve uyumsal davranışlarda yetersizliktir.

Zihinsel engellilik, genetik anomaliler, akraba evliliği, hamilelikte geçirilen bulaşıcı hastalıklar, kazalar, travmalar, kan uyuşmazlığı, annenin yaşı gibi doğum öncesi etkenlerden, erken-geç doğum, kordon dolanması, güç ve riskli doğum, doğum esnası kazaları (bebeğin düşmesi, çarpması), sağlıklı olmayan ortamlarda doğumun yapılması, doktor hataları, uzun süre solunum durması sonucu beynin oksijensiz kalması, enfeksiyona maruz kalma (menenjit, beyin iltihabı gibi), hastalıklarda yanlış ya da geç müdahale, beslenme bozuklukları, kazalar, travmalar, çocuk istismarı, yetersiz çevre koşulları nedeniyle oluşabilir (Güven, 2003).

1.1.2. Zihinsel Engellilerde Eğitsel Sınıflandırma

Zihinsel engellilerde çalışan çeşitli disiplinlerden uzmanlar, farklı sınıflandırmalar yapmışlardır. Günümüzde yaygın olarak kullanılan iki sınıflandırma mevcuttur. Bunlar psikolojik ve eğitsel sınıflandırmalardır. Psikolojik sınıflandırma yaklaşımında gruplar gösterilen davranışlara göre oluşturulmaktadır. Bu nedenle bu yaklaşıma, davranışsal sınıflandırma yaklaşımı denildiği de olmaktadır. Eğitsel sınıflandırma yaklaşımında ise gruplar eğitim gereksinimlerine göre oluşturulmaktadır (Eripek, 1993). Eğitsel sınıflandırma zihinsel engelli çocukların neyi öğrenip neyi öğrenemeyecekleri sorularına yanıt aranmaktadır. Bununla birlikte grupların oluşturulmasında zekâ bölümü puanları kullanılmaktadır. Ancak grupları birbirlerinden ayıran zekâ bölümü puanları esnek tutulmaktadır. Eğitsel sınıflandırmaya göre zihinsel engelli çocuklar eğitilebilir, öğretilebilir, ağır ve çok

ağır derecede zihinsel engelliler olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Ersoy ve Avcı, 2000).

1.1.2.1. Eğitilebilir Zihinsel Engelliler

Zekâ bölümleri 50-55 ve 70-75 arasındadır. Tüm zihinsel engellilerin yaklaşık yüzde 85'ini oluşturmaktadırlar. Eğitilebilir zihinsel engelli çocuklar normal ilkokul programından yeterli şekilde yararlanamayan çocuklardır. Ancak, bu çocukların ilkokul düzeyinde akademik konularda eğitilebilirlik, toplumda bağımsız yaşayabilecek düzeyde sosyal uyum, yetişkin düzeyinde kısmen ya da tamamen destek alacak şekilde mesleki yeterlilik alanlarında gelişme potansiyeline sahip oldukları ifade edilmektedir (Özer, 2005). Nitekim eğitilebilir zihinsel engelli çocuklara yönelik özel eğitim programları bu konulara ağırlık vermektedir (Eripek, 1993).

Sinclair & Forness'a göre (1983), eğitilebilir zihinsel engelli çocuklar kendi içlerinde fazla heterojen bir özellik gösterdiğinden öğretim programının değişken olması gerekmektedir. Çocuklar zekâ puanı yönünden birbirlerine benzer olsalar da, diğer tüm özellikler yönünden farklılık göstermektedirler. Sözel, kavramsal, algısal beceriler ve sosyal uyum gibi becerilerde yetersiz olabilmektedirler. Hazırlanacak program mesleki, kişisel ve sosyal amaçlar içermelidir. Öğretim programının birincil amacı, toplumda başarılı şekilde çalışma ve yaşam için gerekli olan beceri ve yeteneklerin kazanılmasıdır (Özer, 2005).

1.1.2.2. Öğretilebilir Zihinsel Engelliler

Zekâ bölümleri 25-35 ve 50-55 arasındadır. Genellikle okul öncesi dönemlerde zihinsel olarak geriliklerinin farkına varılır. Çünkü gelişim özelliklerinde önemli derecede farklılık gösterirler. Öğretilebilir teriminin başlıca iki anlamı vardır:

- Temel akademik becerilerde eğitilemez,
- Günlük yaşamın gerektirdiği sosyal uyum, pratik iletişim, öz bakım becerilerini öğrenebilir.

Nitekim bu çocuklara yönelik eğitim programlarında ikinci gruba giren becerilerin öğretilmesine ağırlık verilmektedir (Eripek, 1993).

Öğretilebilir zihinsel engelliler yetişkinlik çağına ulaştıklarında, sosyal uyum becerilerine ilişkin olarak ev, yatılı okul ya da korumalı iş yerlerinde çalışarak üretime ve kendi geçimlerine katkıda bulunabilirler. Ancak yine de aile ve iş yaşamlarında, çeşitli derecelerde başkalarının yardımına bağımlılık gösterirler. Bu yönüyle özel eğitim programları dışı bağımlılıklarını mümkün olduğunca en aza indirmek için planlanmaktadır (Ersoy ve Avcı, 2000).

1.1.2.3. Ağır ve Çok Ağır Derecede Zihinsel Engelliler

Zekâ bölümleri 35 ve daha küçüktür. Gerilikleri doğum anında ya da doğumu izleyen ilk günlerde fark edilir (Ersoy ve Avcı, 2000). Bazı basit öz bakım becerilerini öğrenebilirler. Ancak yaşamları boyunca sürekli olarak bakım ve yardıma ihtiyaç duyarlar (Eripek, 1993).

1.1.3. Eğitilebilir Zihinsel Engelli Çocukların Gelişim Özellikleri

1.1.3.1. Zihinsel Engelli Çocukların Sosyal Gelişim Özellikleri

Sosyal gelişim, kişinin doğumundan yetişkin oluncaya kadar, başka insanlarla olan ilişkilerinin ve onlara karşı geliştirdiği ilgi, duygu, tutum ve davranışlar gibi toplumsal özelliklerin tümüdür. Başka bir anlatımla sosyalleşme, kişinin çevresinde geçerli olan norm ve değer yargılarına uygun bir davranış geliştirme sürecidir (Binbaşıoğlu, 1995).

Zihinsel engele sahip çocukların sosyal özelliklerinde tipik bazı problemler görülebilmektedir. Bu problemler kısmen toplumdaki bireylerin bu çocuklara yönelik tutum ve davranışlarıyla, kısmen de çocuğun geçmişte kendisinden beklenen davranışları yerine getirmedeki başarısızlıklarıyla ilişkilidir (Ersoy ve Avcı, 2000).

Zihinsel engelli çocuklar da normal çocuklar gibi, yeme, içme, sevme, sevilme, kabul edilme, başarılı olma gibi biyolojik, sosyal ve psikolojik gereksinimlere sahiptirler. Sosyal çevrede yaşamlarını sürdürebilmeleri için bu gereksinimlerin karşılanması gerekmektedir (Özer, 2005).

Bireyin topluma uyumunda önemli bir nokta olan, sahip olduğu uyumsal davranış birikimi açısından zihinsel engele sahip bireyler yetersizlik göstermektedir. Bu yetersizlikleri bireyin topluma sosyal uyumu güçleştirmekte, gerekli eğitsel ve psikolojik önlemler alınmadığı takdirde imkânsız hale getirmektedir (Ersoy ve Avcı, 2000).

Zihinsel engelli çocuklar bağımsız hareket edememekte, geç ve güç arkadaşlık kurmaktadır. Arkadaşlıkları kısa süre devam etmekte ve kendilerinden küçük çocuklarla arkadaşlık etmeyi tercih etmektedirler. Sebatsızlık, inatçılık gibi

davranışlar sosyal ilişkilerini sarsmaktadır. Grup etkinlikleri sırasında lider olmaktan çok başkasına uyma eğilimi göstermektedirler (Özer,2005).

1.1.3.2. Zihinsel Engelli Çocukların Duygusal Gelişim Özellikleri

Duygu, insanın çevresiyle etkileşiminde, duyabildiği uyaranlara karşı haz ya da elem yönünden uyarıldığını anlatan bir tepkidir (Başaran, 1996).

Duygu, kişinin güduları yahut temel gereksinimleriyle ilişkilidir. Bu gereksinimlerin doyurulması bireyde "hoşlanma", doyurulmaması da "acı çekme" duygusu uyandırır.

Psikologların saptadığına göre bu gereksinimler:

- Fizyolojik gereksinme ve rahatlık,
- Başarılı ve üstün olmak,
- Sevilmek ve başkaları tarafından beğenilmek,
- Ruhsal güvenlik içinde bulunmak,
- Yeni yaşantılar kazanmak ve değişikliklerden hoşlanmak, gibi insana özgü gereksinimlerdir (Binbaşoğlu, 1995).

Başaran' a göre (1996: 123), olumsuz yaşantılar, duygusal bozukluklar, olumsuz çevre koşulları bireyin duygularını yıpratarak onu duygusal güç kaybına götürebilmektedir. Duygusal güç kaybı, bireyin giderek sağlıklı, olumlu duygulanmasını azaltması, yeterince güçlü duygulanmaması, duygularıyla kendine ve çevresine yeterince tepkide bulunamaması demektir. Duygusal güç kaybı olumsuz duyguların çoğalması anlamına gelmeyebilir. Ama duygusal güç kaybına uğrayan bireyin olumlu duyguları azalır.

İnsanı duygusal güç kaybına sürükleyen pek çok çevre koşulu olabilir. Çevrenin yarattığı sorunlar insanı engelleyebilir, gerilime, giderek de zorlanmaya itebilir.

Engellenme, gerilim ve zorlanma duygusal güç kaybının başlıca etkenleridir (Başaran, 1996).

Garfield (1963), zihinsel engele sahip bireylerin toplumda daha sıklıkla kötü muamele gördüklerini ve daha sıklıkla başarısız olduklarını ve tüm bu tehdit unsurlarının sonucu olarak da, bu çocuklarda duygusal bozukluklara daha yüksek oranda rastlandığını ifade etmektedirler (Ersoy ve Avcı, 2000).

Olumsuz aile ortamında yetişen zihinsel engelli çocuklar, kendilerini değersiz, ise yaramaz bir varlık olarak görme eğilimi göstermektedirler (Özer, 2005).

Zihinsel geriliği olan bireyler olumsuz geçmiş yaşantıları ve sınırlı zihinsel kapasiteleri nedeniyle kaygı ve engellenmişlik duygularını daha yoğun yaşayabilmektedir. Ayrıca zihinsel yeteneklerin yol açtığı başarısız yaşantılar bireyde başarısızlık beklentisinin pekişmesine yol açmaktadır (Ersoy ve Avcı, 2000).

Başarılı olma, bireyin önemli ihtiyaç ve motivasyonlarından biridir ve doyurulması gerekir. Oyun ve spor ortamındaki yarışma ve rekabet bireylerin başarıyı yakalamalarını sağlar. Böylece bu duyguyu yaşayan bireyin başka alanlarda da aynı duyguyu yaşama isteği belirir (Aracı, 1999).

1.1.3.3. Zihinsel Engelli Çocukların Fiziksel Gelişim Özellikleri

Fiziksel gelişim, bir sistem olarak insanın beden yapısını oluşturan iskelet, kas, sinir, salgı, solunum, dolaşım, lenf, sindirim, boşaltım, üretim gibi bütün alt sistemlerin büyümesini ve olgunlaşmasını kapsar (Başaran, 1996).

Bruininks (1974), fiziksel gelişimi, vücudun çeşitli bölümlerinin uzunluğunun değişimi, iskelet ölçüsü ve durumda değişme, sinir-kas sistemi, çeşitli organların fonksiyonu ve gelişimi olarak tanımlamaktadır (Özer, 2005).

Fiziksel büyüme ve gelişmenin bireyin kişiliği üzerinde çok önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Fiziksel gelişim diğer gelişim yönlerinin temelini oluşturması nedeniyle onların üzerinde önemli bir etkisi söz konusudur. Çünkü sağlıklı bir gelişim için sağlıklı bir bedene gereksinim vardır (Bilgin, 2002).

Zihinsel yetersizliği olan çocukların fiziksel görünüşleri ve sağlık durumları, özürlü derecesine göre değişmektedir. Hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocukların görünüş ve motor becerileri genelde normal yaşlılarından farklı değildir. Ağır ve orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarda ise durum biraz farklı olabilir. Özellikle de bu grubun yüzde 30'unu oluşturan Down - Sendromlu çocuklarda ortak fiziksel özellikler mevcuttur. Kulak, baş, göz, parmak yapısı ve kasların zayıflığı gibi ayırıcı özellikler bulunur. Bu gruptaki çocukların çoğunda koordinasyon, denge, problemleri ve ince el becerilerini gerektiren işleri yapmada güçlükler vardır. Yarısına yakınında ise beyin hasarı olmasından ötürü işitme, görme ve fiziksel durumlarında bozukluk gözlenebilir (Bıyıklı ve Ark. 1995).

Zihinsel engeli olan çocuklarda genellikle metabolik ve endokrin bozukluklara ya da genetik mutasyonlara bağlı olarak, fiziksel büyüme ve gelişme normal akranlarının gerisindedir. Bu durum kaba ve ince motor beceriler ile el-göz koordinasyonunu da etkileyebilmektedir (Ersoy ve Avcı, 2000).

Özer (1998), 12-17 yaş zihinsel engelli kız ve erkek çocuklar üzerinde yaptığı karşılaştırmalı çalışmanın bulgularına göre, zihinsel engelli çocukların normal gelişim gösteren akranlarından önemli derecede kısa olduklarını, daha az esnek

olduklarını ve biraz daha hafif beden ağırlığına sahip olduklarını belirtmektedir (Özer, 2005).

Kalyon'a göre (1997), engelli bireylerin beden eğitimi ve sportif etkinliklere katılmasıyla bedensel eksikliklerini ya da zayıflıklarını önemli ölçüde giderme olanakları vardır.

Sportif aktiviteler, insan iskeletinin tüm hareketlerinin ve işleklığının kuvvet kolları olan kasların; dolgun, esnek, sağlıklı, kuvvetli ve dayanıklı dokular haline gelmesini sağlar. Bu önemli gelişmeler düzenli egzersizler devam ettiği sürece korunur. Bunun tam tersine hareketsiz bir yaşantı, kemik dokusunda gerilemelere neden olurken, kasların gücünü de hızla kaybettirir (Erkan, 1996).

1.1.3.4. Zihinsel Engelli Çocukların Zihinsel Gelişim Özellikleri

Zihinsel gelişim, zihinsel yetenekler olarak nitelendirilen, algı, bellek, zihinde canlandırma (imgelem), muhakeme (uslamlama) gibi zihinsel yeteneklerin ve tutumların bir bütün halinde gelişme sürecidir (Binbaşoğlu, 1995).

Şahin'e göre (2002), zihinsel gelişim, etkinlikler yoluyla, yaparak öğrenme sonucunda öğrenme için gerekli, algılama, düşünme, akıl yürütme, kıyaslama gibi yetilerin gelişimidir.

Zihinsel engelli çocukların diğer çocuklardan en çok farklı olduğu alan, zihinsel davranışlardır. Bu çocukların zihinsel gelişimleri bireysel farklılıklar göstermekle birlikte zihinsel süreçler ve işlemlerle ilgili bazı genel karakteristiklerden söz etmek mümkündür (Güven, 2003).

Zihinsel engele sahip bireylerin öğrenmeleri güç ve zaman alıcıdır. Ayrıca bazı kavramları ya da becerileri yetişkinlikte bile tam olarak kazanmaları mümkün olmayabilir. Hafif bir zihinsel geriliğe bile sahip olsalar, normal akranlarının seviyesinde öğrenebilmeleri için, özel eğitim desteğine gereksinim duymaktadırlar (Ersoy ve Avcı, 2000).

Zihinsel engelli çocukların çoğunda dil problemi vardır. İşitsel ve görsel algıda problemler yaşarlar. Bu nedenle de sözcükleri anlamada yavaşlık, sesleri karıştırma, yanlış anlama gibi zorluklar çekerler. Genelde geç konuşurlar, yaşlarına uygun cümle kuramazlar, kelime hazneleri yetersizdir, kelimeleri yanlış kullanırlar. Yazılı sembollerini tanımada zorluk, karıştırma gibi nedenlerle okuma yazmayı geç ve güç öğrenirler. Dikkatleri dağınık ve kısa sürelidir. Bir işte dikkati ayrıntılara verememe, dışarıdan gelen uyarılardan dikkatin kolayca dağılması, yapılan bir işte veya oyunlarda dikkatini sürdürmede zorlanma sık görülür. Temel kavramları öğrenmede zorlanırlar. Bellekleri yetersizdir, çok çabuk unutulur. Özellikle uzun süreli bellek gerektiren durumlarda çok zorlanırlar (Güven, 2003).

Bilgiyi belleklerinde depolamak için mutlaka tekrarlar gereklidir. Yetersizliğin derecesi arttıkça bellek ile ilgili problemler de artmaktadır. Öğrenme ya da bellekte tutma stratejilerini kendiliğinden kullanmazlar. İyice öğrenebilmeleri için aynı uyarıcıları değişik şekil, zaman ve yerlerde vermek gerekir (Eripek, 1993).

1.1.4. Zihinsel Engellilerin Eğitimi

Bütün çocukların eğitiminde olduğu gibi engelli çocukların eğitiminde de, onların ileride başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürmeleri, kendi kendilerine yeterli duruma gelmeleri ve toplumla bütünleşmeleri amaçlanmaktadır (Bender & Valletutti, 1982).

Zihinsel yetersizlik gösteren bireyler için eğitim ve öğretim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu çocuklar genellikle gelişim süreci içerisinde akranlarının kendiliklerinden öğrendikleri becerilerin önemli bir bölümünü ek destekle öğrenirler.

Bu becerilerin önemli bir bölümünü ek destekle öğrenirler. Bu yüzden eğitime ne kadar erken başlanırsa çocuk için o kadar faydalı olur. Özel eğitimde erkenlik ilkesi esastır (Vuran, 2003).

Zihinsel engelli bireyler de, kendi bakımını sağlama, ev işlerini yapma, evlenip aile kurma, evdeki eşya ve cihazları kullanma, temizlik, yiyecek hazırlama, kısaca kendi yaşamını bağımsız olarak sürdürme gereksinimi duymaktadır. Bu nedenle zihinsel engellilerin eğitiminde en üst amaç, onların bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek olması gerektiği belirtilmektedir (Cavkaytar, 2000).

Özel eğitim, genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olduğundan ortak öğretim stratejilerinin geliştirilmesi, bilgi, beceri ve birikimlerin paylaşılması gereklidir.

Ülkemizde 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğiyle 0- 36 ay arasındaki özel gereksinimli çocukların eğitimini zorunlu kılınmıştır. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği 23' üncü maddesinde "0-36 ay arasındaki özel gereksinimli çocuklar için, özel eğitim hizmetleri, öncelikle ailenin bilgilendirilmesi ve desteklenmesi temeline dayalı olarak, üniversitelerle işbirliği ile eğitsel tanılama, izleme ve değerlendirme ekibi ve gezerek özel eğitim görevi verilen öğretmen tarafından evlerde ve kurumlarda sürdürülür" şeklinde belirtilmiştir.

Zihinsel engelli çocukların normal okullarda akranları ile birlikte aynı sınıfta eğitilmelerine kaynaştırma eğitimi denir. Kaynaştırma eğitiminde, sınıf öğretmenine

ve engelli öğrenciye destek özel eğitim hizmetleri sağlanması koşulu ile engelli öğrencilerin eğitim almaları, onların en az kısıtlayıcı ortamda eğitilmelerini sağlaması açısından önemlidir (Sucuoğlu ve Kargın, 2006).

Durumları ayrı bir sınıfta eğitilmeyi gerektiren öğrenciler için normal okullarda açılan sınıflara özel eğitim sınıfı denir. Bu sınıflarda görev yapan öğretmenler alanında uzman kişiler olmalıdır (MEB, 2006).

İlköğretimi tamamlayan zihinsel engelli öğrencilere, iş hayatıyla ilgili bilgi ve beceriler kazandırmak, temel yaşam becerilerini geliştirmek, topluma uyumlarını sağlamak amacıyla açılan okullara iş eğitim okulu denir. İş eğitim okullarına kaydolmak için yaş sınırı 21'dir. İş eğitim okullarında eğitim tam gün ve 4 yıl olarak belirlenmiştir (MEB, 2006).

1.1.5. Zihinsel Engelli Öğrencilerin Öğretmenleri

Zihinsel engelli bireylerin eğitimi Türkiye'de özel eğitim kapsamında değerlendirildiği daha önce belirtilmişti. Özel eğitim, özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak geliştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve dileklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitim olarak tanımlanmaktadır (Cavkaytar ve Diken, 2005).

Zihinsel engelli bireylerin etkili eğitim alabilmeleri ancak özel eğitim alanında eğitim almış nitelikli öğretmenler tarafından gerçekleştirilebilir. Ancak Türkiye'de özel eğitim alanında yetişmiş öğretmen ve öğretmen veren kurumların sayısının yetersizliği neticesinde, zihinsel engelli bireylere farklı branşlarda eğitim almış öğretmenler eğitim vermektedirler (Ceyhun, 2009).

Türkiye’de özel eğitim alanında çalışmakta olan veya çalışmaya aday olan farklı alanlardan mezun olmuş öğretmenlere yönelik hizmet-içi eğitim kursları düzenlenerek, bu kursları başarıyla tamamlayıp sertifika alan öğretmenlerin özel ve resmi özel eğitim kurumlarına atanmaları sağlanmaktadır. Kargın (1997), ülkemizde özel eğitime gereksinimi olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin durumlarını inceleyerek bu öğretmenlerin birbirinden farklı formasyonlara sahip olduklarına dikkat çekmektedir. Bu öğretmenleri üç grupta toplamak mümkündür. Birinci grupta doğrudan özel eğitim öğretmeni olarak yetişenler yer almaktadır. İkinci grupta normal okul öğretmeni olarak yetiştirilmiş ve engellilerin eğitimi konusunda hizmet içi eğitim ve sertifika programlarına katılmış öğretmenler yer almaktadır. Üçüncü grup ise, daha önce engellilerin eğitimi konusunda hiç eğitim almamış öğretmenlerden oluşmaktadır.

Türkiye’de özel eğitim öğretmenlerin yetersiz gelmesinin temelinde, üniversitelerde özel eğitim öğretmeni yetiştiren kurumların çok köklü bir geçmişinin olmamasının yattığı düşünülmektedir. Türkiye’de özel eğitim alanına lisans düzeyinde öğretmen yetiştiren ilk Program 1983-1984 öğretim yılında Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesinde başlatılmış olan dört yıllık “Özel Eğitim Öğretmenliği” programıdır. Özel Eğitim Programı, 1986-1987 yılında ilk mezunlarını vermiştir, daha sonra bu program kapatılarak eğitim fakültesi bünyesinde İşitme Engelliler ve Zihinsel Engelliler programlarında öğretmen yetiştirilmeye başlanmıştır. Bu gelişmeyi 1987 yılında Gazi Eğitim Bilimleri Bölümünde Özel Eğitim Ana Bilim Dalının kurulması takip etmiştir. Böylece Gazi Üniversitesi bünyesinde görme engelliler ve zihinsel engelliler alanında öğretmen yetiştirilmeye başlanmıştır (Akçamete, 2002).

Günümüzde ise; Anadolu Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Sakarya Üniversitelerinde Eğitim Fakülteleri bünyesinde zihinsel, görme ve işitme engelliler öğretmenliği ve üstün zekâlılar öğretmenliği programları ile özel eğitim alanında öğretmenler yetiştirilmeye çalışılmaktadır.

1.2. Sosyal Destek Kavramı

1.2.1. Sosyal Destek

Literatürde sosyal destek kavramıyla ilgili olarak pek çok tanım yapıldığı görülmektedir.

Sosyal destek (SD), bir insanın diğerine, problemlerini çözmesi ve kendini iyi hissetmesi için katkı sağlaması ve yardımcı olmasıdır (Akın, 2008).

Sosyal destek, “insanın stresli bir olaya egemen olmasını ve onunla başa çıkmasını kolaylaştıran sosyal çevreden gelen bir geri bildirimdir” (Erkan, 2003).

Genel olarak bireye çevresindeki insanlar tarafından yapılan yardım olarak açıklanan, sosyal destek; stres altındaki ya da güç durumdaki bireye çevresindeki insanlar (eş, aile, arkadaş) tarafından sağlanan maddi ve manevi yardım olarak tanımlanmaktadır (Coşkun ve Akkaş, 2009).

Sosyal destek, bireylere, gruplara, toplumsal bağlar kurarak ulaşma yönünde bir yaklaşımdır. Sosyal destek, zihinsel ve fiziksel sağlığın önemli bir göstergesidir ve insanın kendisiyle ilgilenildiğine, değer verildiğine ve o toplumun bir üyesi olarak

kabul edildiğine inanmasını sağlayan bir süreçtir (Duyan, Duyan, Çifçi, Sevin, Erbay ve İkizoğlu, 2008).

Yaşanan çeşitli sorunlarla ve özellikle stresli durumlarla başa çıkmada önemli bir değişkenin de sosyal destek olduğu bilinmektedir. Sosyal destek, “ilgilendiği veya sevdiği bilinen bir kişiyle veya grupta, kişide desteklenilmişlik veya bağlılık hissi uyandıran sosyal etkileşimler veya ilişkiler” olarak tanımlanmaktadır (Dürü, Özbaş, Işıklı, Haksal ve Vural 2006).

Sosyal destek, bireyin çevresinden elde ettiği sosyal ve psikolojik destek olarak tanımlanabilir. İnsan bio- psiko-sosyal bir varlık olmanın gereği bütün toplumla etkileşim halindedir. Birey bir taraftan içinde bulunduğu koşulları etkilerken diğer taraftan içinde bulunduğu koşullardan etkilenmektedir. Bu açıdan bakıldığında birey kendi iç dünyasında ve yaşadığı toplumda sorunlar yaşar. Bu sorunları çözmek için çaba harcar. Sorunları çözerken, deneyimlerle kazandığı çözüm yolları ve en yakınında sürekli etkileşim içinde bulunduğu ailesi, arkadaşları, iş ve okul ortamındaki kişilerden sorunlarının çözümü için destek alır. Bu destek bireyin hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan iyi oluş hâline yardım etmektedir. Bireyin en önemli sosyal destek kaynakları; ailesi, en geniş aile çevresi, arkadaşları, karşı cins arkadaşı, öğretmenleri, iş arkadaşları, komşuları, ideolojik, dinsel veya etnik gruplar ile bireyin içinde yaşadığı toplumdur (Yüksel ve Baydemir, 2010).

Sosyal destek (social support), aile, arkadaş, sosyal temasın sayısı ve sıklığı gibi stresin olumsuz etkilerinden bireyi koruyan mekanizmaları da içeren sosyal ilişkilerin farklı yönlerini tanımlayan genel bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bireyin ailesi, akrabaları, arkadaşları, komşuları, ideolojik, dinsel veya etnik gruplar ile bireyin içinde yaşadığı toplum bireyin sosyal destek kaynaklarını oluşturmaktadır.

Sosyal destek, bireylere saygı, bilgi, sosyal arkadaşlık ve araçsal destek olmak üzere farklı şekillerde yardım sağlamaktadır. Sonuçta, bireyin sosyal destek sistemini oluşturan kişi ve gruplarla olan ilişkilerinin niteliğinin, bireyin kendini kabul etmesinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir (Akın ve Ceylan, 2005).

Bandura (1997) bireylere, aileden ve çevreden sağlanan sosyal destek ne kadar yüksek olursa, bireylerin yaşayabilecekleri problem durumlarını çözmeye o denli ısrarcı çaba sarf edebileceklerini ve böylelikle daha başarılı olabileceklerini vurgulamıştır (aktaran Traş ve Güngör, 2011).

Sosyal desteğin araştırmacılar tarafından çeşitli tanımları yapılmıştır. Bunlar;

- Cobb (1976) ise sosyal desteği, bireyin sevildiğine, gözetildiğine, değer verildiğine ve bir iletişim ve karşılıklı yükümlülükler ağının bir parçası olduğuna dair diğer kişilerden edindiği bilgi olarak tanımlamaktadır (aktaran Annak, 2005).
- Cohen, Mermelstain ve arkadaşları (1985) ise bu tanıma, desteğin olumlu ve olumsuz etkilerinin de olabileceğini eklemiştir (aktaran Karalp, 2009).
- Sarason, Levine, Basham (1983) sosyal desteği, bireyin ilişkilerinin niceliği ya da nitelisinden çok, gereksinim duyduğu anda yardım alabileceği kişilerin var olduğu algısı olarak belirtmişlerdir (aktarn Annak, 2005). Sarason, Lewin ve Basham sosyal desteği; bizi sevdiğini, önemseddiğini ve değer verdiğini bildiğimiz, güvendiğimiz insanların varlığı ve hazır bulunması olarak tanımlamaktadır (aktaran Karalp, 2009).
- Lieberman (1978), sosyal desteği kısaca kişinin çevresinden edindiği, kabul edildiği ve sayıldığı düşüncesi olarak değerlendirmiştir (aktaran Karalp, 2009).

- Lambert (1989), sosyal desteği aynı zamanda kişinin sahip olduğu kaynakların sayısı, desteğin doğası ve sağlanan desteğin şekli açısından tanımlamıştır (aktaran Karalp, 2009).
- Wallston ve arkadaşları (1983), sosyal desteğin kişilerin birey veya gruplarla olan resmi ya da gayri resmi temaslarıyla edinilmiş olan rahatlama, yardım sağlama ve bilgi olduğunu ifade etmektedir (aktaran Karalp, 2009).
- Thoits (1986) de stresli olaylarda çevreden yapılan yardımların kişinin başa çıkma çabalarını etkilediğini ileri sürmüştür. Sosyal desteği, kişinin başa çıkma sürecine kendisi için önem taşıyan bireylerin katılımı olarak tanımlayan araştırmacıya göre sosyal destek kişinin içinde bulunduğu stresli durumu, stres faktörüne yüklediği anlamı ve duygusal tepkisini değiştirmesine katkıda bulunmak suretiyle bireyi zorlayıcı olayın olumsuz etkilerinden korumaktadır. Çevre tarafından sağlanan yardım ister somut, araçsal, ister duygusal, kendilik değerini artırıcı olsun her ikisi de bireyde stres yaratan durumun zararlı etkilerini hafifletici işlev görür (aktaran Karalp, 2009).
- Cohen & Syme'a (1985) göre bireyin stresli yaşam olayları ve hayat değişiklikleri ile mücadelesi açısından sosyal destek oldukça önemlidir. Eğer birey destek gerektiğinde ailesinin ve profesyonel uzmanların orada olacaklarını bilirse, yaşamındaki zorluk ve değişikliklerle mücadelede daha başarılı olabilmektedir. Böylece sosyal destek ağlarının varlığının bilinmesi problemin sebep olduğu kaygı ve stresi azaltmaktadır (aktaran Karalp, 2009). Sosyal destek, bir bireyin stresle başa çıkabilme yeteneğine katkıda bulunan psikolojik ve araçsal kaynakları sağlar (aktaran Annak, 2005).

Sosyal destek, stresin yarattığı depresyon ve yalnızlık gibi olumsuz duyguların istenmeyen etkilerine karşı koruyucu etkileri vardır. Ruh sağlığını koruyucu etkisine

yönelik yapılan çalışmalarda sosyal destek algısı yüksek olan bireylerin stres ve depresyon düzeylerinin, intiharı düşünen ya da intihar girişiminde bulunan bireylerin sosyal destek düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Buna karşılık, sosyal destek algısı yüksek ergenlerin yaşam doyumu ve psikolojik uyum düzeylerinin yüksek olduğu kaydedilmiştir Sosyal desteğin bireylerin ruh sağlığını koruyucu ve iyileştirici etkisinin yanında, bireylerin fiziksel sağlığı üzerinde de olumlu katkısının olduğu sonucuna varılan araştırmalara rastlanmaktadır. Örneğin, Uchino ve arkadaşları (1996), algılanan sosyal desteğin, çocuk ve ergenlerin çeşitli kişisel özelliklerine de olumlu katkıları olduğu belirtilmektedir (Kapıkıran ve Özgüngör, 2009).

Sosyal destek işlevlerinin neler olabileceği konusunda çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. Buna göre sosyal desteğin beş ayrı işlevinden bahsedilebilir. Bunlar,

- **Sosyal desteğin yönü:** Sosyal destek en az iki birey arasında, alıcı ve verici olarak yardımların değişimi,
- **Desteğin eğilimi:** Bizi sevdiğini, önemseydiğini ve değer verdiğini bildiğimiz, güvendiğimiz insanların varlığı ve hazır bulunması,
- **Desteğin tanımı:** Kişiyi sevildiğini, değer verildiğini ve karşılıklı iş birliğine dayanan bir iletişim içinde bulunduğunu gösteren özel bir bilgi,
- **Desteğin içeriği:** Kişinin yaşamı boyunca değerinin fark edilmesine, beğenilmeye, kendisinden daha güçlü algıladığı kişilerle özdeşleşmeye, korktuğu veya telaşlandığı zamanlarda teskin ve teselli edilmeye ve kendisi gibi algıladığı insanlarla duygusal ve düşünsel paylaşımlarda bulunmaya gereksinimi vardır,
- **Sosyal ağın desteği:** Sosyal ağ bireyin yaşamında önemli, hâlihazırda etkileşimde bulunduğu kişileri kapsamaktadır. Sosyal destek ağı çoğunlukla anne, baba ve arkadaşlardan meydana gelir. Algılanan arkadaş desteği kişinin

kendini yeterli ve başarılı hissetme olanağını yakalayarak, yetenekleri geliştirmesine ve sağlıklı benlik algısı oluşturmaya yardım eder (Traş ve Güngör, 2011).

Sosyal desteklerin pek çok işlevi vardır. Bunları şu şekilde özetleyebiliriz. Sosyal destekler;

- Bireylere gereksinim duydukları hizmetleri ve malzemeleri sağlayarak duygusal rahatlık verirler.
- Sorunlarla ilgili olarak bireylere rehberlik ederek bu sorunlarla başa çıkma yolları sağlarlar.
- Bireylerin performanslarını geliştirici geri bildirimler sunarlar.
- Olumlu uyuma ve kişisel gelişime katkıda bulunurlar.
- Hem günlük yaşamda hem de gereksinimler ve krizler anında bireyler arası bağlantıları sağlayarak onları stresin olumsuz etkilerine karşı korurlar (Kaner, 2003).

1.1.2. Sosyal Destek Tipleri

Sosyal destek tipleri sınıflandırma konusunda çeşitli görüşler vardır. Sosyal destek tipleri araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlar açıklanmıştır. Bu destek tipleri zaman zaman birbirini kapsayan nitelikleri taşır (Erkan, 2003).

Cohen & Wills (1985) daha önceki sosyal destek tipolojilerinden yola çıkmış ve daha toparlayıcı bir ifadeyle dört destek türü açıklamışlardır. Bireyin ihtiyaç duyduğunda çevresinden elde edebileceği destek sosyal destek tipleri; duygusal/sosyal, bilgisel, araçsal/maddi destek ve yaygın destek olarak sınıflanmıştır (Traş ve Güngör, 2011).

Bu sınıflama aşağıdaki şekilde açıklanmıştır:

Duygusal Destek: Duygusal sosyal destek, bir bireyin sevildiğini ve insan olarak değerli bulunduğunu hissetmesine yol açan davranışları içerir (Erkan, 2003). Duygusal destek, karşısındakinin sorunlarını dinleme, duygularını paylaşma, sevgi, saygı, şefkat gösterme gibi davranışlarda gözlenmektedir. Duygusal desteğin işlevi, bireylerin psikolojik sağlığı ile doğrudan ilgili olduğu belirtilmektedir. Bu ilişkilik, söz konusu davranışların bireyde çevresindeki kişiler tarafından sevildiği, sayıldığı ve anlaşıldığı duygusu uyandırmaktadır. Duygusal desteğin etkinliğinin, kişide özgüven artışı ve sorunlarla ilgilenmede artan güdülenme gibi olumlu değişikliklerin ortaya çıkmasını sağlayan duygulara sahip olmada önemli olduğu belirtilmektedir. Duygusal işlevi oluşturan davranışların, bireyin stresli olayların sonuçları ile duygusal yönden baş edebilmesini sağladığı vurgulanmaktadır (Traş ve Güngör, 2011).

Bireyin kişisel sorunlarını ve özel konularını konuşup paylaşabileceği birilerinin yanı sıra ilişkililerin varlığı, bireylere kısa ya da uzun süreli sorunların yarattığı katlanılması güç durumlar için direnme gücü sağlar, yalnız olmadıkları, önemli ve değerli oldukları duygusu vererek onları rahatlatır Böylece onların sağlığına olumlu katkıda bulunur Duygusal destek, yakın ilişki ve başkalarıyla birlikte olma gereksinimlerini doyurarak olumlu duygulanımı arttırarak stresi azaltır ya da önler Bu destek türü zaman zaman içinde bulunulan koşullara göre araçsal desteğe eşit düzeyde ya da ondan daha önemli olabilir (Kaner, 2003).

Bilgisel Destek: Bireye kişisel ve çevresel sorunlarla ilgili olarak bilgi, öğüt verme ve rehberlik etme gibi davranışları kapsar. Birey stres kaynağı ile karşılaştığında büyük olasılıkla sorunu çözmeye yetersiz kalmış olabilir. Bu durumda sosyal çevre

bireyin daha önceden dikkatini çekmemiş, sorunu çözücü nitelikte olan yeni çözüm yolları önererek bilgisel destek sağlayabilir (Traş ve Güngör, 2011).

Araçsal Destek: Somut ve maddi desteği ifade etmektedir. Para, iş, zaman ve çevresel yardımı içerir. Bu işleve en yaygın örnekler olarak başkasına para ve eşya ödünç verme veya bağışlama, birey adına ev işi, alışveriş yapma gibi davranışlar sıralanmaktadır. Diğer sosyal destek türlerinden farklı olarak bu işlevin bireyin sorununu doğrudan onun adına çözüme gibi bir yararı vardır (Traş ve Güngör, 2011).

Bilgisel ya da maddi destek olarak da isimlendirilen bu destek tipi bilgi vermeyi, tavsiyelerde bulunmayı, geribildirimleri, parasal ve materyal yardımı, bakım ve eğitimle ilgili yardımları ve benzerlerini içerir. Problemlili durumu tanımaya, anlamaya ve başa çıkmaya yardım eder. Bireye engel hakkında, engelle ilgili hizmetler, kurumlar, kaynaklar ve yasalar hakkında bilgi vererek problem durumlarla başa çıkabilme yolları sağlar. Maddi sorunlara doğrudan çözümler getirerek ya da aile bireylerine rahatlamak ve boş zaman etkinliklerine daha çok katılabilmek için gerekli zamanı sağlayarak gerilimi azaltır (Kaner, 2003).

Yaygın destek: Boş vakitlerde diğer insanlarla zaman geçirme, eğlenme, rahatlama, sosyal arkadaşlık olarak tanımlanmaktadır. Bu destek şeklinin gruba dahil olma duygusuyla birlikte stresi azalttığı ve başkalarıyla problemler hakkında konuşmanın rahatlama sağladığı varsayılmaktadır.

Caplan'a (1974) göre sosyal destek türleri beş grup altında toplanabilir.

- **Duygusal Destek:** İlgi, sevgi, güven duygularının iletilmesine dayanır.
- **Takdir Desteği:** Kişinin sorunları ve kusurlarıyla birlikte olduğu gibi kabul edildiği ve saygı duyulduğunun belirtilmesine dayanır.

- **Maddi Destek:** Maddi yardım, araç-gereç ve hizmet verilmesine dayanır.
- **Bilgisel Destek:** Sorunların çözümlenmesini sağlayabilecek bilgilerin verilmesi ya da becerilerin öğretilmesine dayanır.
- **Berberlik Desteği:** Boş zamanların birlikte geçirilmesine dayanır (aktaran Şencan, 2009).

Kelly, Munoz & Snowden ise sosyal desteğin 3 biçiminden söz etmişlerdir. Bunlar;

- Kişisel destek,
- Organizasyonel destek,
- Organize olmayan destektir.

House, sosyal desteği 4 grupta incelemiştir.

- Empati, sevgi, değer vermeyi kapsayan duygusal destek,
- Para, alet ve zaman ayırma gibi yardım davranışlarını kapsayan araçsal destek,
- Gerekli bilgi ve öğüdü kapsayan bilgi desteği,
- Değerlendirici geri bildirim vermeyi içeren değer verme desteği.

Kahn'a göre, üç tipte destek vardır. Duygusal destek; sempati, hoşlanma, sevmeye, Güven verme ve dinlemeyi kapsamaktadır. Bilgi desteği bireyi dinleyerek, problemlerini tartışarak bireyin kendi kararlarını almasında sağlanan destektir. Yardım desteği ise kişilerarası ilişkilerde karşısındaki bireyin işlerini yapma, ona zaman ayırma ve ona maddi yardımlar sağlamaya yönelik destektir (aktaran Köse, 2006).

1.2.3. Sosyal Destek Modelleri

Sosyal desteğin yaşamımızı, özellikle stresli yaşam olaylarıyla karşı karşıya kaldığımızda nasıl etkilediğine dair iki model söz konusudur (Ermiş, 2008). Bu modeller;

- Tampon Etki Modeli
- Temel Etki Modeli

Tampon Etki Modeli: Sosyal desteğin ruh sağlığına ve fiziksel sağlığa olumlu katkısı tampon etkisi oluşturmaktadır. Stresin etkisi sosyal destek ile azaltılmalıdır. Sosyal desteğin tampon etkisi, stres verici yaşam olayları ortaya çıktığında çevredeki kişilerini dost ve akrabaların sorunlarla başa çıkabilecek desteği sağlaması ve gereken kaynakları yaratması olarak tanımlanmaktadır (Ardahan, 2006). Bu modele göre stres yaratıcı durumlar söz konusu olmadığı sürece, sosyal desteğin bulunmamasının sağlık ve kendini iyi hissetme üzerinde olumsuz bir etkisi yoktur. Ancak yüksek düzeyde stres yaratıcı durumlarda sosyal destek bireyin uyum sağlamasını ve koşullarla başa çıkmasını kolaylaştırarak stresin zararlarını azaltan bir tampon görevi yapmaktadır (Demir, 2008).

Sosyal desteğin stresli yaşam olaylarında etkili olduğunun, örneğin sevilen birinin kaybı ya da boşanma gibi çevresel streslerle karşı bireyi koruduğunu ve bu streslere karşı tampon etkisi yaptığını, yaşanan probleme çözüm sağlayarak bireyin dikkatini başka dikkatini başka bir yöne çekerek stresin etkisini azaltmayı sağladığını savunur (Ermiş, 2008).

Temel Etki Modeli: Sosyal destek stres verici yaşam olaylarının olduğu ve olmadığı her iki durumda da sağlıklı olmayı desteklemektedir. Bu model, alınan pratik, maddi

ve duygusal yardımın bazı yaşam olaylarını önleyebileceğini ya da azaltabileceğini, ait olma duygusu sağlayabileceğini ve yaşam doyumunu arttırabileceğini varsayar. Sosyal desteğin etkisiyle bireyler daha az fiziksel ve psikolojik problemler yaşar (Ermış, 2008). Bu modele göre sosyal destek, fiziksel sağlık ve kendini iyi hissetme üzerinde her koşulda olumlu bir etkiye sahiptir, sosyal destekten yoksun olmanın birey üzerinde olumsuz etki yaratacağı savunulmaktadır.

Temel Etki Modeline göre, yüksek düzeyde sosyal desteğe sahip olan bireyler, yüksek düzeyde hoşlanılmış ve değer verilmiş olma duygularına da sahip olacaklardır. Bu duygularda bireyin psikolojik sağlığı üzerinde sürekli ve olumlu bir etki yapacaktır (Şencan, 2009). Stres olsun ya da olmasın sosyal destek kişinin sağlığını doğrudan etkilemekte, sosyal destek yokluğu da doğrudan hastalık oluşumuna yol açmaktadır. Geniş bir sosyal ağ içinde bulunan insan eş, evlat, arkadaş ya da komşu gibi birbirinden farklı rolleri sürdürür. Bu farklı yaşantılar içinde seviliyor, değerli bulunuyor, gerektiğinde yardım görüyorsa, kendini o denli mutlu ve güven içinde hisseder. Bunun tersine, sosyal ilişkiler yetersiz ya da bozuk olduğunda, ruhsal bir hastalık geliştirme riskini arttıran anksiyete ve değersizlik duyguları sık yaşanır (Ardahan, 2006).

1.2.4. Sosyal Desteğin Negatif Etkisi

Sosyal desteğin sağlığa yararlı olduğuna dair oldukça fazla kanıt vardır. Bununla birlikte sosyal desteğin yardımcı olma işlevi, negatif etkiye de yol açabilir. Kişiye yardım edilmesi, kişinin kendini yönetme düşüncesine karşı tehdit oluşturabilir. Benlik saygısına ve kendine duyduğu güvene zarar verebilir çaresizlik hissi oluşturabilir ya da destek alan kişinin ihtiyacını karşılamayabilir. Yardım etme, kişinin yorulmasına, duygusal olarak tükenmesine neden olabilir. Yardım vermeyle

ilgili diğer problemler, kişiler arası çatışma korkusu sosyal bulaşma / duygusal bulaşma, kişisel yetersizlik ve becerisizlik duygusu olabilir. Lu & Argle (1992) yaptıkları çalışmalarında destek vermenin yüklenme ve engellenme hissiyle, destek almanın ise suçluluk ve bağımlılık hissiyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Yardım alma ve verme arasındaki denge önemlidir, bu denge, insanların ilişkilerden daha çok doyum almasına neden olur. Yani her biri diğerinden aynı düzeyde bir karşılık beklemektedir. Bu yüzden sosyal destek bağlamında, fazla yarar- görme ve az yarar görme, kişinin kendini iyi hissetmesine zarar verebilir, psikolojik semptomları arttırabilir ve negatif etki düzeyini yükseltebilir (aktaran Annak, 2005).

Sosyal destek bu açıdan çok önemli bir süreçtir. Sosyal desteği veren kişilere eylemi ve alıcıların ihtiyaçları arasındaki uyum, sosyal desteğin miktarı, zamanlaması, kaynağı, yapısı ve fonksiyonu ile belirlenir. Önerilen desteğin miktarı ve algılanan tehdit arasında yeterli denge olmalıdır. Özellikle de sosyal desteğin kişilerle çevresi arasındaki ilişkiler bakımında uyumlu olması gerekmektedir. Örneğin; aile ve arkadaşları tarafından verilen önerilerin kişi tarafından eleştiri olarak algılanabildiği gibi aynı öneri bir başkası tarafından yardım olarak algılanabilmektedir (Demir, 2008).

1.3. İş Tatmin Kavramı

1.3.1. İş Tatmini

İş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. nemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki, bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla

birlikte tatminsizliğin yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Gedik, Akyüz ve Batu, 2009).

İş tatmininin anlamına yönelik literatürde birbirine benzeyen ancak farklı birçok tanım söz konusudur.

Genel anlamda iş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Başka bir tanıma göre de, iş tatmini kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. İş tatmini, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Akıncı, 2002).

İş tatmini, “kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” ile tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

İş tatmini, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır. İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. Kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır.

İş tatminini etkileyen, işe ilişkin önemli özellikleri gösteren beş iş boyutu vardır:

- **İşin kendisi:** İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlaması, sorumluluk alma şansı vermesi,
- **Ücret:** Diğer organizasyonlarla karşılaştırıldığında ücretin eşit görülmesi,
- **Yükselme fırsatı:** Hiyerarşide yükselme olanağının bulunması,
- **Yönetim:** Yönetimin teknik ve davranışsal destek sağlama yeteneklerinin olması,
- **İş arkadaşları:** İş arkadaşlarının teknik olarak uzmanlık dereceleri ile sosyal anlamda destek olma dereceleri (Çekmecelioğlu, 2005).

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir ve bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. Bu anlamda iş tatmini, “bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu” dur.

Bireyin işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan iş tatmini örgütsel davranışta temel yapıdır ve iş performansı, örgütsel bağlılık davranışı, işe devam ya da devamsızlık ve yaşam tatminini de kapsayan önemli çıktılarla bağlantılıdır (Aşan ve Eremler, 2008).

İş tatmini kavramının önemi, tatmin sonuçlarının sadece çalışanı değil, tüm organizasyonu etkilemesinden kaynaklanmaktadır. İş tatmininin ya da tatminsizliğinin olumlu ya da olumsuz çok sayıda sonucu, çalışma hayatını çalışanlarıyla birlikte çok yönlü olarak etkilemektedir. Çalışanlar ve organizasyon üzerinde etkili olan olumsuz sonuçların ortaya çıkarılarak giderilmesi gerekmektedir.

İş tatmini işletmelerde etkinlik ve verimlilik sağlamada büyük rol oynamakta bu durum ise sonuçta toplumun refahına yansımaktadır (Demir, 2007).

1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde iş tatminine etki eden faktörlerin ikiye ayrılarak incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada da iş tatminine etki eden faktörler bireysel, örgütsel faktörler ve diğer faktörler olarak yer almaktadır.

1.3.2.2. Bireysel Faktörler

Cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi, öğrenim durumu ve kişilik gibi pek çok bireysel özellik iş tatminini ve işle ilgili tutumları etkileyebilir. Bununla beraber bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir. Ancak örgütler pek çok çalışan için iş tatminini yordayabilmektedir (Yelboğa, 2007).

Bu araştırma kapsamında ele alınacak bireysel özelliklerden olan cinsiyet, yaş, medeni durum eğitim düzeyi ve kişilik değişkenlerinin literatürde iş tatminiyle olan ilgili ilişkisini açıklayan bulgular aşağıda verilmektedir.

Cinsiyet: Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar gösterdiği tahmin edilmektedir. Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Gözener ve Sayı, 2007).

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkında yapılan bir araştırmada, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeninin kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde

açıklanmıştır. İş tatminindeki cinsiyet ayrımı, gençler, yüksek eğitilmişler, profesyonel ya da idari konumda bulunanlar arasında gözlenmemiştir. Aynı araştırma da, evliliğin ise kadınların iş tatminleri üzerinde olumlu etkisinin olduğu ancak erkeklerin iş tatminlerini etkilemediği sonucuna varılmıştır (Yelboğa, 2007).

Yaş: Yaş ile iş tatmini arasında olumlu bağlantı olduğu saptanmıştır. Kişiler yaşlandıkça tatminleri artmaktadır. Genç işçilerin yükselme ve diğer işkollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, tatminsiz olma olasılıklarını yükseltir (Çalışkan, 2005).

Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar. Yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş tatminine yol açan bir etken olabileceğinden söz edilmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar işle ilgili koşullara daha iyi uyum sağlamışlardır. İnsanların iş tatminlerinin 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı bildirilmiştir (Yelboğa, 2007)

Medeni Durum: Çalışanların evli veya bekar olma durumlarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlenmesi için yapılan araştırmalarda, medeni durum ile iş tatmini arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa bile genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden tatmin sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Bunun nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki tatminin işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir. Evliliğin, kişinin yaşamını düzenlediği için işinden daha fazla tatmin olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir (Güner, 2002).

Eğitim Durumu: İş görenlerin, toplumun eğitim gereksinimini sağlayan eğitim kurumlarından ne dereceye kadar ve hangi türde yararlandığını ifade eden bir

değişkendir. Eğitim düzeyi, iş görenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi, iş görenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunmasıdır. Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öcal, 2008) .

Kişilik Özellikleri: İş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş tatminsizliği göstermektedir. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin mutluluğu işlerinde arayacağıdır. Yapılan araştırmaları bunu doğrulayamamıştır. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Ama neden – sonuç ilişkisi kesinlik kazanmış görünmemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

1.3.2.2. Örgütsel Faktörler

Bireyin işinden tatmin olmasını pek çok örgütsel faktör etkileyebilmektedir. Aşağıda iş tatminini etkileyen başlıca örgütsel faktörlere yer verilmektedir

Yönetim Tarzı: Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş tatmini üzerinde ne derecede önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Günümüz toplumunda iş görenleri yönetime katmak, onların

yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkan tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır. İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde tatminsizlik duygularına yol açmaktadırlar (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Ücret: İş görenler, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin oranında tatmin olurlar. Lawler'e göre ücretin iş tatmini üzerine etkisi, algılanan ücretle, kişinin kendisine ödenmesi gerektiğin-de inandığı ücret arasındaki farka bakarak belirlenecektir. Algılanan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanır. Yapılan araştırmalarda ücretin iş tatmini sağlamada önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Ücretin bu denli önemli olmasının başlıca nedeni paranın bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olması ve ücretin bir başarı ve tanıma simgesi olmasıdır. İş görenler adil, karışık olmayan ve beklentileriyle paralel olarak gördükleri ücret sistemi ve terfi politikasını isterler. Bu durum doyumlarını arttırır (Çalışkan, 2005).

Kararlara Katılma: Çalışanlara kararlara katılma olanağı verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir tatmin elde edebilirler (Gözener ve Sayın, 2007).

İş ve İşin Özellikleri: İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar. İşin

zorluk derecesi de iş tatminini etkileyen başka bir faktördür. Zor bir işi başaran çalışanların iş tatminleri olumlu yönde etkilenir. İnsanların başarma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Özellikle, zihinsel olarak zor bir iş başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışanlar üst düzeyde tatmin olacaklardır (Erdoğan, 2006).

İşyeri Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları ile bir iş yerindeki sağlık, güvenlik ve rahatlığa ilişkin çalışma çevresi ifade edilmektedir. İş dünyasındaki hızlı değişim; işverenleri, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları hazırlamalarını zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk, hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi durumunda olduğu sosyal sorumluluğundan, hem de işverenin işgücü verimliliğini artırma gayesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışma koşulları iyileştirilmeye başlanmış, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması eylemi, onları çevresel kirlilikler, yüksek gürültü düzeyleri, korumasız makine, radyasyon vb. gibi tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresi yaratmayı içermektedir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009).

İletişim: İletişim en geniş anlamda; bilgi, düşünce, yorum ve duyguların bir kişiden diğerine ya da karşılıklı aktarılması sürecidir. Aynı zamanda, iletişim yöneticilerin örgütsel ortamda kullandığı temel bir araçtır. Örgütsel iletişim sürecinin örgütteki ast ve üst konumundaki çalışanlar arasında bilgi, veri, algı ve düşüncelerin iletilmesi işlevi bulunmaktadır. Örgütlerde etkin bir yönetimin sağlanması iyi bir iletişim süreciyle olasıdır. Çünkü yönetim, örgüt bireylerinin çabaları aracılığıyla örgütsel amaçlara ulaşılması faaliyetidir (Yüksel, 2005).

Kişilerarası İlişkiler: Özellikle çalışanın, hayatının büyük bir bölümünün iş ortamında geçtiği dikkate alınır, bulunduğu ortamdaki insanlarla iletişim ve ilişkileri, kişiyi pek çok noktada etkileyebilmektedir. İş tatmini de bu etki altında kalabilecek öğelerdendir. İş ortamında iyi bir çalışma grubu oluşmuş ise kişi işini sevmese dahi arkadaşları ile bir arada olabilmek adına orada bulunmayı tercih edecek ve bu da zamanla çalışma yaşamından aldığı zevki arttıracaktır. Aksi takdirde ise çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerin bozukluğu işe tesir edecek ve iş tatmini seviyesini düşürecektir (Keser, 2006).

Mesleki Düzey (Statü): Çalışanların mesleki düzeyleri de iş tatminlerini etkilemektedir. Meslek düzeyi ile iş tatmini arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Toplumda kabul gören daha üst düzeyde bulunanlar daha fazla iş tatmini sağlamaktadırlar (Ardıç ve Baş, 2001).

1.3.3. İş Tatmininin Sonuçları

1.3.3.1. İş Tatmininin Bireysel Sonuçları

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip işgörenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır.

Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir işgörenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olmasının işgören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu,

buna bağılı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002).

Örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır. Çalışana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlandığını görmekle işe ve işyerine karşı yabancılık duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır. İşyerinde, yaptığı işin çalışan anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiyeye ya da eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazladır. İşlerinde tatmin olan işgörenler iş ile ilgili olmayan

faaliyetlerinde mutlu olmayı ümit ederler. İşlerinde tatmin olmayan işgörenler ise, iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutsuzluk beklentisine kapılırlar. İşgörenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş tatminsizliği kişinin hayatında kısır döngüler yaratarak birçok belirtilere neden olabilir (Akıncı, 2002).

Yaşam tatmini kavramını tanımlamadan önce genel olarak yaşam kavramından bahsedecek olursak, yaşam; kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

1.3.3.2. İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları

Nasıl insanda açlık duygusu “mide sancısı” veya “halsizlik” biçiminde kendini gösterirse, bozuk moralde kendini düşük tatmin işi yavaşlatma, geçimsizlik, hırçınlık gibi şekillerde kendini gösterir (Sevimli ve İşcan, 2005). İşletme yönetimi açısından tatminsizliğin yol açtığı başlıca davranışlar olarak; verim düşüklüğü, şikâyet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık, işe gecikme oranının yükselmesi, personel devir oranının yükselmesi gibi durumlar sayılabilir (Durak ve Serinkaya, 2007). Personel devir hızının yüksek olması ise yetişmiş iş gücünün kaybı demektir. Şu halde özet olarak, düşük moral seviyesinin işyerine verebileceği zararları şu şekilde açıklayabiliriz: İş görenin düşük morale sahip olması sonucu iş yavaşlatmalar, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler çalışan devir hızındaki

yükseklik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar.

Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu yeni çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olamayan çalışan işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş kazalarına daha çok yatkın olmaktadır çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İşletme açısından çalışanlarının tatminsizliğin yol açtığı başlıca davranışlar olarak; verim düşüklüğü, şikâyet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık, işe gecikme oranının yükselmesi, personel devir oranının yükselmesi gibi durumlar sayılabilir.

Devamsızlık: Devamsızlık; özürlü veya özürsüz olarak iş yerinde bulunmama, başka bir ifade ile hastalık, kaza veya hangi nedenle ortaya çıktığına bakılmaksızın, işi etkileyen her türlü işten ayrı kalmadır. İşgörenin işe gelmesi gerekirken, sık sık kısa sürelerle veya uzun bir süre işine gelmemesi ile iş tatminsizliği arasında yüksek derecede ilişki bulunmuştur.

Etkililik ve yeterlilikle ilgilenen her yönetici, işgörenlerin üretim için var olmaları gerektiğinin farkındadır. İş tatmini elde edemeyen ve mutsuz olan işgörenlerin işe karşı eğilimleri az olur, sık sık işe geç gelir veya devamsızlık yaparlar. İşe gitmekten daha cazip yapacak başka şeyler bulurlar. Daha az tatmine sahip olan işgörenler,

daha sık işe devamsızlık yaparlar. Devamsızlık için çok kolay bir şekilde neden bulabilirler. İş tatmini ile devamsızlık arasında olumsuz bir ilişki olması, işlerinden yüksek düzeyde tatmin olan işgörenlerin işe gitmeme davranışı göstermedikleri anlamına gelmemekte ancak bu oran tatminsizlik yaşayan işgörelere oranla daha düşüktür (Gür, 2006).

İşgücü Devri: İşgücü devri işgörelerin bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenden dolayı ayrılmalarını veya kuruluştan uzaklaştırılmalarını ifade etmektedir. İşgören devri, işyerinde ve özellikle belirli bir deneyim ve uzmanlık gerektiren işlerde arzu edilmeyen bir durumdur. Bunun nedeni, işten ayrılan her deneyimli personelin kuruluş için yetişme ve kalifiye hale gelmesinin masrafları ile acemilik döneminde yapmış olduğu hataların maliyetinin olmasıdır. Tecrübesiz bir işgörelenin verim düşüklüğü de dikkate alınırsa, işgücü devrinin işletmelere ne denli zararlı olduğu daha net ortaya çıkacaktır.

İşgücü devri, işgörelenin kendi isteğı ile işten ayrılma boyutuyla, örgüte bağlılıkla yakın ilişkili görünmektedir. İş tatmini yüksek olan işgörelenin, iş tatmini düşük olanlardan daha az işten ayrılma kararı almaları beklenmektedir (Çelik Keleş, 2006).

İş tatmini önce işte kalma niyet ve eğilimini etkilemekte, bu eğilim ise işten ayrılma ve işgücü devir hızını etkilemektedir. İş tatmini fazla olan çalışanların işgücü devir hızının düşük olmaktadır.

İş Tatmini ve İşten Ayrılma: İşten ayrılma, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamaktadırlar. İşten ayrılma, örgütsel etkinliğı etkilediğı yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. İşten ayrılmayı etkileyen unsurların belirlenmesiyle birlikte araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte ve açıklamakta,

yöneticiler de potansiyel ayrılmaları önlemek için tedbirler geliştirmektedirler. İşten ayrılmayı etkileyen unsurlar arasında iş tatmini pek çok araştırmada en önemli unsur olarak gösterilmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

İşten ayrılma ve iş tatmini pek çok endüstriyel ve örgütsel psikolog, yönetim bilimcisi ve sosyologun ilgi alanlarının merkezinde yer almaktadır. Bunun sebebi ampirik araştırmaların işten ayrılmanın bir örgütün etkinliğinin tamamını olumsuz yönde etkileyeceğine yönelik bulgular ortaya koymasıdır. Çalışanların ayrılmaları yeteneklerin kaybı, ilave eleman toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bir takım problemlere neden olmaktadır. Çalışanların işten ayrılmalarını etkileyen çevresel faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş / rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme fırsatları ve otonomi gibi ödüllendirme yapılarıdır (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

İş Tatmini ve İşten Kaçma- İşe Geç Gelme: İş tatmini ile işe gelmeme ve geç gelme davranışları arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlarında iş tatminini olamayışı işe gelmeme davranışının artmasına neden olabilmektedir. İş tatmini aynı zamanda işten ayrılma ile de ilişkilidir ve bu ilişki işe gelememeye göre daha güçlüdür (Çarıkçı, 2000).

Sesini Yükseltme: Sesini yükseltme, mevcut koşulları düzeltmeye yönelik aktif ve yapıcı bir davranış biçimidir. İşteki mevcut durumu iyileştirmeye yönelik tavsiyeler, amirlerle sorunları tartışma ve bazı sendikal faaliyetlerin içine girme bu grup davranışlara örnek oluşturur. Bazı hallerde bu türlü zor ve şiddet hareketleri işçinin önünü tıkayan nesnenin bizzat kendisine yapıldığı gibi, olaylarla bir ilgisi bulunmayan nesnelere de yöneldiği görülebilmektedir. Örneğin; evde karısı ile kavga eden birinin fabrikada iş arkadaşlarıyla veya üstüyle, amiriyle çatışması gibi.

İşçilerde psikolojik tatminsizlik nedeniyle en çok rastlanan çatma ve sataşma olayları; yönetimin tutumundan devamlı olarak şikâyet edilmesi, alet, makine ve malzemelere zarar verme, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe devamsızlık, mücadelecî sendikalara üye olma gibi hallerdir. İşverenlerin ve yönetimin bu tür tatminsizlikler sonucunda göstereceği tepki ise, disiplinin sıkılaştırılması, cezalar uygulanması, sendikalara ve çalışma kanun ve yönetmeliklerine hücum edilmesi şeklinde kendisini belli etmektedir (Gür, 2006).

Bağlılık: Pasif ancak optimist bir şekilde şartların iyileşeceğini umarak beklemek şeklindeki davranışlardır. Bu davranışlar örgüt dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme şeklinde olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık ise son dönemlerde örgütteki bütün çıktılarını az ya da çok düzeyde etkilemesi nedeniyle üzerinde önemle durulan bir kavram olmuştur. Örgütsel bağlılık için yapılan tanımların içeriği ise oldukça geniş bir yelpaze göstermektedir. Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte olan bağının güçlülük seviyesidir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütte kalmak için duydukları güçlü duygular, örgüt amaçlarına inanma ve örgüt hedefleri için gayret sarf etme olarak tanımlanmıştır (Akar ve Yıldırım, 2008).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır. Buna göre, bireyin örgüt amaçlarını kabulü ve bu amaçlara güçlü bir biçimde inanması, örgüt için çaba gösterme isteği içinde olması ve örgütte kalmaya devam etme konusunda kesin bir arzu duyması örgütsel bağlılığın göstergesidir (Karahana, 2008).

Örgütsel bağlılık, iş tatminiyle birlikte akademik ve iş çevrelerinde en çok araştırılan örgütsel tutumlardan biri olup; işin kendisine, kariyere, örgüte, sendikaya ve mesleğe bağlılık olarak şekillenmektedir. Bunun yanında mensubu olduğu gruba ve yöneticilere bağlılığı inceleyen çalışmalar da vardır. Bağlılık tanımlanırken herkes tarafından kabul gören tek bir tanım yapılamasa da, benimsenen tutumsal ve davranışsal yaklaşıma göre yaygın olarak kullanılan tanımlamalara rastlamak mümkündür (Sığırı ve Basım, 2006).

Kayıtsızlık: Tatminsizlik sonucu oluşan ümitsizlik, cesaret kırılması, bazı işgörende de kendini yaşamın akışına bırakma davranışına neden olur. Psikolojik tatminsizliğe veya kendine güvensizlik hallerine uğrayan kimselerde, rastlanan bu belirti de cesareti kırılan ve ümitsizlik içine düşen kimseler, mücadeleci olmak yerine kendilerini yaşamın akışına kaptırmışlardır. Bu kimseler ‘yüze yüze sonuna geldik’ veya ‘bundan sonrası Allah Kerimdir’ felsefesine sıkı sıkıya bağlanmışlardır. Kayıtsızlık, pasif olarak koşulların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranışlardır. Bunlar kronik devamsızlıklar, geç kalmalar düşük verim, yüksek hata oranları şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Gür, 2006).

İş Tatmini ve İş Kazaları: İş kazaları, kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik bir zamanda ve şekilde ortaya çıkan olaylar zinciridir. Bu olaylar zinciri, ard arda dizilmiş domino taşlarına benzetilmektedir. Örneğin, en baştaki domino taşı devrildiğinde arkadaki taşlar da devrilmektedir. Kişisel hatalar, güvenliksiz davranışlar, güvenliksiz fizik ve mekanik çevre şartları gibi iş kazalarına sebep olan faktörlerden biri ortaya çıktığında iş kazası meydana gelmekte, sonuçta bir yaralanma veya ölüm olayı olmaktadır (Açıklın, 2008).

Çalışılan işyerinde sık sık iş kazalarının yaşanması çalışanlarda tatminsizliğe neden olabilmektedir.

Performans- Üretkenlik: Çalışanların performansı, her örgütün etkililiğini ve başarısını geliştirmek için önemlidir. Campell, performansın sadece faaliyetin sonucu değil aynı zamanda faaliyetin kendisi olduğunu ortaya koymuş ve işgörenin katkı düzeyine göre ölçülebilen ve örgütün amaçlarına uygun olan hareketler ya da davranışlar olarak nitelendirilmesini ileri sürmüştür (aktaran Uygur, 2007).

İş tatmini ile performans ilişkili kavramlardır. Performans duygusu bir gereksinimdir. Performans ise bu gereksinimin tatminine yardımcı olur. Performans düzeyini etkileyen bireysel etkenlerden önemli bir bölümü bireyin gereksinimleri ile yakından ilgilidir. Gereksinimler iş görenin isteklendirilmesini sağlayan önemli güdülerdir. Örgütsel ödüller ile işgören başarısı, tatmin ve verimlilik arasında önemli ilişkiler vardır. Bu alandaki araştırmalarda işgörenin başarılı performansın bireyin çabasının sonucu olduğu ve çabanın örgütsel isteklendiricileri kontrol edebileceği belirtilmiştir. Örneğin ücret artışı, bir çabanın sonucu oluyorsa daha çok çaba harcama ücret artışı ile sonuçlanır. Fakat ne ücret artışı ne de performans tek başına yeterli olmayıp, işgörenin gerçekleştirmek istediği amaçlarına daha fazla ulaşmasını sağlar, bu başarı da performansa yol açar (Dolaşır ve Dolaşır, 2006).

Şüphesiz iş tatmini belirli sınırlar içerisinde performansı etkileyecektir. İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi açıklayan görüşler şunlardır (Erdoğan, 1996):

- **Tatmin performansı artırmaktadır:** Yapılan araştırmalarda böyle bir ilişki görülmüştür, ancak bu ilişkinin her durumda geçerli olmadığı da bilinmektedir. Öncelikle hangi düzeydeki iş tatmininin performansı ne kadar artıracığı tahmin edilememektedir. Böyle olduğu halde iş tatmininin başarıyı etkileyen faktörler

arasında önemli bir yerinin olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Ayrıca iş tatmini performansı arttırsın ya da arttırmassın, işgörenleri örgüte bağlamada etkin bir faktördür. İşgörenlerin örgüte ve işlerine bağlı olmaları da performansının dolaylı kaynağı olarak görülebilir.

- **Performans tatmine yol açar:** Bu görüşün doğru olduğu şüphesizdir. Yönetici elemanının iş tatminini daha üstün performansı ortaya koymasını sağlayarak yükseltebilir. Bu durumda yönetici başlangıçta iş tatmini yaratmak yerine üstün performansı elde etmeye dönük çalışmalar yapmalı ve buna ortam hazırlamalıdır. Eğer işgören üstün performansa ulaştığı zaman kendince önemli bir ödül alırsa sonuçta tatmine de ulaşacaktır. Yapılmış olan çalışmalarda belirli bir zamandaki performansı ile sonraki dönemde elde edilen iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- **Performansı ve tatmine ödüller sebep olmaktadır:** Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme, hem bireysel tatmini hem de iş performansını etkiler. Benzer şekilde düşük performansı gösterenin ödüllendirilmemesi başlangıçta tatminsizliğe yol açsa da, gelecekte daha fazla performansının ortaya konmasını sağlamaktadır. Bu durumda iş tatmini yaratmak isteyen yönetici ödül vermeli, aynı zamanda performansı da istiyorsa ödüller başarı ile orantılı olmalıdır.

İş Tatmini ve Verimlilik: Verimlilik, çeşitli bakış açılarından değerlendirildiği için kavram olarak tanımlanması da, çeşitlilik göstermektedir. Verimlilik; üretim sürecinde kaynakların akılcı kullanımını sonucu en az girdi (maliyet) ile en iyi sonucu (çıktı) alınması, yani ürün ya da hizmetin elde edilmesidir.

Bilgi ve becerilerini işlerinde yeterince kullanmayan iş gören düşük verimlilik oluşturacaktır. Çalışanın bilgi ve becerilerinden yararlanma derecesi arttıkça

verimlilik de artmaktadır. Kişi işinden tatmin olursa, işine karşı olumlu tutum sergileyecek, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarma arzusu yükselecektir. Bu arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışına dönüşecektir. Düşük iş tatmini, yüksek verimlilik ile birlikte olanaklı olsa da, bu gibi aşırı koşulları uzun vadede sürdürmek olanaksızlaşmakta, iş görenlere, yaptıkları iş anlamlı görülmemektedir. Yani çalışan, düşük iş tatmini içinde görevini sürdürüyorsa, kısa süre için verimlilik sağlayabilir. Ancak uzun vade de aynı koşullar altında, aynı verimliliği sağlayamayacaktır (Üstün, 2009).

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, zihinsel engelli öğrencilerin eğitiminde görevli özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin; sosyal destek algılarının, iş tatmin düzeylerine olan etkilerini belirlemek ve sosyal destek ve iş tatmin düzeylerinin öğretmenlerin, çalıştıkları kuruma ve bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmayla, zihinsel engelli öğrencilerin eğitiminde görevli öğretmenlerin; sosyal destek düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri ortaya çıkarılarak konu ile ilgili resmi ve özel eğitim kurumlarındaki mevcut durum ve eksikliklerin belirlenerek, yapılması gereken düzenlemelere dair yol gösterici olunması ve literatüre bu kapsamda katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda problem cümlesi “Zihinsel engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin sosyal destek algılarının iş tatmin düzeylerine ilişkisi var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri;

H₁: Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin algıladıkları sosyal destek düzeyleri yükseldikçe, iş tatmin düzeyleri yükselir.

H₂: Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin algıladıkları sosyal destek düzeyleri düştükçe, iş tatmin düzeyleri düşer.

Diğer Araştırma Soruları;

1. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; algıladıkları sosyal destek düzeyi yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
2. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; algıladıkları sosyal destek düzeyi cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; algıladıkları sosyal destek düzeyi medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
4. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; algıladıkları sosyal destek düzeyi mezun oldukları bölüme göre farklılık göstermekte midir?
5. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; algıladıkları sosyal destek düzeyi engelli öğrencilerle çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
6. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; algıladıkları sosyal destek düzeyi çalıştıkları kurumun resmi veya özel sektöre ait olmasına göre farklılık göstermekte midir?
7. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; iş tatmin düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?

8. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
9. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; iş tatmin düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
10. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; iş tatmin düzeyleri mezun oldukları bölüme göre farklılık göstermekte midir?
11. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; iş tatmin düzeyleri engelli öğrencilerle çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
12. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin; iş tatmin düzeyleri çalıştıkları kurumun resmi veya özel sektöre ait olmasına göre farklılık göstermekte midir?

1.5. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de zihinsel yetersizliğe sahip olan öğrencilere yönelik özel ve resmi özel eğitim kurumlarında eğitim verilmektedir. Zihinsel yetersizliğe sahip öğrencilerle çalışan öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek ve iş tatmin düzeyleri ile ilişkisi olan faktörlerin özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışma durumlarına göre farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleki olanaklarının iyileştirilmesine ve geliştirilmesine yönelik çalışmalara ışık tutacaktır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilecek verilerin, eğitim araştırmacılarına, eğitim uzmanlarına, yöneticilere ve aday öğretmenlere özel ve resmi özel eğitim kurumlarına ilişkin fikir vermesi beklenilmektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; zihinsel engellilerin öğretmenleriyle yapılan araştırmaların öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatmin düzeylerine

yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye’de zihinsel engelliler öğretmenlerinin algılanan sosyal destek ve iş tatminini birlikte inceleyen ve bunlar üzerinde kişiye ait ve çalışılan kuruma ilişkin özelliklerin etkisini belirlemeye yönelik çalışmalara rastlanmaması nedeniyle araştırmanın bu yönüyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde sırayla araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, işlem yolu ve verilerin çözümlenmesi ile ilgili bilgiler verilecektir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’ de, Elazığ ili ve ilçelerinde bulunan özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan zihinsel engelli sınıf öğretmeni, çocuk gelişimi öğretmeni, okul öncesi öğretmeni ve sınıf öğretmeni araştırmanın evrenini oluşturacaktır. Araştırmanın örnekleme ise; 2010-2011 eğitim öğretim yılında Elazığ ili ve ilçelerinde özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan rastgele seçilmiş 256 öğretmene uygulanmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Tezdeki soruları yanıtlamak amacıyla veya hipotezleri sınamak için zihinsel engelliler öğretmenlerinin demografik özellikleri için kişisel bilgi formu, İş Tatmin Ölçeği (MSQ), Algılanan Sosyal Destek Ölçeği kullanılmıştır. Kullanılacak ölçek ile bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın amacıyla ilişki olduğu düşünülen 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formunda zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin, algılanan sosyal destek ve iş tatmin düzeyleri ile ilişkisi düşünülen sosyo-demografik bilgilerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan bölüm, çalışılan okul türü, engelli bireylerle çalışılan süre) belirlenmesi amacıyla hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır (Ek-1).

2.2.2. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin sosyal destek algılarının iş tatmin düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi araştırmasında Çivilidağ (2003) tarafından öğretmenlerin sosyal destek düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen, 5 soru ve 5 sosyal destek kaynağından oluşan Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (Ek-2) kullanılmıştır.

Algılanan Sosyal Destek ölçeğinde bireyin beş farklı sosyal destek kaynağından algıladığı sosyal destek 5’li likert tipinde derecelenmektedir. Bu sosyal destek kaynaklarını; İş Yerindeki Arkadaşların Desteği, Eş Desteği, Ebeveyn (Anne-Baba) Desteği, Öğrencilerin Desteği oluşturmaktadır.

Sosyal destek kaynaklarında algılanan sosyal destek derecelendirilirken; Hiç rahat paylaşamam: 1 puan; Pek rahat paylaşamam: 2 puan; Kararsızım: 3 puan; Oldukça rahat paylaşırım: 4 puan ve Çok rahat paylaşırım: 5 puanlarla eşleştirilmiştir. Sosyal desteğin ölçeğinin uygulanmasında her bir soruyu dikkatle okuduktan sonra çevresindeki sosyal destek kaynaklarının her birinde ne derece destek aldığını işaretlenmesi istenmektedir. Çivilidağ (2003) algılanan sosyal destek ölçeğinin

geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Anadolu liseleri ve Özel liselerinde görev yapan 225 öğretmen üzerinde yaparak ölçeğin iç tutarlılık katsayısını Cronbach Alpha, $\alpha=0,92$ olarak hesaplanmıştır.

Algılanan sosyal destek ölçeğinin beş boyutu için iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış, ölçeğin her soru maddesinin altında yer alan sosyal destek kavramlarının beş alt boyut için tutarlılık katsayısı hesaplanmış, ölçeğin her soru maddesinin altında yer alan sosyal destek kaynaklarının beş alt boyut için iç tutarlılık katsayıları; İş yerindeki arkadaşlarla (Cronbach Alpha) $\alpha=0,89$; Eşimle (Cronbach Alpha) $\alpha=0,92$; Anne ve Babamla (Cronbach Alpha) $\alpha=0,93$; İş yeri dışındaki arkadaşlarımla (Cronbach Alpha) $\alpha=0,91$; Öğrencilerimle (Cronbach Alpha) $\alpha=0,87$ bulunmuştur (Çivilidağ 2003).

2.2.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ)

Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin sosyal destek algılarının iş tatmin düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi araştırmasında Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)'nin uzun formunda (100 madde) iç ve dış tatmin faktörlerinden oluşan iş tatmini ile ilgili maddeleri birleştirilerek 20 madde halinde uyarladıkları Minnesota İş Tatmin Ölçeği kısa formu kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği Baycan'ın (1985) çalışmasında ilk kez Türkçe formuyla 120 çalışan üzerinde kullanılmıştır (Çivilidağ, 2003; Demirkıran, 2004; Özdayı, 1990).

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin kısa ve uzun formu çeşitli alanlarda çalışanların iş tatmini ile ilgili yapılan birçok çalışmada kullanılmıştır (Aliyeva, 2001; Baycan, 1985; Çivilidağ, 2003; Demirkıran, 2004; Ferik, 1997; Genç, 2006; Özdayı, 1990). Zihinsel engelli çocukların öğretmenlerin algılanan sosyal destek ve iş tatmin

düzeylerinin incelenmesi araştırmasında daha kolay ve pratik olan 5' li Likert tipi 20 maddelik Minnesota İş Tatmin Ölçeği kısa formu (Ek-3) edildi. Yurt dışında yapılan birçok araştırmada kullanılan bu ölçeğin test-tekrar test güvenliği 0,89 olarak bulunmuştur (Aliyeva, 2001; Demirkıran, 2004). Özdayı (1990) özel ve resmi liselerinde çalışan 1134 öğretmen üzerinde yaptığı güvenilirlik analizinde (Cronbach Alpha) $\alpha = 0,86$ bulunmuştur.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ) ile iş tatmininin iki farklı boyutu; içsel ve dışsal iş tatmini bir arada ölçülebilmektedir. İçsel tatmin (Soru 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 15, 16, 20) çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini ve dışsal tatmin (Soru 5, 6, 12, 13, 14, 19) ise çalışanların çalıştıkları kurum ile ilgili neler hissettiklerini yansıtmaktadır. Ölçek puanları hesaplanırken genel iş tatmini için puanlar 20-100; içsel iş tatmini için 12-60 ve dışsal iş tatmini için 6-30 arasında değişmektedir.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinde maddelere karşılık gelen puan dağılımında; 1 puan: Hiç memnun değilim; 2 puan: Memnun değilim; 3 puan: Kararsızım; 4 puan: Memnunum; 5 puan: Çok memnunum şeklinde değerlendirilmektedir. İş tatmini ölçeği uygulanırken; öğretmenlerin her bir soruyu okuduktan sonra sorudaki ifade durumunun kendilerine uygun gelen beş seçenekten sadece birini yanıt olarak işaretlemeleri istenmiştir (Demirkıran, 2004).

2.3. İşlem

Anket çalışması öncesi, Elazığ ilinde bulunan resmi ve özel resmi kurumları tespit edilerek araştırmanın uygulanacağı kurumlarla irtibata geçilecek, araştırmanın amacı belirtilerek gerekli izinler alındıktan sonra uygulamaya başlanacaktır. Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği resmi ve özel

resmi kurumlarında çalışan öğretmenlere dağıtılarak dikkatli okumaları, en uygun ve doğru şekilde cevaplandırmaları istenmiştir.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 17.0 istatistik paket programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanıldı.

Demografik değişkenler ile ölçek alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenirken; niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi kullanıldı. İki den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek Yönlü (One way) Anova Testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanıldı.

İki ölçek arasındaki ilişkiler incelenirken; iki niceliksel verinin karşılaştırılmasında normal dağılım göstermeyen durumlarda Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı. Sosyal destek alt boyutlarının iş tatminine etkisi incelenirken Linear Regresyon Analizi kullanıldı.

Sosyal destek alt boyutlarından elde edilen toplam puan üzerinden medyan değeri hesaplanarak veri ikiye bölündükten sonra, medya değerinin altında kalan değerler 0 (düşük destek), üstünde kalan değerler 1 (yüksek destek) olarak kodlandı. Bu çerçevede hesaplanan Sosyal destek ölçeği toplam puanları kategorik hale

getirildikten sonra bağımsız değişken olarak alınarak, bağımlı değişken olan iş tatminine etkisi Two Way ANOVA ile incelendi.

Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplandı.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirildi.

2.4.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Tablo 2.1. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
Algılanan Sosyal Destek	0,844	15
İş arkadaşı desteği	0,760	3
Eş desteği	0,858	3
Aile desteği	0,850	3
İş dışı arkadaş desteği	0,862	3
Öğrenci desteği	0,821	3

Algılanan Sosyal Destek ölçeği genel güvenilirlik düzeyi 0,844 olarak bulunmuştur. İş arkadaşı desteği boyutu güvenilirlik düzeyi 0,760; Eş desteği boyutu güvenilirlik düzeyi 0,858; Aile desteği boyutu güvenilirlik düzeyi 0,850; İş dışı arkadaş desteği boyutu güvenilirlik düzeyi 0,862; Öğrenci desteği boyutu güvenilirlik düzeyi 0,821 olarak bulunmuştur.

Tablo 2.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
İçsel tatmin	0,914	12
Dışsal tatmin	0,807	6
İş tatmini	0,936	20

İş tatmini ölçeği genel güvenilirlik düzeyi 0,936 olarak bulunmuştur. İçsel tatmin boyutu güvenilirlik düzeyi 0,914; Dışsal tatmin boyutu güvenilirlik düzeyi 0,807 olarak bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. Demografik ve Mesleki Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 3.1. Demografik Özellikler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	121	47,3
	Bayan	135	52,7
Yaş	23 yaş ve daha altı	8	3,1
	24-30 yaş arası	96	37,5
	31-35 yaş arası	38	14,8
	36-40 yaş arası	24	9,4
	41 yaş ve üzeri	90	35,2
Medeni durum	Bekâr	82	32,0
	Evli	168	65,6
	Boşanmış	6	2,3

Araştırmaya katılanların 121'i (% 47,3) Erkek, 135'i (% 52,7) Bayandır. 8'i (% 3,1) 23 yaş ve daha altı, 96'sı (% 37,5) 24-30 yaş arası, 38'i (% 14,8) 31-35 yaş arası, 24'ü (% 9,4) 36-40 yaş arası, 90'ı (% 35,2) 41 yaş ve üzeri yaş grubundadır. 82'si (% 32,0) bekar, 168'i (% 65,6) evli, 6'sı (% 2,3) boşanmıştır.

Tablo 3.2. Mesleki Özellikler

		Frekans	Yüzde (%)
Mezun olduğu bölüm	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	82	32,0
	Çocuk gelişimi öğretmenliği	10	3,9
	Okul öncesi öğretmenliği	32	12,5
	Sınıf öğretmenliği	132	51,6
Okul türü	Özel eğitim okulu(devlet)	116	45,3
	Özel eğitim kurumu(özel)	140	54,7
Engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı	3 yıl ve daha az	122	47,7
	4-7 yıl arası	76	29,7
	7-14 yıl arası	36	14,1
	14 yıl ve daha fazla	22	8,6

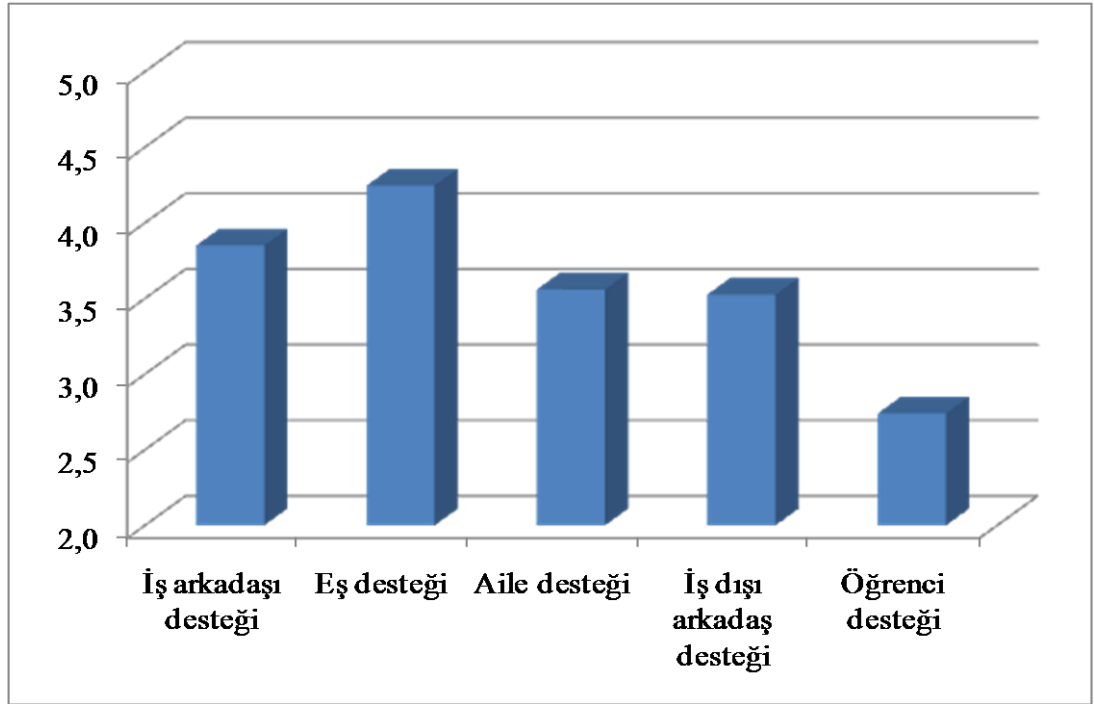
Araştırmaya katılanların 82'si (% 32,0) Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği, 10'u (% 3,9) Çocuk gelişimi öğretmenliği, 32'si (% 12,5) Okul öncesi öğretmenliği, 132'si (% 51,6) Sınıf öğretmenliği bölümünden mezundur. 116'sı (% 45,3) Özel eğitim okulu(devlet), 140'ı (% 54,7) Özel eğitim kurumu(özel) okul türünde çalışmaktadır. 122'si (% 47,7) 3 yıl ve daha az, 76'sı (% 29,7) 4-7 yıl arası, 36'sı (% 14,1) 7-14 yıl arası, 22'si (% 8,6) 14 yıl ve daha fazla zamandır engelli bireyler ile çalışmaktadır.

3.2. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 3.3. Algılanan Sosyal Destek

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
İş arkadaşı desteği	256	3,850	0,885	1	5
Eş desteği	168	4,246	0,967	1	5
Aile desteği	188	3,560	1,224	1	5
İş dışı arkadaş desteği	256	3,526	1,198	1	5
Öğrenci desteği	254	2,740	1,243	1	5

Algılanan İş arkadaşı desteği değişkeninin Aritmetik Ortalaması 3,85; Standart Sapması 0,89; algılanan Eş desteği değişkeninin Aritmetik Ortalaması 4,25; Standart Sapması 0,97; algılanan Aile desteği değişkeninin Aritmetik Ortalaması 3,56; Standart Sapması 1,22; algılanan İş dışı arkadaş desteği değişkeninin Aritmetik Ortalaması 3,53; Standart Sapması 1,20; algılanan Öğrenci desteği değişkeninin Aritmetik Ortalaması 2,74; Standart Sapması 1,24 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 3.1. Algılanan Sosyal Destek

Tablo 3.4. Algılanan Sosyal Desteğin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş arkadaşı desteği	Erkek	121	3,884	0,812	0,587	0,558
	Bayan	135	3,820	0,948		
Eş desteği	Erkek	85	4,200	0,917	-0,623	0,534
	Bayan	83	4,293	1,018		
Aile desteği	Erkek	84	3,373	1,198	-1,899	0,059
	Bayan	104	3,712	1,229		
İş dışı arkadaş desteği	Erkek	121	3,430	1,184	-1,219	0,224
	Bayan	135	3,612	1,209		
Öğrenci desteği	Erkek	119	2,825	1,262	1,028	0,305
	Bayan	135	2,664	1,226		

Tablo 3.4.'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşı, eş, aile, iş dışı arkadaş ve öğrenci desteği puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t- testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,587$; $p=0,558>0,05$, $t=-0,623$; $p=0,534>0,05$, $t=-1,899$; $p=0,059>0,05$, $t=-1,219$; $p=0,224>0,05$, $t=1,028$; $p=0,305>0,05$).

Tablo 3.5. Algılanan Sosyal Desteğin Yaşa Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş arkadaşı desteği	30 yaş ve daha altı	104	3,670	0,966	13,543	0,000
	31-40 yaş arası	62	3,613	0,678		
	41 yaş ve üzeri	90	4,222	0,796		
Eş desteği	30 yaş ve daha altı	36	4,630	0,503	5,472	0,005
	31-40 yaş arası	50	4,333	0,868		
	41 yaş ve üzeri	82	4,024	1,115		
Aile desteği	30 yaş ve daha altı	96	3,646	1,260	1,419	0,244
	31-40 yaş arası	54	3,617	1,157		
	41 yaş ve üzeri	38	3,263	1,208		
İş dışı arkadaş desteği	30 yaş ve daha altı	104	3,833	1,090	7,117	0,001
	31-40 yaş arası	62	3,484	1,195		
	41 yaş ve üzeri	90	3,200	1,241		

Öğrenci desteği	30 yaş ve daha altı	104	2,691	1,230	4,684	0,010
	31-40 yaş arası	62	2,414	0,988		
	41 yaş ve üzeri	88	3,027	1,362		

Tablo 3.5.' e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşı, eş, iş dışı arkadaşı ve öğrenci desteği puanlarının ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=13,543$; $p=0,000<0,05$, $F=5,472$; $p=0,005<0,05$, $F=7,117$; $p=0,001<0,05$, $F=4,684$; $p=0,010<0,05$).

Tablo 3.5.'de farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc analizi sonucunda; yaş grubu 30 yaş ve daha altı olan öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanları, yaş grubu 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanlarından düşüktür. Yaş grubu 31-40 yaş arası olan öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanları, yaş grubu 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanlarından düşüktür. Eş desteği puanlarında ise; yaş grubu 30 yaş ve daha altı öğretmenlerin eş desteği puanları, yaş grubu 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin eş desteği puanlarından yüksektir. İş dışı arkadaş desteği puanlarına bakılırsa; yaş grubu 30 yaş ve daha altı olan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği puanları, yaş grubu 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği puanlarından yüksektir. Öğrenci destek puanları ise; yaş grubu 31-40 yaş arası olan öğretmenlerin öğrenci desteği puanları, yaş grubu 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin öğrenci desteği puanlarından düşüktür.

Tablo 3.5' e göre araştırmaya araştırmaya katılan öğretmenlerin aile desteği puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,419$; $p=0,244>0,05$).

Tablo 3.6. Algılanan Sosyal Desteğin Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş arkadaşı desteği	Bekâr	88	3,879	0,867	0,373	0,710
	Evli	168	3,835	0,897		
Aile desteği	Bekâr	78	3,650	1,213	0,842	0,401
	Evli	110	3,497	1,233		
İş dışı arkadaş desteği	Bekâr	88	3,879	1,011	3,718	0,000
	Evli	168	3,341	1,249		
Öğrenci desteği	Bekâr	88	2,684	1,192	-0,520	0,604
	Evli	166	2,769	1,272		

Tablo 3.6.'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşı, aile ve öğrenci desteği puanlarının ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($t=0,373$; $p=0,710>0,05$, $t=0,842$; $p=0,401>0,05$, $t=-0,520$; $p=0,604>0,05$).

Tablo 3. 6'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=3,72$; $p=0,000<0,05$). Bekar olan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği puanları, evli olan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği puanlarından yüksek bulunmuştur.

Tablo 3.7. Algılanan Sosyal Desteğin Mezun Olduğu Bölüme Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş arkadaşı desteği	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	82	3,634	0,965	4,127	0,017
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	42	3,841	1,018		
	Sınıf öğretmenliği	132	3,987	0,760		
Eş desteği	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	44	4,394	0,702	1,842	0,162
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	28	3,952	1,434		
	Sınıf öğretmenliği	96	4,264	0,894		
Aile desteği	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	72	3,648	1,184	0,387	0,680
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	32	3,583	1,383		
	Sınıf öğretmenliği	84	3,476	1,203		
İş dışı arkadaş desteği	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	82	3,585	1,135	0,160	0,853
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	42	3,524	1,441		
	Sınıf öğretmenliği	132	3,490	1,159		
Öğrenci desteği	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	82	3,022	1,161	6,687	0,001
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	42	2,179	1,209		
	Sınıf öğretmenliği	130	2,742	1,251		

Tablo 3.7.'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşı, Öğrenci desteği puanlarının ortalamalarının mezun olduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,127$; $p=0,017<0,05$, $F=6,687$; $p=0,001<0,05$).

Tablo 3.7.' de farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; zihinsel engelli sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanları, sınıf öğretmenliğinden mezun olan

öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanlarından düşüktür. Öğrenci desteğinin farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; zihinsel engelli sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin öğrenci desteği puanları, çocuk gelişimi ve okul öncesi öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin öğrenci desteği puanlarından yüksektir. Çocuk gelişimi ve okul öncesi öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin öğrenci desteği puanları, sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin öğrenci desteği puanlarından düşüktür.

Tablo 3.7.' de araştırmaya katılan öğretmenlerin eş, aile ve iş dışı arkadaş desteği puanlarının ortalamalarının mezun olduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,842$; $p=0,162>0,05$, $F=0,387$; $p=0,680>0,05$, $F=0,160$; $p=0,853>0,05$).

Tablo 3.8. Algılanan Sosyal Desteğin Okul Türüne Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş arkadaşı desteği	Özel eğitim okulu(devlet)	116	3,603	0,960	-4,102	0,000
	Özel eğitim kurumu(özel)	140	4,055	0,763		
Eş desteği	Özel eğitim okulu(devlet)	72	4,361	0,664	1,438	0,152
	Özel eğitim kurumu(özel)	96	4,160	1,138		
Aile desteği	Özel eğitim okulu(devlet)	100	3,640	1,193	0,952	0,342
	Özel eğitim kurumu(özel)	88	3,470	1,259		
İş dışı arkadaş desteği	Özel eğitim okulu(devlet)	116	3,684	1,059	1,965	0,051
	Özel eğitim kurumu(özel)	140	3,395	1,291		
Öğrenci desteği	Özel eğitim okulu(devlet)	114	2,923	1,154	2,158	0,032
	Özel eğitim kurumu(özel)	140	2,590	1,296		

Tablo 3.8.' e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşı, öğrenci desteği puanları ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4,10$; $p=0,000<0,05$, $t=2,16$; $p=0,032<0,05$). Buna göre; özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanları, devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanlarından yüksektir aynı zamanda özel eğitim okulu(devlet)in öğrenci desteği puanları, özel eğitim kurumu (özel) okulunda çalışan öğretmenlerin öğrenci desteği puanlarından yüksektir.

Tablo 3.8'e göre araştırmaya araştırmaya katılan öğretmenlerin eş, aile ve iş dışı arkadaş desteği puanları ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=1,438$; $p=0,152>0,05$, $t=0,952$; $p=0,342>0,05$, $t=1,965$; $p=0,051>0,05$).

Tablo 3.9. Algılanan Sosyal Desteğin Engelli Bireyler İle Çalışılan Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş arkadaşı desteği	3 yıl ve daha az	122	3,779	0,965	1,410	0,246
	4-7 yıl arası	76	3,991	0,869		
	7 yıl ve daha fazla	58	3,816	0,704		
Eş desteği	3 yıl ve daha az	56	4,143	1,135	0,698	0,499
	4-7 yıl arası	58	4,356	0,909		
	7 yıl ve daha fazla	54	4,235	0,833		
Aile desteği	3 yıl ve daha az	104	3,500	1,283	0,553	0,576
	4-7 yıl arası	46	3,725	1,228		
	7 yıl ve daha fazla	38	3,526	1,053		
İş dışı arkadaş desteği	3 yıl ve daha az	122	3,585	1,315	1,220	0,297
	4-7 yıl arası	76	3,596	1,127		
	7 yıl ve daha fazla	58	3,310	1,010		
Öğrenci desteği	3 yıl ve daha az	122	2,343	1,179	14,558	0,000
	4-7 yıl arası	76	3,250	1,166		
	7 yıl ve daha fazla	56	2,911	1,208		

Tablo 3.9.'a göre araştırmaya katılan öğretmenlerin iş arkadaşı, eş, aile ve iş dışı arkadaş desteği puanları ortalamalarının engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,410$; $p=0,246>0,05$, $F=0,698$; $p=0,499>0,05$, $F=0,553$; $p=0,576>0,05$, $F=1,220$; $p=0,297>0,05$).

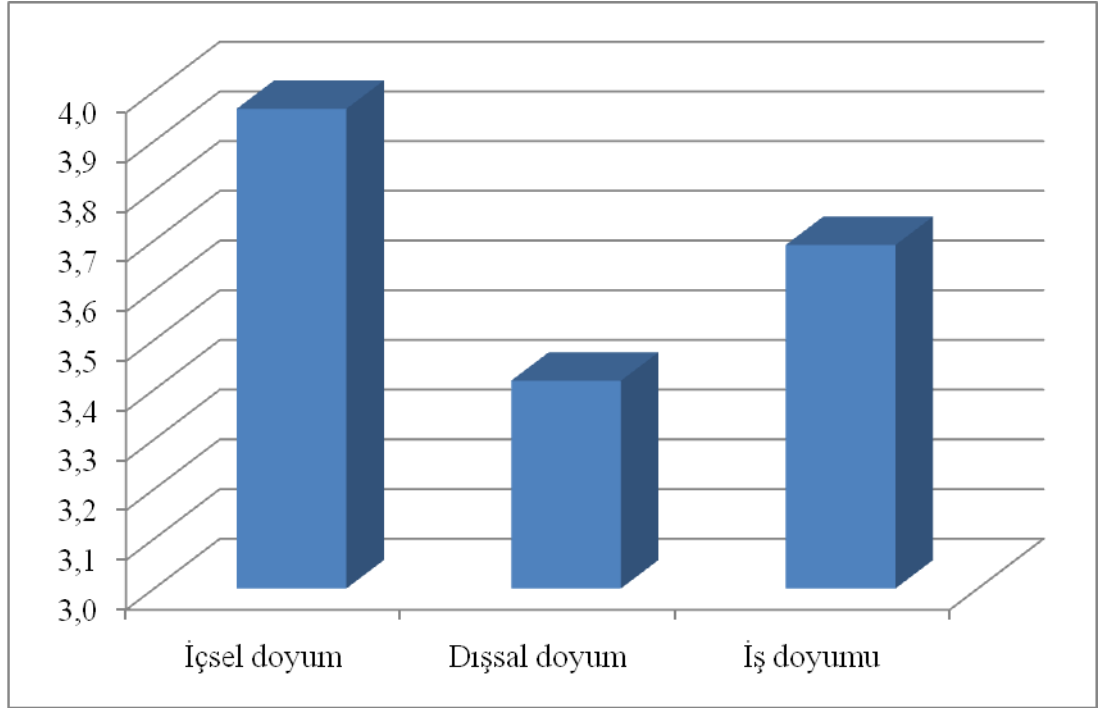
Tablo 3.9.' da araştırmaya katılan öğretmenlerin ğrenci desteği puanları ortalamalarının engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=14,558$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 3 yıl ve daha az olan öğretmenlerin ğrenci desteği puanları, engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 4-7 yıl arası olan öğretmenlerin ğrenci desteği puanlarından düşüktür. Engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 3 yıl ve daha az olan öğretmenlerin ğrenci desteği puanları, engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 7 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin ğrenci desteği puanlarından düşüktür.

3.3. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 3.10. İş Tatmini

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
İçsel tatmin	256	3,965	0,682	1,000	5,000
Dışsal tatmin	256	3,418	0,737	1,500	4,833
İş tatmini	256	3,691	0,655	1,333	4,917

İçsel tatmin değişkeninin Aritmetik Ortalaması 3,96; Standart Sapması 0,68; Dışsal tatmin değişkeninin aritmetik ortalaması 3,42; standart sapması 0,74; iş tatmini değişkeninin aritmetik ortalaması 3,69; standart sapması 0,65 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 3.2. İş Tatmini

Tablo 3.10. İş Tatmini Düzeyinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İçsel tatmin	Erkek	121	4,009	0,702	0,993	0,321
	Bayan	135	3,925	0,663		
Dışsal tatmin	Erkek	121	3,503	0,681	1,765	0,079
	Bayan	135	3,342	0,779		
İş tatmini	Erkek	121	3,756	0,641	1,503	0,134
	Bayan	135	3,633	0,664		

Tablo 3.11' de araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,993$; $p=0,321>0,05$, $t=1,765$; $p=0,079>0,05$, $t=1,503$; $p=0,134>0,05$).

Tablo 3.11. İş Tatmini Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel tatmin	30 yaş ve daha altı	104	3,942	0,798	0,843	0,431
	31-40 yaş arası	62	4,062	0,626		
	41 yaş ve üzeri	90	3,924	0,564		
Dışsal tatmin	30 yaş ve daha altı	104	3,292	0,870	2,713	0,068
	31-40 yaş arası	62	3,470	0,658		
	41 yaş ve üzeri	90	3,528	0,593		
İş tatmini	30 yaş ve daha altı	104	3,617	0,776	1,198	0,304
	31-40 yaş arası	62	3,766	0,596		
	41 yaş ve üzeri	90	3,726	0,526		

Tablo 3.12.' ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı

bulunamamıştır($F=0,843$; $p=0,431>0,05$, $F=2,713$; $p=0,068>0,05$, $F=1,198$; $p=0,304>0,05$).

Tablo 3.12. İş Tatmini Düzeyinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İçsel tatmin	Bekâr	88	3,969	0,783	0,073	0,942
	Evli	168	3,962	0,625		
Dışsal tatmin	Bekâr	88	3,347	0,785	-1,112	0,267
	Evli	168	3,455	0,710		
İş tatmini	Bekâr	88	3,658	0,724	-0,587	0,558
	Evli	168	3,709	0,617		

Tablo 3.13.'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,073$; $p=0,942>0,05$, $t=-1,112$; $p=0,267>0,05$, $t=-0,587$; $p=0,558>0,05$).

Tablo 3.13. İş Tatmini Düzeyinin Mezun Olduğu Bölüme Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel tatmin	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	82	4,245	0,463	11,613	0,000
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	42	3,930	0,602		
	Sınıf öğretmenliği	132	3,802	0,764		
Dışsal tatmin	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	82	3,488	0,736	0,633	0,532
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	42	3,429	0,819		
	Sınıf öğretmenliği	132	3,371	0,713		
İş tatmini	Zihinsel engelli sınıf öğretmenliği	82	3,866	0,553	4,750	0,009
	Çocuk gelişimi ve Okul öncesi öğretmenliği	42	3,679	0,645		
	Sınıf öğretmenliği	132	3,587	0,697		

Tablo 3.14' e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin ve iş tatmini puanları ortalamalarının mezun olduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=11,613$; $p=0,000<0,05$, $F=4,750$; $p=0,009<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; zihinsel engelli sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin içsel tatmin puanları, çocuk gelişimi ve okul öncesi öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin içsel tatmin puanlarından yüksektir. Zihinsel engelli sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin içsel tatmin puanları, sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin içsel tatmin puanlarından yüksektir. İş tatmininde ise; zihinsel engelli sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin iş tatmini puanları, sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin iş tatmini puanlarından yüksektir.

Tablo 3.14'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal tatmin puanları ortalamalarının mezun olduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,633$; $p=0,532>0,05$).

Tablo 3.14. İş Tatmini Düzeyinin Okul Türüne Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İçsel tatmin	Özel eğitim okulu(devlet)	116	4,189	0,523	5,170	0,000
	Özel eğitim kurumu(özel)	140	3,779	0,742		
Dışsal tatmin	Özel eğitim okulu(devlet)	116	3,419	0,798	0,017	0,986
	Özel eğitim kurumu(özel)	140	3,417	0,686		
İş tatmini	Özel eğitim okulu(devlet)	116	3,804	0,614	2,529	0,012
	Özel eğitim kurumu(özel)	140	3,598	0,675		

Tablo 3.15'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin puanları ve iş tatmini ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=5,17$; $p=0,000<0,05$, $t=2,53$; $p=0,012<0,05$). Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin içsel tatmin puanları, özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin içsel tatmin puanlarından yüksektir. devlet okulunda çalışan öğretmenlerinde İş tatmini puanları, özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin iş tatmini puanlarından yüksektir.

Tablo 3.15.'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal tatmin puanları ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,017$; $p=0,986>0,05$).

Tablo 3.15. İş Tatmini Düzeyinin Engelli Bireyler İle Çalışılan Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel tatmin	3 yıl ve daha az	122	3,816	0,825	5,936	0,003
	4-7 yıl arası	76	4,067	0,551		
	7 yıl ve daha fazla	58	4,143	0,378		
Dışsal tatmin	3 yıl ve daha az	122	3,289	0,848	4,705	0,010
	4-7 yıl arası	76	3,614	0,559		
	7 yıl ve daha fazla	58	3,433	0,638		
İş tatmini	3 yıl ve daha az	122	3,553	0,778	5,532	0,004
	4-7 yıl arası	76	3,841	0,509		
	7 yıl ve daha fazla	58	3,788	0,459		

Tablo 3.16.'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanları ortalamalarının engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,936$; $p=0,003<0,05$, $F=4,705$; $p=0,010<0,05$, $F=5,532$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda; engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 3 yıl ve daha az olan öğretmenlerin içsel tatmin puanları, engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 4-7 yıl arası olan öğretmenlerin içsel tatmin puanlarından düşüktür. Engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 3 yıl ve daha az olan öğretmenlerin içsel tatmin puanları, engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 7 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin içsel tatmin puanlarından düşüktür. Dışsal tatmin puanları ise; engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 3 yıl ve daha az olan öğretmenlerin dışsal tatmin puanları, engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 4-7 yıl arası olan öğretmenlerin dışsal tatmin puanlarından düşüktür. Engelli bireyler ile çalışan öğretmenlerin iş tatmin puanları ise; toplam hizmet yılı 3

yıl ve daha az olan öğretmenlerin iş tatmini puanları, engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 4-7 yıl arası olan öğretmenlerin iş tatmini puanlarından düşüktür.

3.4. Algılanan Sosyal Destek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler

Tablo 3.16. İş Tatmini ile Algılanan Sosyal Destek İlişisine İlişkin Korelasyon Analizi

		İçsel tatmin	Dışsal tatmin	İş tatmini
İş arkadaşı desteği	r	0,133	0,143	0,149
	p	0,034	0,022	0,017
	N	256	256	256
Eş desteği	r	0,212	0,085	0,156
	p	0,006	0,274	0,043
	N	168	168	168
Aile desteği	r	0,017	0,067	0,048
	p	0,815	0,359	0,517
	N	188	188	188
İş dışı arkadaş desteği	r	0,091	-0,040	0,024
	p	0,148	0,520	0,697
	N	256	256	256
Öğrenci desteği	r	0,156	0,129	0,153
	p	0,013	0,041	0,014
	N	254	254	254

Tablo 3.17.'ye göre iş arkadaşı, eş, aile, iş dışı arkadaş, öğrenci desteği alt boyutu ile içsel tatmin alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda; iş arkadaşı desteği, eş desteği, öğrenci desteği puanları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş arkadaşı desteği alt boyutu ile içsel tatmin alt boyutu arasında %13,3 ($r=0,133$; $p=0,034<0,05$), eş desteği alt boyutu ile içsel tatmin alt boyutu arasında %21,2 ($r=0,212$; $p=0,006<0,05$) ve öğrenci desteği alt boyutu ile içsel tatmin alt boyutu arasında %15,6 ($r=0,156$; $p=0,013<0,05$) pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Buna göre iş arkadaşı, eş ve öğrenci desteği alt boyutu puanı arttıkça içsel tatmin alt boyutu puanı da artmaktadır.

Tablo 3.17'ye göre aile ve iş dışı arkadaş desteği alt boyutu ile içsel tatmin alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunamamıştır ($r=0,017$; $p=0,815>0,05$, $r=0,091$; $p=0,148>0,05$).

Tablo 3.17'de eş, aile, iş dışı arkadaş desteği alt boyutu ile dışsal tatmin alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunamamıştır ($r=0,085$; $p=0,274>0,05$, $r=0,067$; $p=0,359>0,05$, $r=-0,040$; $p=0,520>0,05$).

Tablo 3.17.'de öğrenci desteği alt boyutu ile dışsal tatmin alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %12,9 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,129$; $p=0,041<0,05$). Buna göre öğrenci desteği alt boyutu puanı arttıkça dışsal tatmin alt boyutu puanı da artmaktadır.

Tablo 3.17.'ye göre iş arkadaşı, eş ve öğrenci desteği alt boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda; iş arkadaşı desteği alt boyutu ile iş tatmini arasında %14,9 ($r=0,149$; $p=0,017<0,05$), eş desteği alt boyutu ile iş tatmini arasında %15,6 ($r=0,156$; $p=0,043<0,05$), öğrenci desteği alt boyutu ile iş tatmini arasında %15,3 ($r=0,153$; $p=0,014<0,05$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre iş arkadaşı, eş ve öğrenci desteği alt boyutu puanları arttıkça iş tatmini puanı da artmaktadır.

Tablo 3.17.'ye göre aile ve iş dışı arkadaş desteği alt boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=0,048$; $p=0,517>0,05$, $r=0,024$; $p=0,697>0,05$).

Tablo 3.17. İçsel tatmin Düzeyinin Sosyal Destek Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İçsel tatmin	Sabit	3,503	10,577	0,000	1,03	0,405	0,001
	İş arkadaşı desteği	0,025	0,402	0,688			
	Eş desteği	0,150	2,162	0,033			
	Aile desteği	-0,068	-1,264	0,209			
	İş dışı arkadaş desteği	0,028	0,561	0,576			
	Öğrenci desteği	-0,027	-0,559	0,577			

İçsel tatmin düzeyinin sosyal destek boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=1,029; p=0,405>0,05).

Tablo 3.18. Dışsal Tatmin Düzeyinin Sosyal Destek Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Dışsal tatmin	Sabit	2,535	6,009	0,000	2,21	0,059	0,054
	İş arkadaşı desteği	0,237	2,969	0,004			
	Eş desteği	0,075	0,847	0,399			
	Aile desteği	0,019	0,283	0,778			
	İş dışı arkadaş desteği	-0,031	-0,497	0,620			
	Öğrenci desteği	-0,100	-1,625	0,107			

Dışsal tatmin düzeyinin sosyal destek boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=2,213; p=0,059>0,05).

Tablo 3.19. İş Tatmini Düzeyinin Sosyal Destek Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş tatmini	Sabit	3,019	8,841	0,000	1,232	0,300	0,011
	İş arkadaşı desteği	0,131	2,029	0,045			
	Eş desteği	0,112	1,572	0,119			
	Aile desteği	-0,024	-0,438	0,662			
	İş dışı arkadaş desteği	-0,002	-0,035	0,972			
	Öğrenci desteği	-0,064	-1,275	0,205			

İş tatmini düzeyinin sosyal destek boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı değildir (F=1,232; p=0,300>0,05).

Tablo 3.20. Okul Türü ve Sosyal Desteğin İçsel Tatmin Düzeyine Etkisine İlişkin Two Way ANOVA

Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Düzeltilmiş Model	6,064 ^a	11	0,551	2,263	0,017
Sabit Model	1300,6	1	1300,6	5339,7	0,000
Okul türü	2,267	1	2,267	9,310	0,003
iş_arkadaşı_destegi	0,021	1	0,021	0,087	0,769
eş_destegi	2,342	1	2,342	9,614	0,003
aile_destegi	0,224	1	0,224	0,920	0,340
iş_dışı_arkadaş_destegi	0,042	1	0,042	0,172	0,679
öğrenci_destegi	0,000	1	0,000	0,000	0,986
Okul türü * iş_arkadaşı_destegi	0,146	1	0,146	0,598	0,441
Okul türü * eş_destegi	0,341	1	0,341	1,400	0,240
Okul türü * aile_destegi	0,023	1	0,023	0,096	0,757
Okul türü * iş_dışı_arkadaş_destegi	0,026	1	0,026	0,107	0,745
Okul türü * öğrenci_destegi	0,523	1	0,523	2,147	0,146
Artık	23,382	96	0,244		
Toplam	1757,8	108			
Düzeltilmiş Toplam	29,446	107			

R²= 0,206 (Düzeltilmiş R²=0,115)

Okul türünün İçsel tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin İçsel tatmin puanları, Özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin İçsel tatmin puanlarından yüksek bulunmuştur.

İş arkadaşı desteğinin İçsel tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. (p>0,05). Okul türü * İş arkadaşı desteği etkileşiminin İçsel tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0,05).

Eş desteğinin İçsel tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05). Eşinden aldığı destek yüksek düzeyde olan öğretmenlerin İçsel tatmin puanları, Eşinden aldığı destek düşük düzeyde olan öğretmenlerin İçsel tatmin puanlarından

yüksek bulunmuştur. Okul türü * Eş desteği etkileşiminin İçsel tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Aile desteğinin İçsel tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * Aile desteği etkileşiminin İçsel tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

İş dışı arkadaş desteğinin İçsel tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * İş dışı arkadaş desteği etkileşiminin İçsel tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Öğrenci desteğinin İçsel tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * Öğrenci desteği etkileşiminin İçsel tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Tablo 3.21. Okul Türü ve Sosyal Desteğin Dışsal tatmin Düzeyine Etkisine İlişkin Two Way ANOVA

Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Düzeltilmiş Model	6,318 ^a	11	0,574	1,251	0,265
Sabit Model	955,2	1	955,224	2080,9	0,000
Okul_türü	0,006	1	0,006	0,014	0,907
İş_arkadaşı_desteği	0,118	1	0,118	0,257	0,614
Eş_desteği	1,212	1	1,212	2,641	0,107
Aile_desteği	0,001	1	0,001	0,001	0,972
İş_dışı_arkadaş_desteği	0,136	1	0,136	0,296	0,588
Öğrenci_desteği	0,274	1	0,274	0,597	0,442
Okul_türü * iş_arkadaşı_desteği	0,326	1	0,326	0,709	0,402
Okul_türü * eş_desteği	1,306	1	1,306	2,846	0,095
Okul_türü * aile_desteği	0,106	1	0,106	0,231	0,632
Okul_türü * iş_dışı_arkadaş_desteği	0,504	1	0,504	1,097	0,297
Okul_türü * öğrenci_desteği	1,271	1	1,271	2,769	0,099
Artık	44,068	96	0,459		
Toplam	1310,7	108			
Düzeltilmiş Toplam	50,386	107			

a. $R^2=,125$ (Düzeltilmiş $R^2=,025$)

Okul türünün Dışsal tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$).

İş arkadaşı desteğinin Dışsal tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * İş arkadaşı desteği etkileşiminin Dışsal tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Eş desteğinin Dışsal tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * Eş desteği etkileşiminin Dışsal tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Aile desteğinin Dışsal tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * Aile desteği etkileşiminin Dışsal tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

İş dışı arkadaş desteğinin Dışsal tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * İş dışı arkadaş desteği etkileşiminin Dışsal tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Öğrenci desteğinin Dışsal tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * Öğrenci desteği etkileşiminin Dışsal tatmine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Tablo 3.22. Okul Türü ve Sosyal Desteğin İş tatmini Düzeyine Etkisine İlişkin Two Way ANOVA

Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Düzeltilmiş Model	4,712 ^a	11	0,428	1,530	0,133
Sabit Model	1121,2	1	1121,2	4004,7	0,000
Okul_türü	0,508	1	0,508	1,816	0,181
iş_arkadaşı_desteği	0,060	1	0,060	0,213	0,645
eş_desteği	1,731	1	1,731	6,182	0,015
aile_desteği	0,050	1	0,050	0,180	0,672
iş_dışı_arkadaş_desteği	0,082	1	0,082	0,293	0,589
öğrenci_desteği	0,066	1	0,066	0,236	0,628
Okul_türü * iş_arkadaşı_desteği	0,227	1	0,227	0,810	0,370
Okul_türü * eş_desteği	0,746	1	0,746	2,663	0,106
Okul_türü * aile_desteği	0,007	1	0,007	0,027	0,871
Okul_türü * iş_dışı_arkadaş_desteği	0,075	1	0,075	0,269	0,605
Okul_türü * öğrenci_desteği	0,856	1	0,856	3,058	0,084
Artık	26,879	96	0,280		
Toplam	1516,7	108			
Düzeltilmiş Toplam	31,591	107			
a. $R^2= 0,149$ (Düzeltilmiş $R^2=0,052$)					

Okul türünün İş tatmini düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

İş arkadaşı desteğinin İş tatminine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * İş arkadaşı desteği etkileşiminin İş tatminine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Eş desteğinin İş tatminine düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. ($p<0,05$). Eşinden aldığı destek yüksek düzeyde olan öğretmenlerin İş tatmini puanları, Eşinden aldığı destek düşük düzeyde olan öğretmenlerin İş tatmini puanlarından yüksek bulunmuştur. Okul türü * Eş desteği etkileşiminin İş tatminine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Aile desteğinin İş tatminine düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * Aile desteği etkileşiminin İş tatminine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

İş dışı arkadaş desteğinin İş tatminine düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * İş dışı arkadaş desteği etkileşiminin İş tatminine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Öğrenci desteğinin İş tatminine düzeyine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. ($p>0,05$). Okul türü * Öğrenci desteği etkileşiminin İş tatminine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin sosyal destek algılarının iş tatmin düzeyleri ile ilişkisinin incelenmek amacıyla yapılan araştırmanın sonuçları aşağıda tartışılarak sunulmuştur:

4.1. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkinine Dair Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri iş arkadaşı desteği, eş desteği, aile desteği, iş dışı arkadaş desteği ve öğrenci desteği olmak üzere 5 boyutta incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenler en yüksek sosyal desteği 4,246 ortalama ile eşlerinden, sonrasında ise sırasıyla 3,850 ortalama ile iş arkadaşlarından, 3,560 ortalama ile ailelerinden, 3,526 ortalama ile iş dışı arkadaşlarından ve en az sosyal desteği 2,740 ortalama ile öğrencilerinden algılamaktadırlar. Araştırmadan elde ettiğimiz sonuç; bizim örneklem grubumuza benzer şekilde Ceyhun'un (2009) zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucuyla örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada da öğretmenler en fazla sosyal desteği eşlerinden, en az sosyal desteği öğrencilerinden algılamaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Literatürde yapılan araştırmalarda cinsiyetle ilgili farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bazı

araştırmalarda bizim araştırma sonucumuzu destekleyen şekilde algılanan sosyal desteğin cinsiyete gre farklılaşmadığı belirlenmiştir. (Çeçen, 2008; Yılmaz, E. 2008). Bazı çalışmalarda ise bayanların erkeklerden daha fazla sosyal destek algısına sahip olduğu belirlenmiştir. (Ceyhun 2009, ivilidağ 2003; Altay, 2007; Segrin, 2003). ıkan sonuçlardan, cinsiyetin algılanan sosyal desteği yordayan bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan retmenlerin yaşlarına gre; iş arkadaşlarından, eşlerinden, iş dışı arkadaşlarından ve rencilerinden algıladıkları sosyal destek dzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna gre araştırmaya katılan; 41 yaş ve zeri olan retmenler, diğer yaş gruplarından daha fazla iş arkadaşlarından ve renci desteği aldıkları, 30 yaş ve daha altı olan retmenlerin ise daha fazla eş ve iş dışı arkadaşlarından sosyal destek algıladıkları saptanmıştır. Literatrde yapılan araştırmada bizim araştırma sonucumuzu destekleyen araştırma olduğu gibi (Durak 2009) araştırmaların çoğunluğunda; sonucumuzu desteklemeyen, yaşın sosyal destek algısıyla istatistiksel açıdan bir ilişkisinin olmadığını ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (ivilidağ, 2003; Segrin, 2003).

Araştırmaya katılan retmenlerin medeni durumlarına gre iş dışı arkadaş desteği dzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı, diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Buna gre; araştırmaya katılan bekar retmenlerin evli retmenlerden daha fazla iş dışı arkadaşlarından sosyal destek algıladıkları saptanmıştır. Diğer boyutlara ilişkin retmenlerin algıladıkları sosyal destek dzeyinin ise birbirlerine benzerlik gsterdiği sonucuna varılmıştır. Durak'ın (2009) lise retmenleri zerinde gerçekleştirdiği araştırmasında bekar

öğretmenlerin algıladıkları iş dışı arkadaş desteğinin bizim araştırmamızda olduğu gibi evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin eğitim verdiği öğrenci grupları farklılaşsa da algıladıkları sosyal destek iş dışı arkadaş desteği dışında farklılaşmadığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre; iş arkadaşı desteği ve öğrenci desteği düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı, diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenler, diğer bölümlerden mezun olan öğretmenlerden daha fazla iş arkadaşlarından sosyal destek algıladıkları, zihinsel engelli sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin de diğer bölümlerden mezun olan öğretmenlerden daha fazla öğrenci desteği algıladıkları saptanmıştır. Diğer boyutlara ilişkin öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyinin ise birbirlerine benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Abay (2009), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasına mezun oldukları bölüme göre sosyal destek algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Altay (2007) okul yöneticileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında da benzer şekilde mezun olunan okul ile algılanan sosyal destek üzerinde anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Araştırma sonuçlarının örtüşmemesinin nedeni örneklem gruplarının farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çünkü bizim örneklem grubumuzu oluşturan öğretmenler zihinsel engelli çocuklarla çalışmakta olup, daha fazla sosyal destek ihtiyacı içindedirler. Öğrencilerden alınan desteğin zihinsel öğrencilerle çalışan öğretmenler açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türlerine göre; iş arkadaşı desteği ve öğrenci desteği düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin, devlet okulunda çalışan öğretmenlerden daha fazla iş arkadaşlarından sosyal destek algıladıkları, devlet okulunda çalışan öğretmenlerin de özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin daha fazla öğrenci desteği algıladıkları saptanmıştır. Diğer boyutlara ilişkin öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyinin ise birbirlerine benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Durak (2009) Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında da okul türlerine göre sosyal destek algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Aynı şekilde Abay (2009) özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyinin farklılaşmadığını saptamıştır. Araştırma sonuçlarının örtüşmeme nedeninin çalışılan öğrenci grubunun farklılığından dolayı, özel ve resmi eğitim kurumlarının olanaklarının farklılaşmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yıllarına göre; öğrenci desteği düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yılı 4-7 yıl arası olan öğretmenlerin, daha fazla ve daha az çalışma süresi olan öğretmenlerden daha fazla öğrenci desteği algıladıkları saptanmıştır. Diğer boyutlara ilişkin öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyinin ise birbirlerine benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır. Ceyhun'un(2009) araştırmasında da zihinsel engelli bireylerle 6 yıldan daha çalışan öğretmenlerin algıladıkları öğrenci desteğinin daha fazla çalışma süresine sahip öğretmenlerden düşük olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin çalışma

yaşamlarının ilk yıllarında özel bir grup olan zihinsel engellilerle çalışmalarında öğrencilerinden algıladıkları sosyal desteğin düşük olduğu, ancak zaman içerisinde çalıştıkları gruba daha iyi adaptasyon ve iletişim sağlayarak, bu doğrultuda öğrencilerinden algıladıkları sosyal desteğin yükseldiği söylenebilir.

4.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkinine Dair Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre; içsel iş tatmin düzeylerinin ortalaması 3,965, Dışsal iş tatmin düzeylerinin ortalaması 3,418 ve genel iş tatmini ortalaması 3,691'dir. Diğer bir ifade ile öğretmenler ortamın üzerinde iş tatminine sahip olup, içsel tatmin düzeyleri dışsal tatmin düzeylerinden ve genel iş tatmini düzeylerinden yüksektir. Ceyhun (2009) araştırmasında da öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin dışsal ve genel tatmin düzeylerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Yiğit (2007) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin orta düzeyde işlerinden tatmin sağladıklarını, benzer şekilde Günbayı ve Toprak'ın (2010) ilköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş tatmin düzeyini inceledikleri araştırmalarında öğretmenlerin orta düzeyde iş tatminine sahip oldukları saptanmıştır. Araştırma sonuçlarının örtüşmeme nedeninin, görev yapılan kurumlara özgü iletişim, kişiler arası ilişkiler gibi örgütsel faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini düzeyinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Yabancı literatürde yapılan araştırmalarda; Mason (1995), Rout (1999), Loscocco (1990), Oshagbemi (1997) ise cinsiyetin etkisinin olduğu fakat erkek veya kadın olarak net bir durum olmadığını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara benzer olarak ülkemizde Durak (2009) Yılmaz (2007) araştırmalarında cinsiyet ve iş tatmini arasında ilişki saptamazlarken, Akçamete,

Kaner ve Sucuoğlu (2001) ve Yiğit (2007) araştırmalarında kadın օđretmenlerin iş tatmin seviyelerinin erkek օđretmenlerden daha yփksek olduğu saptanmıştır. Gփnbayı ve Toprak'ın (2010) araştırmalarında ise erkek օđretmenlerin kadın օđretmenlerden daha fazla işlerinden tatmin sağladıkları belirlenmiştir. Buradan cinsiyetin iş tatminini yordayan bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan օđretmenlerin iş tatmini dփzeyinin yaşlarına gփre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Literatփrde yapılan araştırmalar genellikle iş tatmininin yaşa gփre farklılaşmadığı yփnփndedir. Scammel ve Stead (1980), Wellmaker (1985), Hamshari and Mohammad (1986) yaş ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olmadığını ifade etmişler. ֓lkemize yapılan araştırmalarda da iş tatmininin yaşa gփre farklılaşmadığı belirlenmiştir (şahbaz ve Dursun 2010; Yiğit 2007; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Durak 2009). Ancak iş tatmininin yaşa gփre farklılaştığını belirten araştırmalara da bulunmaktadır (Çalışkan 2005; Yelboğa, 2007; Gփnbayı ve Toprak 2010). Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde yaşın iş tatminini yordayan bir değişke olmadığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan օđretmenlerin iş tatmini dփzeyinin medeni durumlarına gփre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Literatփrde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Durak 2009; Yiğit 2007; Adıgփzel 2010). Buradan evli ve bekar օđretmenlerin iş tatmin dփzeylerinin birbirlerine benzerlik gփsterdiđi ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan օđretmenlerin mezun oldukları bփlփme gփre; içsel ve genel iş tatmin dփzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı, dışsal tatmin ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Buna zihinsel engelli sınıf օđretmenliđi mezun olan օđretmenler, diğer bփlփmlerden mezun olan

öğretmenlerden daha yüksek içsel ve genel iş tatmin düzeylerine sahiptirler. Literatürde mezun olunan bölümün iş tatminini etkilediği yönünde bulgular olduğu gibi (Yiğit 2007, Günbayı ve Toprak 2010) mezun olunan bölümün iş tatminini etkilemediğine dair bulgulara da rastlanılmaktadır (Durak 2009). Araştırma sonuçlarının farklılaşmasının nedeninin örneklem grubunun farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırmamızda zihinsel engelli sınıf öğretmenliğinden mezun olan öğretmenlerin çalışmak istedikleri gurubu eğitim hayatlarının başlangıcında isteyerek seçmeleri, diğer bölümlerden mezun olan öğretmenlerin ise eğitim hayatlarının sonunda bu öğrencilerle çalışmayı seçmelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. İstenilerek seçilen meslekten yüksek iş tatmininin duyulması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini düzeyinin okul türlerine göre; içsel ve genel iş tatmini düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı, dışsal boyutta ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; devlet okulunda çalışan öğretmenlerin içsel ve genel iş tatmin düzeyleri özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Literatürde okul türüne göre öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin farklılaşmadığına yönelik bulgulara rastlanırken (Yiğit 2007) okul türünün öğretmenlerin iş tatmin düzeyini etkilediğine dair bulgular da bulunmaktadır (Durak 2009, Ceyhun 2009). Araştırmalardan farklı sonuçlar çıkmasının başlıca nedeninin her kurumun kendine özgü oluşturduğu kurum kültürü, çalışanlar arasındaki iletişim ve ilişkilerin olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini düzeyinin engelli bireyler ile çalışılan toplam hizmet yıllara göre; içsel, dışsal ve genel iş tatmini düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre; engelli bireyler ile

çalışılan toplam hizmet yılı 7 yıl ve daha fazla olan öğretmenler içsel ve genel iş tatminlerinin yüksek olduğu, 4-7 yıl arası olan öğretmenlerin ise dışsal tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde engelli bireyler ile çalışılan hizmet süresi olarak incelenen bir değişkene rastlanılmamıştır. Ancak bu durumun öğretmenlerin kıdemleri ile ilişkilendirilebileceği düşünülmüştür. Günbayı ve Toprak'ın (2010) araştırmalarında öğretmenlerin kıdemlerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaştığı, Şahbaz ve Dursun'un (2010) araştırmalarında ise zihinsel engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin kıdemlerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buradan zihinsel engellilerle çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesinde engelli bireylerle çalışılan hizmet yılının yordayan bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

4.3. Algılanan Sosyal Destek ve İş Tatmini İlişkisine Dair Sonuç ve Tartışma

Araştırmada zihinsel engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Analiz sonucunda; öğretmenlerin iş arkadaşlarından ve öğrencilerinden algıladıkları sosyal desteğin, içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeylerini pozitif olarak etkilediği, iş arkadaşlarından ve öğrencilerinden algıladıkları sosyal destek yükseldikçe iş tatmin düzeylerinin de yükseldiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmada zihinsel engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin eşlerinden algıladıkları sosyal destek ile içsel ve genel iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu, dışsal tatmin düzeylerini ise eşlerinden algıladıkları desteğin etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; öğretmenlerin eşlerinden

algıladıkları sosyal destek arttıkça genel ve içsel iş tatmin düzeyleri artmakta, dışsal tatmin düzeyleri ise farklılaşmamaktadır.

Araştırmada zihinsel engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin ailelerinden ve iş dışı arkadaşlarından algıladıkları sosyal desteğin iş tatmin düzeylerini istatistiksel olarak etkilemediği belirlenmiştir. Buna göre farklı düzeylerde ailelerinden ve iş dışı arkadaşlarından sosyal destek algılayan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri birbirine benzerlik göstermektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar incelendiğinde; iş dışı ve aile desteğinin iş ortamından ayrı bir faktör olarak iş tatminini etkilemediği, ancak özel bir grup olan zihinsel engellilerle çalışan öğretmenlerin eşlerinden algıladıkları sosyal desteğin işlerinden sağladıkları tatminde oldukça önemli olduğu, ayrıca çalışılan öğrencilerden algılanan sosyal desteğin öğretmenlerin iş tatmin düzeylerine olumlu yansımalarının olduğu görülmüştür. Literatürde iş tatmini sosyal destek ilişkisini araştıran sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Özellikle zihinsel engelli bireylerle çalışan öğretmenler üzerinde sadece Ceyhun'un (2009) araştırmasına rastlanılmıştır. Bu araştırmada bizim araştırma sonucumuzun aksine zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır. Oysaki zihinsel engelliler özel bir çalışma grubudur. Beklenen bizim araştırma sonucumuzda olduğu gibi iş tatminini algılanan sosyal desteğin etkilemesidir. Araştırma sonuçlarının farklılaşmasının öğretmenlerin kişisel veya çalıştıkları kurumların farklılaşan örgütsel faktörlerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

4.4. Araştırmacılara Öneriler

Araştırma sonuçlarından çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Zihinsel engelli bireylerle çalışacak öğretmenlerin, zihinsel engelli bireylere yönelik özel eğitim almaları iş tatmin düzeylerine olumlu yansıyacaktır. Bunun için üniversitelerde zihinsel engellilerle çalışacak öğretmenlere özel fakülte sayılarının artırılması önerilmektedir.
- Toplumda zihinsel engelli bireylerin eğitiminin önemine ve bu bireylerin eğitiminde görevli öğretmenlerin karşılaştıkları güçlüklerle yönelik bilincin artırılması için medyada ilgili yayınlara yer verilmeli, böylelikle zihinsel engellilerle çalışan öğretmenlere olan sosyal destek artırılabilir.
- Yapılan bu çalışmada elde edilen bulguların, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı ve gerçekleştirilecek akademik çalışmalara ışık tutacağı düşünölmektedir. Fakat bu sonuçları genelleye bilmek ve alan içerisinde uygulamasını sağlayabilmek için daha fazla sayıda öğretmeni kapsayan araştırmaların yapılması gerekmektedir.

5. KAYNAKLAR

Abay, A. (2009). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları ile sosyal destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Açıklm, C. (2008). Eskişehir-Bozüyük bölgesindeki seramik sektöründe iş kazaları ve kişisel koruyucu malzeme kullanımının kazalar üzerindeki etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 133-154.

Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Akar, C. & Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 97-113.

Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve /aile çatışmalarının yaşam tatmin üzerindeki etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 141-170.

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.

Aliyeva, S. (2001). *Tekstil sektöründe bir araştırma: hizmet içi eğitim programlarının iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Altay, M. (2007). *Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Annak, B. B. (2005). *Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu: duygu-durum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Ardahan, M. (2006). Sosyal destek ve hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9 (2), 68-75.

Ardıç, K. & Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulmuştur*, İstanbul.

Asan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-221.

Baycan, A. (1985). *An Analysis Of Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bozkurt, Ö. & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.

Ceyhun, A. T. (2009). *Zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerde iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Coşkun, Y. & Akkaş, G. (2009). Engelli çocuğu olan annelerin sürekli kaygı düzeyleri ile sosyal destek algıları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 10 (1), 213-227.

Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Malatya, *Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.

Çarıkçı, H. İ. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler – süpermarket üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Enstitüsü*, 5 (2), 155-168.

Çeçen R. (2008). Öğrencilerinin cinsiyetlerine ve ana baba tutum algılarına göre yalnızlık ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 415-431.

Çekmecelioğlu, Hülya G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 79-97.

Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Çiftçi, C. (2001). 12-16 yaş eğitilebilir düzeyde zihinsel engelli çocuklarda beden eğitimi ve spor derslerinin bazı motorik özelliklere etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu Lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir analiz*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çivilidağ, A. (2003). *Anadolu Lisesi ve özel lise öğretmenlerinin iş tatmini, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir, N. (2007). Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Öneri: *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (28),167–175.

Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Dolaşır, S. & Dolaşır, S. (2006). Ankara üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının iş doyumu. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4 (3), 103-109.

Durak, İ. & Serinkan, C. (2007). Hemşirelerde iş tatmini: denizli devlet hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karaman İİBF Dergisi*, 13, 119- 135.

Durak, S. (2009). *Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duyan, V. , Duyan Çamur, G. , Çifçi Gökçearslan, E. , Sevin, Ç. , Erbay, E. & İkizoğlu, M. (2008). Lisede okuyan öğrencilerin yalnızlık durumlarına etki eden değişkenlerin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33 (150), 28-41.

Dürü, Ç. , Özbaş, R. , Işıklı, S. , Haksal, P. & Vural, A. (2006). Genel sıkıntı düzeyinin belirlenmesi çalışması raporu. *Psikolojik Destek Programı*, Ankara: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü12 Acil Sağlık Hizmetleri Şube Müdürlüğü, Temmuz.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basın-Yayın.

Erkan, G. (2003). Özürlülerle sosyal hizmet uygulamaları. *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, Özel Eki, 25 (4), 34-38.

Ermiş, B. B. (2008). Bir sosyal destek kaynağı olarak aile, *V. Aile Şurası Aile Destek Hizmetleri, Bildirileri*, 5-7 Kasım, Ankara: Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayını.

Ferik, İ. F. (1997). *Örgüt Büyüklüklerine Bağlı Olarak Liderlik Tarzları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gedik, T. , Akyüz, K. C. & Batu, C. (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1-11.

Genç, M. (2006). *Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Girgin, G. & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TAF Prev Med Bull*, 4 (4), 172-187.

Gözener, E. & Sayın, S. (2007). Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Eğitim Dergisi E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi*, (16), 1307-1785.

Gül, H., Oktay, E & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, (15), 1-11.

Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9 (1), 150-169.

Güner, A. R. (2002). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Gür, D. (2006). *Özelleştirmenin iş tatmini üzerine etkisi kütahya şeker fabrikası a.ş. uygulaması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Hamshari, O & Mohammad, A. (1986). Job satisfaction of professional librarians: a comparative study of technical and public service departments in academic libraries in jordan. *Dissertation Abstracts International*, 46, 3179.

Kaner, S. (2003). Aile destek ölçeği: faktör yapısı, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 4 (1), 57-72.

Kapıkıran, Ş. & Özgüngör, S. (2009). Ergenlerin sosyal destek düzeylerinin akademik başarı ve güdülenme düzeyi ile ilişkileri. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 16 (1), 21-30.

Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 145-162.

Karalp, A. (2009). *Lise öğrencilerinin psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K. & Çınar, O. (2009). Yönetim. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 20 (63), 59-76.

Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınevi.

Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.

Köse, E. (2006). *Liseli ergenlerde kişilik ve sosyal desteğin yalnızlığa olan etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Loscocco, K.A. (1990). Reactions to blue-collar work. *Work and Occupations*, 17 (2), 152-178.

Luckasson, R & Reeve, A.,(2001). Naming, defining and classification in mental retardation. *Mental Retardation*, 39 (1), 47-52.

Mason, E. S. (1995). Gender differences in job satisfaction. *Journal of Social Psychology*, 135 (2), 143-152.

Oshagbemi, T. (1997). The Influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (7-8), 511-520.

Öcal, Ö. (2008). *İş-aile çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresinin karşılaştırmalı analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdevecioğlu, M. & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

Özer, D. , (2005). *Engelliler için beden eğitimi ve spor*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.

Özer, D. , Aral, N. , Özer, K. , Güvenç, A. & Tatar, N. (1999). Eğitilebilir zihinsel engelli çocukların motor yeterliliklerinin normal gelişim gösteren yaşlıları ile karşılaştırılarak incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4 (3), 3-14.

Rout, U. (1999). Gender differences in stres, satisfaction &mental well-being among general practitioners in England. *Psychology, Health &Medicine*, 4 (4), 345-355.

Scammel R. & Stead, B.A. (1980). A. study of age and tenure as it pertains to job satisfaction. *Journal of Library Administration* 1, 3-8.

Segrin C. (2003). Age moderates the relationship between social support and psychosocial problems. *Human Communication Research*, 29 (3), 317-342.

Sevimli, F. & İşçan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.

Sıgır, Ü. & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 131-154.

Şahbaz, Ü. & Dursun, A. (2010). *Zihin engelli öğrencilerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. 19. Eğitim Bilimleri Kurultayı.

Şencan, B. (2009). *Lise öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek düzeyi ile sosyal yetkinlik beklentisi düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Traş, Z. & Güngör, H. C. (2011). Avrupa ülkelerinden gelen Türk asıllı üniversite öğrencilerinin sosyal destek ve sosyal bağlılıkları üzerine nitel bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 261-272.

Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.

Üstün, A. (2009). Bilgi hizmetlerinde verimlilik ve motivasyon. *Türk Kütüphaneciliği*, 23 (3), 602-608.

Vuran, S. (2003). *Özel eğitim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset.

Wellmaker, R. B. (1985). The relations of perceived management systems and job satisfaction of public librarians. *Dissertation Abstract International* 45, 3471A.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2) , 1-19.

Yılmaz, E. ve ark. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek Ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi, *Genel Tıp Dergisi*, 18 (2), 71 – 79.

Yılmaz, K. (2007). *İstanbul ili, Anadolu yakası, endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, Ö. (1990). *Personel Organizasyonu*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

Yüksel, G. & Baytemir, K. (2010). İlköğretim öğrencilerinin internet kullanım amaçları ile algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 1-20.

6. EKLER

Sevgili Öğretmen Arkadaşlarım;

Bu araştırma, yüksek lisans bitirme tezi çalışmasında kullanılacaktır bu anlamda anketlere vereceğiniz cevaplar ışık tutacaktır. Lütfen işaretsiz ifade bırakmayınız. Bilgileriniz sadece bu araştırmada kullanılacak ve saklı tutulacaktır. İsim belirtmeniz gerekmemektedir. İlginiz, katılımınız ve içtenlikle yanıtladığınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı: Mert AYTAÇ

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

T.C Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisansı

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda bireysel özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır. Sizin için en uygun olan ifadenin sonunda parantez için (X) işareti koyunuz. Zaman ayırdığımız için teşekkürler.

1. Cinsiyetiniz:

Erkek () Bayan ()

2. Yaşınız:

23 yaş ve daha altı ()

24 – 30 yaş arası ()

31- 35 yaş arası ()

36- 40 yaş arası ()

41 yaş ve üzeri ()

3. Medeni Haliniz:

Bekâr () Evli () Boşanmış ()

4. Mezun Olduğunuz Bölüm:

Zihinsel Engelli Sınıf Öğretmenliği ()

Çocuk Gelişimi Öğretmenliği ()

Okul Öncesi Öğretmenliği ()

Sınıf Öğretmenliği ()

5. Çalıştığınız Okul Türü:

Özel Eğitim Okulu (devlet) ()

Özel Eğitim Kurumu (özel) ()

6. Engelli bireylerle çalıştığınız toplam hizmet yılınız:

3 yıl ve daha az ()

4-7 yıl arası ()

7-14 yıl arası ()

14 yıl ve daha fazla ()

Ek 2. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Bu ölçekte ‘5 soru’ işinizle ilgili çeşitli konularda kimden ne derece destek aldığınız ile ilişkilidir.

Her bir soruyu dikkatli okuduktan sonra o konuda çevrenizdeki bulunan iş arkadaşlarınız, eşiniz, iş yeri dışındaki arkadaşlarınız, anne-babanız, öğrencilerinizden ne derecede destek aldığınızı belirtin. Eşiniz yok ise, Anne ya da babanızdan her ikisi veya biri vefat etmiş ise, ilgili cevapları boş bırakınız. İş ve iş dışı arkadaşlarınız ve öğrencilerinizle ilişkili olarak cevap verirken onlara ilişkin genel algınızı yansıtmanız önemlidir.

- *Hiç rahat paylaşamam’ 1 1,
- *Pek rahat paylaşamam’ 1 2,
- *Kararsızım’ 1 3,
- *Oldukça rahat paylaşırım’ 1 4,
- *Çok rahat paylaşırım’ 1 5 ifade etmektedir.

Algıladığınız desteği 1’den 5’e kadar artan bu ölçekte derecelendirmeniz gerekmektedir. Cevaplarınızı kategorilerde belirtilen her bir kişi için daire içine alınız.

1- İşiniz iyi yaptığınız için bir övgü ya da takdir işittiğinizde ve bundan dolayı kendinizi mutlu hissettiğinizde, bu mutlu aşağıda bulunan kategorilerdeki kişilerle ne derece rahat paylaşırsınız?

	Hiç Rahat Paylaşamam	Pek Rahat Paylaşamam	Kararsızım	Oldukça Rahat Paylaşırım	Çok Rahat Paylaşırım
a) İş yerindeki arkadaşlarımla	1	2	3	4	5
b) Eşimle (Eşiniz yoksa boş bırakın)	1	2	3	4	5
c) Anne ve Babam ile	1	2	3	4	5
d) İş yeri dışındaki arkadaşlarımla	1	2	3	4	5
e) Öğrencilerimle	1	2	3	4	5

2- İşinizi yaparken bir hata yaptı ve bundan dolayı üzüldüğünüzde bu durum aşağıdaki kategorilerde belirtilen kişilerle ne derece rahat paylaşırsınız?

	Hiç Rahat Paylaşamam	Pek Rahat Paylaşamam	Kararsızım	Oldukça Rahat Paylaşırım	Çok Rahat Paylaşırım
a) İş yerindeki arkadaşlarımla	1	2	3	4	5
b) Eşimle (Eşiniz yoksa boş bırakın)	1	2	3	4	5
c) Anne ve Babam ile	1	2	3	4	5
d) İş yeri dışındaki arkadaşlarımla	1	2	3	4	5
e) Öğrencilerimle	1	2	3	4	5

3- İşinizden kaynaklanan gerginliği aşağıdaki kategorilerde belirtilen kişilerle ne derece rahat paylaşırsın.

	Hiç Rahat Paylaşamam	Pek Rahat Paylaşamam	Kararsızım	Oldukça Rahat Paylaşıyorum	Çok Rahat Paylaşıyorum
a) İş yerindeki arkadaşlarımla	1	2	3	4	5
b) Eşimle (Eşiniz yoksa boş bırakın)	1	2	3	4	5
c) Anne ve Babam ile	1	2	3	4	5
d) İş yeri dışındaki arkadaşlarımla	1	2	3	4	5
e) Öğrencilerimle	1	2	3	4	5

EK-3 İş Tatmin Ölçeği

Aşağıdaki işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatli okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönden ne derece memnun olduğunuzu "X" işareti ile belirtiniz. Teşekkürler.

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	Hiç Memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1) Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2)Bağımsız çalışma olanağının olması bakımından					
3)Ara sıra değişik şeyler yapabilme olanağının olması bakımından					
4) Toplumda "saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5) Yöneticimin emrindeki kişileri iyi idare tarzı açısından					
6) Yöneticimin kara vermedeki yeteneği bakımından					
7) Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi açısından					
8) Bana garantili bir iş sağlaması bakımından					
9) Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissettirmesi açısından					
10) Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12) İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	Hiç Memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
14) İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16) İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana vermesi açısından					
17) Çalışma şartları bakımından					
18) Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşması bakımından					
19) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20) İş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

7. ÖZGEÇMİŞ

Mert AYTAÇ

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı : Elazığ, 5 Ocak 1985
Cinsiyet : Bay
Yabancı Dil : İngilizce
Mail : mertaytac23@hotmail.com

Eğitim Bilgileri

Yüksek Lisans (-) :Maltepe Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı
Lisans (2008) :Doğu Akdeniz Üniversite, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı
Lise (2001) :Özel Harput Koleji

İş Bilgileri

2011 - Devam : Zübeyde Hanım Anaokulu / Diyarbakır
2009 - 2011 : Özel Işığım Özel Eğitim Kursu ve Rehabilitasyon Merkezi/
Elazığ
2008 - 2009 : Özel Gözde Çocukları Özel Eğitim Okulu/ Elazığ