

TC
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER İLE SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

TEACHERS WHO WORK AT SPECIAL EDUCATIONAL INSTITUTES
AND AN INVESTIGATION OF THE OCCUPATIONAL SATISFACTION OF
CLASSROOM TEACHERS

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşe UĞUR

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Kürşad Han DÖNMEZ

Giresun-2015

TC

GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER İLE SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

TEACHERS WHO WORK AT SPECIAL EDUCATIONAL INSTITUTES
AND AN INVESTIGATION OF THE OCCUPATIONAL SATISFACTION OF
CLASSROOM TEACHERS

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşe UĞUR

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Kürşad Han DÖNMEZ

Giresun-2015

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenler ile Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmamın tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03/07/2015

Ayşe UĞUR

ÖN SÖZ

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin eğitime ve öğretmene verdiği değerle mukayese edildiği günümüz toplumunda eğitim sistemimizin geçmişe oranla daha iyi durumda olduğu ve gün geçtikçe de iyileştiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu gerçeğin en büyük uygulayıcısı hiç şüphesiz öğretmenlerdir.

Hitap ettiği hedef kitle ve bu hedef kitlenin ülkelerin ayakta kalması için gelecek vaat etmesi öğretmenlik mesleğini daha da önemli kılmaktadır. Çünkü bir öğretmen yetişir bir dünya değişir. Yeni nesli, eseri haline getirecek kişi öğretmendir.

Öğretmen olabilmek sadece bazı bilişsel bilgilere ve genel yeterliliklere sahip olmakla bitmiyor. Bunun yanı sıra sabır, ilgi, vicdani sorumluluk, özveri ve en önemlisi de fedakârlık gibi bazı kişisel özelliklere de sahip olmayı gerektirir.

Öğretmenlik mesleğinin kendisi başlı başına çok fazla sabır göstermeyi gerektiren bir meslekken, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ise sabır katsayıları bir hayli yüksek olmalıdır. Çünkü oradaki hedef kitle olan özel öğrenciler, çok daha fazla sabır gerektirir. Öğretmenlerin bunca fedakârlık isteyen mesleği icra etmeleri de hiç şüphesiz onların bazı alanlarda maddi ve manevi ihtiyaçlarının giderilmesinden geçer. Çünkü ihtiyaçları giderilen öğretmen işinde daha başarılı olur. Bunun yanı sıra var olan aksaklıklar da tespit edilip, düzeltilmesi için gerekli çalışmalar yapılırsa öğretmenler daha sağlıklı nesil yetiştirebilirler.

Günümüzde öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesine yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada da özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmamın her aşamasında benden hiçbir anlamda yardımını esirgemeyen, bana her anlamda yol gösteren lisans ve yüksek lisans hocam, saygıdeğer danışmanım Yrd. Doç. Dr. Kürşad Han DÖNMEZ'e, bilimsel anlamda her fırsatta yardımına koştuğumda güler yüzüyle karşılayan, yardımlarıyla çalışmama katkıda bulunan sayın hocam Prof. Dr. Mustafa CİN'e, çalışmam süresince bilimsel katkılarıyla destek veren saygıdeğer hocam Yrd. Doç. Dr. Temel TOPAL'a, İngilizce çeviriler sırasında bütün samimiyetiyle yardımcı olan çok değerli İngilizce

II

Öğretmeni Taner AYAN'a, eğitim hayatımda üzerimde emeği olan bütün hocalarıma sonsuz saygı ve teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca çalışmamın veri toplama kısmında gönüllü bir şekilde ankete katılan değerli öğretmenlere ve anlayışlı idarecilere de teşekkür ederim.

Beni bu günlere getiren, koşulsuz destekleyen ve seven, gurur kaynağım olan aileme yürekten teşekkür ediyorum.

III

ÖZET

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER İLE SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Ayşe UĞUR

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Kürşad Han DÖNMEZ

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmaya gönüllü olarak, Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 9 ilkokul, 11 özel eğitim okulu ve rehabilitasyon merkezinde çalışan toplamda 265 öğretmen katılmıştır. Ancak bunlardan anketleri istenildiği gibi dolduran 254 öğretmenin verileri çalışmaya dâhil edilmiştir.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde Giriş başlığı altında problem, alt problemler, amaç ve önem, sınırlılıklar, varsayımlar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır. İkinci bölümde mesleki doyum ile ilgili kuramsal çerçeveye ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölüm yöntem kısmını, dördüncü bölüm bulgular ve yorumu, beşinci bölüm ise sonuç ve öneriler kısmını oluşturmaktadır.

Çalışmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Giresun Merkez ilçede bulunan ilkokullarda, Giresun ve ilçelerde bulunan bütün özel eğitim okulları ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kurumlarda görev yapan 120'si bayan, 134'ü erkek toplamda 254 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması 48 bulunmuştur.

IV

Araştırmada mesleki doyum ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, öğretmenlerin alanı, yaşı ve mesleki kıdemi gibi alt değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” ve öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde “Aritmetik ortalama, yüzde, frekans, standart sapma, T-Testi, One-Way Anova” gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, öğretmenlerin alanı, yaşı ve mesleki kıdemi gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

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

ABSTRACT**TEACHERS WHO WORK AT SPECIAL EDUCATIONAL INSTITUTES
AND AN INVESTIGATION OF THE OCCUPATIONAL SATISFACTION OF
CLASSROOM TEACHERS****Ayşe UĞUR****Advisor: Asst. Prof. Kürşad Han DÖNMEZ**

In this study, the levels of occupational satisfaction between class teachers and the teachers working at special education institutes have been investigated.

A total of 265 teachers who work at 9 primary schools, 11 special educational schools and rehabilitation centers under Giresun Provincial Directorate of National Education have voluntarily participated in the survey. However, data of 254 teachers who have filled in the questionnaire as requested have been included in the study.

The investigation consists of five sections. In the first section of the investigation are there the problem, sub-problems, aim and importance, limitations, assumptions, definitions and abbreviations beneath the title of Introduction. The theoretical sphere of occupational satisfaction and relevant researches are involved in the second section. The third section composes the method, the fourth section the findings and comments, and the fifth section the results and proposals.

The population of the study consists of the teachers who work at the primary schools in the central district of Giresun, all the special educational schools and rehabilitation centers available under Giresun Provincial Directorate of National Education. A total of 254 teachers, including 120 female and 134 male ones, constitute the sample of the study. The mean age of the teachers who have taken part in the survey is 48.

VI

In the study the relationship between occupational satisfaction and sub-variables such as gender, marital status, alma mater, teachers' fields, ages and tenures has been investigated.

General screening model has been used in the research. "Job Satisfaction Scale" developed by Kuzgun, Aydemir-Sevim and Hamamcı (1999), and "Personal Information Form" prepared by a researcher to determine the personal information of teachers have been utilized in order to collect the research data. Statistical methods such as "arithmetic mean, percentage, frequency, standard deviation, T-Test, One-Way Anova" have been employed to analyze the data.

According to the results, no significant relationship has been discovered between the occupational satisfaction levels of the teachers working at special educational institutes and classroom teachers, and gender, marital status, alma mater, teachers' fields, ages and tenures. Various recommendations have been made in line with the results.

Key Words: Professional Satisfaction, Classroom Teaching, Special Education.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	I
ÖZET	III
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VII
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	XI
TABLolar DİZİNİ	XII
BÖLÜM I	1
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Problem	7
1.2.1 Alt Problemler	7
1.3 Amaç ve Önem	8
1.4 Sınırlılıklar	9
1.5 Varsayımlar	9
1.6 Tanımlar	10
1.7 Kısaltmalar	10
BÖLÜM II	11
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1 Mesleki Doyum Kavramı	11
2.2 Mesleki Doyumun Önemi	13

VIII

2.3 Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler	15
2.3.1 Bireysel Faktörler.....	15
2.3.1.1 Yaş	15
2.3.1.2 Cinsiyet	16
2.3.1.3 Kişilik	16
2.3.1.4 Kıdem	16
2.3.5 Eğitim Düzeyi	16
2.3.2 Örgütsel, Çevresel Faktörler	17
2.3.2.1 İşin Kendisi	17
2.3.2.2 Ücret	17
2.3.2.3 Çalışma Arkadaşları	17
2.4 Mesleki Doyum Kuramları	18
2.4.1 İçerik Kuramları	18
2.4.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuram	18
2.4.1.1.1 Fiziksel İhtiyaçlar	18
2.4.1.1.2 Güvenlik İhtiyacı	18
2.4.1.1.3 Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı	18
2.4.1.1.4 Saygınlık İhtiyacı	19
2.4.1.1.5 Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	19
2.4.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	19
2.4.1.3 McClelland Kuramı (Başarı Gereksinim Kuramı)	19
2.4.1.4 McGregor Kuramı (X ve Y kuramı)	20

2.4.2 Süreç Kuramları	20
2.4.2.1 Beklenti Kuramı	20
2.4.2.2 Eşitlik Kuramı	20
2.4.2.3 Verimlilik (Doyum) Kuramı	20
2.4.2.4 Toplumsal Başyuru (Referans Grubu) Kuramı	20
2.5 İlgili Araştırmalar	20
BÖLÜM III	31
3. YÖNTEM	31
3.1 Araştırmanın Modeli	31
3.2 Evren ve Örneklem.....	31
3.3 Veri Toplama Araçları.....	32
3.3.1 Mesleki Doyum Ölçeği	32
3.3.2 Kişisel Bilgi Formu	32
3.3.3 Verilerin Analizi	33
BÖLÜM IV.....	34
4. BULGULAR VE YORUMLAR	34
4.1 Birinci alt probleme ilişkin bulgular	34
4.2 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları	34

4.3 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Bulguları	38
4.4 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Analiz Bulguları	41
4.5 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Öğretmenlerin Alanı Değişkenine Göre Analiz Bulguları	42
4.6 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Analiz Bulguları	43
4.7 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Bulguları	45
BÖLÜM V.....	47
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	47
5.1 Sonuç	47
5.2 Öneriler	48
KAYNAKÇA	50
EKLER	65
EK-1	65
EK-2	66
EK-3	67
EK-4	68

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

Akt: Aktaran

SPSS: Statistical Package for Social Science

N: Birey Sayısı

P: Manidarlık Düzeyi

Ss: Standart Sapma

Sh: Standart Hata

TABLULAR DİZİNİ

Tablo1: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	28
Tablo 2: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	31
Tablo 3: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	34
Tablo 4: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Alanı Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	34
Tablo 5: Sınıf Öğretmenleri İle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Sonuçları...	35
Tablo 6: Sınıf Öğretmenleri İle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre One-Way Anova Sonuçları	36

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problemin ne olduğuna, araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına, araştırmaya başlarken yapılan varsayıma, tezde geçen tanım ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Ülkelerin kalkınması, çağdaş uygarlık düzeyine ulaşması, maddi manevi güç sahibi olması, bireylerin ve toplumların şekillendirilmesi, kültür ögesinin kuşaktan kuşağa aktarılması ve daha birçok amaç için eğitim şarttır. Toplumların sürekliliğinin sağlanması açısından eğitim önemlidir. Günümüzde çağı yakalamanın yolu insanı eğitmektir.

Toplumun kültürünü nesilden nesle aktarmak, kişileri topluma hazırlamak eğitim kurumunun temel işlevidir. Bu işlev resmi veya gayri resmî yollarla gerçekleştirilmektedir (Türk, 2011).

Günümüzde toplumsal kalkınmanın temel şartlarından biri olan eğitim tüm dünyada bir süreç halindedir. Eğitim artık sadece anayasal bir hak ve sosyal hukuk devletinin sorumluluğu olarak görülmemekte, aynı zamanda ekonomik açıdan eğitilmiş insan gücü sıfatıyla da önem taşımaktadır (Kayhan, 2008).

Ülkemizin gelişmiş ülkelerle boy ölçüşecek düzeye gelmesi, çağdaş medeniyetler düzeyine ulaşması ancak eğitimle mümkündür. Bu doğrultudaki temel ve en önemli faktörlerden biri, birey ve toplumların gelişmesinde eğitimin bel kemiği olan öğretmenlerdir (Karahana, 2006).

Öğretmenlik bireylerin ve toplumların şekillenmesinde önemli bir meslektir. Gelecek nesillerin mimarları olan öğretmenlerin üstlenmesi gereken mesleki sorumlulukların yanı sıra bazı kişisel özellikler de vardır, bunların başında da fedakârlık gelir (Bektaş, 2009).

Öğretmenlik mesleği sadece akademik anlamda donanıma sahip olmakla yeterli olacak bir meslek değildir. Öğretmenlik akademik bilginin yanı sıra sevgi, ilgi, sabır, samimiyet, hassasiyet, coşku, heyecan gibi duyguları da yoğun bir şekilde yaşamayı gerektiren bir meslek dalıdır.

Öğretmenler, bir çocuğun yetişmesinde, bir yerlere gelebilmesinde, kendi ayakları üzerinde durabilmesinde aileden sonra en önemli kişilerdir. Öğretmen bir öğrencinin hayatında bu kadar önemli fonksiyonlara sahipken, öğretmenin işindeki mutluluğunun veya mutsuzluğunun da çocuğu etkileyeceği hiç şüphesiz ortadadır (Tekerci, 2008).

İnsanlarla iyi ilişkiler kurmak, insanlardan olumlu geribildirimler almak, sosyal becerilere sahip olmak, insan ilişkilerinin çok yoğun olduğu öğretmenlik mesleğinin olmazsa olmazlarındandır (Demir, 2007). Bu yeteneklere sahip olma düzeyi, öğretmenlik mesleğini severek veya sevmeyerek yapma sonucunu doğurur.

Öğretmenin görevi öncelikli olarak öğrencilerine model olmaktır; sonra da öğrencilerine milli eğitimin genel amaçlarına uygun, planlanmış yaşantılar hazırlayarak onların yaşantıları yoluyla davranışlarında kalıcı değişiklikler oluşturmaktır (İnandık, 2010).

Geleceği şekillendirecek yeni neslin yetiştirilmesinde hiç kuşkusuz en büyük görevi eğitim kurumları üstlenmektedir. Bir ülkenin kaliteli insan yetiştirme sisteminin, en stratejik parçası olarak kurulmuş okullarda, bugünün ve geleceğin toplumsal ihtiyaçlarına cevap verebilen nitelikli insan gücünü yetiştirmek temel amaçlar arasındadır (Çek, 2011).

Öğretmenlerin mesleklerini etkili bir şekilde icra edebilmeleri, onların başarabilme inançlarına bağlıdır. Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşı karşıya kaldıkları ve üstesinden gelmek zorunda oldukları problemler öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlayamamalarına neden olabilir (Balat ve Karahan, 2011).

Öğretmenlik mesleği uğraştığı hedef kitle açısından çok sabır gerektiren meslekler arasındadır. Öğrenci disiplin problemleri, kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler, hizmet verdikleri yerin çevresel koşulları gibi birçok faktör öğretmende tükenmişliğe yol açarak öğretmenin doyum düzeyini düşürebilir (Çavuşoğlu, 2009). Ancak öğretmen, gösterdiği üstün sabır performansı ile bütün olumsuz durumları, görevini severek yapması sonucu olumluya çevirebilir.

Öğretmenlik mesleği hitap ettiği hedef kitle sonucu çeşitli branşlara ayrılır. Bunlardan biri de sınıf öğretmenliğidir. Sınıf Öğretmenliği ilkokuldaki eğitim, öğretim, yönetim gibi görevleri icra etmekle yükümlü, vicdan, hoşgörü, samimiyet ve fazlasıyla da sabır gerektiren kutsal bir meslektir (Can ve Dalaman, 2010).

Sınıf öğretmenlerinin görevleri sadece okuma yazma öğretmek gibi bilişsel anlamda sınırlı değildir. Esas görevleri her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli bilgi beceri ve davranışları kazandırarak her anlamda model olmaktır.

Tüm dünyada eğitimin kalkınmak için ön koşul olduğu kanısına varılmıştır. Bilginin hızla çoğalması sonucunda eğitimin önemi artmıştır ve artmaya devam edecektir. Tüm dünyada yaşanan gelişim ve değişime ayak uydurmanın ilk ve tek yolu eğitimden geçer. Kuşaktan kuşağa bilgi aktarımı, kültür ögesinin oluşumu ve yerleşimi hep eğitim sayesinde gerçekleşmektedir. Eğitim; toplumları var eden, yine toplumların ayakta durmasını sağlayan temel güç ve ana sermayedir (Korkmaz, 2009).

Eğitimi kişiye biçim verme çabası olarak nitelendirilmektedir (Karacan, 2012). Kişinin yoğrulmasında, belli bir şekil almasında eğitimin katkısı yadsınamaz bir gerçektir. Bu durum geçmişte de böyleydi, günümüzde de böyle ve gelecekte de böyle olacaktır.

Günümüzde rekabet edebilmenin yolu kalite ve verimlilikten geçmektedir. Bunu sağlamanın yolu ise insana yapılan yatırımla doğru orantılıdır. İnsana yapılacak en büyük yatırım ise eğitimidir (Ekşi, 2010).

Çocukların sahip olduğu yetersizlikler ancak eğitimle giderilebilmektedir. Özellikle akranlarından farklı olan bireyler ihtiyaçları doğrultusunda aldıkları eğitimle bu farklılığı minimum seviyeye indirgeyebilirler (Ekşi, 2010).

Mustafa Kemal Atatürk'ün "Eğitimde feda edilecek tek bir fert dahi yoktur." sözü bizi doğrudan özel eğitime yönlendiriyor. Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 42. Maddesine göre "Kimse eğitim öğretim hakkından yoksun bırakılmaz. Bireysel farklılıkları nedeniyle uyarlamalar yapılmaksızın normal eğitim olanaklarından yararlanamayan bireyler de tüm Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları gibi eğitim öğretim hürriyetine sahiptir. Devlet durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır." ifadeleriyle devletimiz de bu konuda kendini sorumlu hissetmektedir.

Bireyler, fiziksel özelliklerinin yanı sıra bilişsel ve duyuşsal alanda da bireysel farklılıklar taşımaktadır. Bazı öğrencilerin öğrenme hızı yüksekken bazı öğrencilerin öğrenme hızları yavaş olabilmektedir. Bu durum da bireyin eğitim alanındaki özel gereksinimlerini karşımıza çıkarmaktadır ve özel eğitime duyulan gereksinimi gözler önüne sermektedir (Gök, 2013).

Özel eğitim gerektiren bireylere eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, bu bireylerin Türk Milli Eğitim Sistemini düzenleyen genel esaslar doğrultusunda eğitilmeleri, iş ve meslek edinmeleri, toplum tarafından kabul görmeleri için yetkililer tarafından birçok yasa, kanun hükmünde kararname, yönetmelik, tüzük ve genelge hazırlanmıştır.

Özel eğitim gerektiren bireyler bir yandan doğuştan ya da daha sonradan sahip olduğu engellerle yaşam mücadelesi verirken, diğer yandan da sosyal çevreye uyum gösterme, sosyal çevre tarafından benimsenme, kabul görülme çabası vermektedir. Bu noktada bireyin sahip olduğu sosyal destek kaynakları çok önemlidir (Aykara, 2010).

Sosyal destek kaynaklarından biri olan özel eğitim öğretmenlerine fazla iş düşmektedir. Bireysel farklılıklarının kabulü ve farkındalık yaratmak, duyarlılıklarıyla sınıftaki diğer öğrencilere model olmak konusunda en büyük görev ve sorumluluk öğretmenlere düşmektedir (Tas, 2011).

Özel gereksinimli çocukların eğitimleri söz konusu olduğunda bu alanda görev yapan öğretmenlerin de hiç şüphesiz en az aileler kadar sabır ve özveri göstermeleri açıktır. Özel gereksinimli çocukların normal akranlarına göre bakım ve eğitiminin daha fazla sabır ve özveri gerektirdiği, daha zorlayıcı olduğu gözler önündedir (Aydemir, 2013).

Özel gereksinimli çocuklarla çalışan öğretmenlerde şartsız kabul, sabır, hoşgörü, bireysel farklılıklara saygı, empati duygusu gibi duygular gelişme gösterecektir. Ayrıca yapılan çalışmalar sayesinde öğretmenin öğretim becerileri gelişecek ve edindiği tecrübeler artacaktır (Demirer, 2010).

Öğretmenin özel gereksinimli öğrenciye göstereceği kabul davranışı, sınıf ortamında genel kabul duygusunun yaratılması açısından çok önemlidir. Çünkü öğretmen sınıftaki öğrencilere her şekilde model olmak zorundadır (Ertunç, 2008).

Özel gereksinimli bireylerin kendi kendilerine yeterli birey olmaları, toplum tarafından kabul edilmeleri, üretken olabilmeleri, bağımsız yaşayabilmeleri, toplumla bütünleşebilmeleri onların ayakta durabilmeleri için büyük önem taşımaktadır (Gökçe, 2010).

Özel eğitim; özel gereksinimi olan, genellikle bireysel eğitim alan, akranlarından farklı eğitime tabi tutulan çocukları kapsamaktadır (İrtenk, 2011). Özel gereksinimli bireylerin gereksinimlerinin en iyi şekilde karşılanabilmesi ve ihtiyaçları doğrultusunda eğitim alabilmeleri için bireyselleştirilmiş eğitim programlarına ihtiyaç vardır (Kuğu, 2011).

1.1.1 Türkiye’de Özel Eğitimin Tarihçesi

Tarihin hemen her döneminde gelişimi diğerlerinden farklı insanların var olduklarını düşünürsek özel eğitimin tarihçesinin çok eski zamanlara dayandığının farkına varabiliriz. Özel eğitim ihtiyacı olan bireylere verilen hizmetlerin; M.Ö. IV. Yüzyıla kadar uzandığı, ilk girişimlerin Anadolu Uygarlıklarında başladığını ve Kayseri yöresinde Aziz Basilin’in ilk körler hastanesini açmasıyla başladığı söylenebilir. Daha sonra yine görme engellilerle ilgili olarak M.Ö. 308’de Mısır’da M.S. V. Yüzyılda Suriye’de benzer çalışmalara rastlanmıştır (Baykoç, 2009, 15).

Ülkemizde özel eğitim çalışmaları eskilere dayanmaktadır. Hatta Osmanlı dönemindeki Enderun Mekteplerini üstün yetenekli çocukların eğitimleri için örnek gösterilebilir. Grati Efendi 1889'da İstanbul Ticaret Mektebi bünyesinde görme ve işitme engelli çocuklar için sınıf açılmasını sağlamıştır. Sonraki yıllarda okul bünyesindeki bu sınıflar bağımsız okula dönüşmüştür. Okul 1912'de kapanmış ve 1921 yılına kadar bir gelişme olmamıştır. Kurtuluş Savaşı yıllarında "Özel İzmir Sağırlar ve Körler Müessesesi" adında okul açılmıştır (Gökmen, 2014).

Tarihimizdeki gelişmelere bakıldığında bazı Batı toplumlarında zihinsel engelli bireylerin içlerinde şeytan var diye yaktıkları çağlarda, Türklerde Anadolu'da özel şifahanelerin olduğu bilinmektedir. Anadolu Selçukluları ve Osmanlılar da insan sağlığına önem vermişler ve çeşitli sağlık kuruluşlarında bu tip hastaları ücretsiz tedavi etmişlerdir (Baykoç, 2009, 30).

Dünyada ve Türkiye'de özel eğitime bakış açısı her geçen gün daha olumlu hale gelmektedir. Şüphesiz bu durum üzerinde etkili olan şey kanun, yasa ve yönetmeliklerle yapılan iyileştirme hali ve tabii ki özel eğitime ihtiyaç duyan birey sayısındaki önemli artıştır (Sanır, 2009).

Eğitim sayesinde insanlar çeşitli meslekler edinirler. Geçmişten günümüze meslekler, insanların çeşitli ihtiyaçlarını gidermek için ortaya çıkmışlardır. İnsanlar yapıları gereği bir şeylerle vakit geçirme ihtiyacı hissederler. İşte meslek edinmekteki amaç da buradan kaynaklanmaktadır.

Mesleki yaşamlarında mutlu olan bireylerin, işlerine son derece bağlı oldukları, işlerinde başarıya ihtiyacı hissettikleri fark edilebilir (Demiray, Gençer ve Kiremitçi, 2014). Çünkü bir mesleği severek yapmak, beraberinde birçok artıyı da getirir. Bu olumlu ruh hali bireyin yakın çevresinden başlayarak uzak çevresine doğru kendini hissettirir.

Statü toplumun bireylere bahsettiği bir olgudur. Birey bu statüyü elde etmek, saygınlık kazanmak, toplumun bakış açısı ile üstün kabul edilen mesleklere ulaşabilmek için hedefler belirler (Bülbül, 2012). Bu hedefler doğrultusunda da kişiliğine uygun meslekler seçer.

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

Meslek hayatı çalışanlara meslekle ilgili farklı tecrübeler kazandırmasının yanı sıra olumlu olumsuz çeşitli duygu birikimlerine de sebep olmaktadır (Büyükakın, Çankaya, Kızılkaya ve Yörük, 2013). Bu duygu birikimleri de çeşitli davranışlara yansiyarak kendini her alanda hissettirir.

Meslek, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsanlar günlük en az 8 saatlerini mesleklerinin başında geçiriyorlarsa ve bunu da en az 20-25 yıl yapıyorlarsa, yaşamlarında mutlu olabilmeleri için, fiziksel ve ruhsal sağlıkları için işlerinden doyum alabilmeleri şarttır (Özer, 2014).

Meslek insan yaşamının merkezinde yer alır. İnsan ömrünün büyük bir bölümü mesleğinin gerektirdiklerini yerine getirmekle geçer. Meslek seçimi sonucunda insanların sadece fiziksel ihtiyaçları giderilmiş olmaz. Doğru seçilen bir meslek sonucunda bireyin saygı, statü gibi bazı psikolojik ihtiyaçları da giderilmiş olur. Bu yüzden meslek seçiminde kişi kendi gelişimine en çok fırsat tanıyan, maddi manevi ihtiyaçlarını en iyi şekilde doyuran meslekleri seçmelidir. Toplumsal kalkınmanın temelinde var olan eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi mevcut araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

1.2 Problem

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında bazı değişkenlere göre anlamlı fark var mıdır?

12.1 Alt Problemler

1.2.1.1 Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.1.2 Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.1.3 Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.1.4 Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.1.5 Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2.1.6 Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3 Amaç ve Önem

Bu araştırmanın genel amacı özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir.

Çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmak en başta eğitim faktörüyle sağlanmaktadır. Bu eğitim faktörünün uygulayıcısı olan öğretmenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenlerin bu sorumlulukları layıkıyla yerine getirebilmeleri için en başında isteyerek bu mesleği seçmiş olmaları, akabinde mesleklerini severek icra etmeleri, mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyum yaşayamamaları halinde, mesleki doyumsuzluğa sebep olan faktörler belirlenerek iyileştirmeye gidilmelidir. Çünkü mesleki doyum düzeyi yüksek olan öğretmenler toplumsal kalkınma ve refah için, daha kaliteli ve eğitim seviyesi yüksek bireyler yetiştirebileceklerdir.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerine çeşitli çalışmalar yapılmış ve öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Yapılan literatür çalışmaları sonucunda özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin mukayese edildiği araştırmalara rastlanılamamıştır. Bu çalışma özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesini sağlayarak bu alandaki eksikliğin giderilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu durum araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Bu çalışma sonunda elde edilen veriler, sınıf öğretmenlerine, özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlere, ilköğretim ve özel eğitim alanında çalışma yapacak araştırmacılara yardımcı olabilmesi açısından önemlidir.

1.4 Sınırlılıklar

- Araştırma 2014-2015 eğitim öğretim yılında Giresun il merkez ve Bulancak, Eynesil, Tirebolu ilçelerindeki 254 öğretmenle sınırlı kalmıştır.
- İlkokullarda ve özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
- Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri de “Mesleki Doyum Ölçeği“ ile sınırlı kalmıştır.

1.5 Varsayımlar

- Çalışmanın örnekleminin evreni temsil ettiği,
- Öğretmenlerin anket sorularına ve kişisel bilgi formuna doğru ve samimiyetle cevap verdikleri,
- Mesleki Doyum Ölçeği'nin öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini ölçecek geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu,
- Seçilen araştırma yöntemi ve kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayımlar arasındadır.

1.6 Tanımlar

Öğretmen: Öğrencileri birey olarak gören, öğrencilere değer veren, onların sosyal ve kültürel farklılıklarını, ilgi ve isteklerini dikkate alarak çocuğun en iyi şekilde gelişmesine rehberlik eden kişidir (Şen, 2011).

Özel Eğitim: Fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimlerdeki özellikler nedeniyle normalden farklı gelişim gösteren, normal eğitim öğretimden yararlanamayan veya kısmen yararlanabilen, özel yetiştirilmiş elemanlar tarafından destek eğitim programları ile eğitim gören öğrencilere yönelik verilen eğitimdir (Baykoç, 2009, 14).

Özel eğitim gerektiren birey: Doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrasında gelişim sürecinde oluşan çeşitli çevresel ve kalıtsal nedenlere bağlı olarak birçok alanda yetersizlik, yavaşlama, gerileme veya ileride olma sonucunda akranlarına göre farklı gelişim seyreden, normal eğitim programlarından yararlanamayan kısmen yararlanan veya yararlandığı halde destek programları ile eğitimlerini devam ettirebilen bireylerdir (Baykoç, 2009,15).

Mesleki Doyum: Kişinin meslekiyle ilgili değerlerinin mesleğini icra ederken karşılanması ve bu gereksinimlerin bireyin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması olarak da tanımlanmıştır (Atabey ve Gürdoğan, 2014).

1.7 Kısaltmalar

MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

Akt: Aktaran

SPSS: Statistical Package for Social Science

N: Birey Sayısı

P: Manidarlık Düzeyi

Ss: Standart Sapma

Sh: Standart Hata

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Mesleki Doyum Kavramı

Mesleki doyum kavramı literatürde iş doyumunu, iş tatmini, yaşam doyumunu gibi kavramlarla da nitelendirilmiştir (Akkuş, 2010; Alsancak, 2010; Aslan, 2013; Aydemir, 2013; Boğa, 2010; Bülbül, 2012, Çakan, 2013; Çankaya, 2010; Çek, 2011; Çökük, 2013; Erdoğan, 2013; Eş, 2010; Gökmen, 2014; Gündoğdu, 2013; İnandık, 2010; Karadağ, 2013; Karakuzu, 2013; Kaya, 2014; N. Kılıç, 2013; Konukluoğlu, 2014; Bahçecik, 2014; Özcan, 2013; Öğretmen, 2013; Özgenel, 2014; Öztürk, 2012; Sadık, 2014; Savaş, 2012; Seli, 2013; Teltik, 2009; Tezcan, 2010; Yeşilyurt, 2013; Yıldız, 2013). Bu doğrultuda araştırmamızın problemine cevap aranırken mesleki doyum, iş doyumunu ve iş tatmini gibi kavramlardan yararlanılmıştır.

Sanayi devrimi zamanındaki iş hayatı dönemlerinde çalışanlardan en fazla verimi alma ilkesi doğrultusunda, çalışanların duygularının yok sayıldığı dönemler olmuştur. Bu dönemleri takiben ortaya “Makine İnsan” modeli adı altında yeni bir model çıkmıştır. Bu model bir noktadan sonra çalışanların motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemeye başlamıştır. Meslek yaşamındaki bu gelişmeleri takip eden ve paralel olarak 1930’lu yıllarda Elton Mayo ile başlayan “İnsan makine değildir.” anlayışı insanların yaptıkları işlerle ilgili duygu ve düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir. Sadece maddi olarak aldığı parayı düşünen, sırf para aldığı için işini dört dörtlük yapan bir insan yapısının geçerli olmadığı anlaşılmıştır (Özcan, 2013).

Mesleki doyum kavramına ilişkin tanımlardan biri de Mumford (1991) tarafından geliştirilmiştir. Mumford mesleki doyumunu bireyin işten bekledikleri ve kazandıkları arasındaki uyum olarak tanımlamıştır. Diğer bir ifadeyle beklenti ve kazanım arasındaki uyumun birey tarafından algılanma düzeyi doğrultusunda ortaya çıkan pozitif ya da negatif duygu yüküdür. Ayrıca bireyin psikolojik sağlığının da bir göstergesidir (Karahana, 2006).

Yalnızca ‐Doyum‐ kelimesinin anlamına baktığımızda doyumun duygusal anlamda bir tepki biçimi olduğunu görmekteyiz. Bu duygusal tepki olumlu ya da olumsuz bir şekilde kendini belli eder ve bu ruh hali kişinin davranışlarına yansır (Kapıkıran, 2014).

Mesleki doyum kişinin işinden duyduğu hazdır. Kişiler işlerinden duydukları haz oranında diğer yaşantılarında da hazzı erişeceklerdir (Öğretmen, 2013). Kişinin mesleğindeki doyumunu ya da doyumsuzluğu yakından uzağa bütün çevresini etkileyebilmektedir.

Mesleki doyum öncelikle çalışan bireyin isteklerinin ve beklentilerinin karşılanmasıyla oluşur (Boğa, 2010). Beklentileri karşılanan birey bunun verdiği hazzı, gerek davranışlarında gerekse moral ve motivasyonunda direkt olarak gösterir.

Alçekiç (2011), mesleki doyumunu, kişinin mesleğinin gerektirdiği yetenek ve beceriler, çalışma ortamının temizliği, düzeni, disiplini, çalışma ortamındaki insan ilişkileri, sosyal güvence, kazanç düzeyi, kendini gösterme ve ilerleme olanağı gibi faktörlere bağlamıştır. Birey bu faktörlerden bazılarında hoşnut olurken bazılarında hoşnut olmayabilir.

Mesleki doyum, insanların var olan ilişkileriyle ilgili inanç ve duygularının birikimidir (Çakan, 2013). Bu duygu birikimi olumlu ya da olumsuz bir şekilde pratikte, çalışma performanslarında kendini gösterir. Doyum düzeyinin düşük olması sonucunda, konsantrasyon eksikliği, hata yapma olasılığı, sinirlilik gibi bir çok olumsuz durum kendini gösterir (Bozkır, Özer, Sazak ve Tekin, 2014).

Çökük (2013), mesleki doyumunu kişinin işine duyduğu hislerin ve duygusal yönelimlerin bütünü olarak tanımlamıştır. Bir işin tatminkâr olup olmadığını belirleyen sadece işin kendisi değildir. Çalışan bireyin işinden umduğu beklentiler ve bu beklentilerin gerçekleşme düzeyi de kişinin mesleki doyumuyla yakından ilgilidir.

Mesleki doyum, bir iş ortamında meydana gelen olumlu olumsuz durumlara karşı verilen duygusal yanıttır. Bu yüzden görülemez sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir. Bir kez mesleki doyumun sağlanması bu doyumun hep aynı seviyede seyir edeceği anlamına gelmez (Yeşilyurt, 2013).

Mersin (2007), mesleki doyumu, bireyin yapmakta olduğu işle ilgili kazanç, başarılı olma gibi maddi ve manevi ihtiyaçlarının giderilmesi, bu ihtiyaçlardan kaynaklanan gerginlik hallerinin sona ermesi ve belirli bir memnuniyet düzeyinin ortaya çıkması olarak ifade etmiştir.

2.2 Mesleki Doyumun Önemi

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve onu gerçekleştirmek isterler. Mesleki doyum elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve mesleki doyumun sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar (Yazılıtaş, 2010).

Mesleki doyumun sağlanması uygulamada kolay bir şey değildir. Bunun temel nedeni insanların isteklerinin çok, bunu karşılayacak imkânların ise az olmasıdır. Her insan isteklerini karşılayabilecek bir yaşam ister, bunun için de iyi bir işe ihtiyaç vardır. Ancak günümüz şartlarında bu pek de mümkün sayılmamaktadır (Akkuş, 2010).

Birey gününün üçte birini mesleğini icra etmekle geçirir. Durum böyle olunca da birey fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından bekler (Çankaya, 2010). Bu beklentileri karşılanmayınca da bireyin mesleki doyum düzeyi çok düşük çıkabilir.

Mesleki doyum kişilerin yaptıkları işe karşı tutumlarını şekillendirir. Bu tutum olumlu da olabilir olumsuz da olabilir. Kişinin işine karşı gösterdiği tutum olumlu duygu içeriyorsa mesleki doyum ortaya çıkar, olumsuz duygu içeriyorsa da mesleki doyumsuzluk ortaya çıkar. Bu tutumlar da çalışanın işteki davranışlarını, performansını belirler (Karadağ, 2013).

Mesleki doyum sağlayabilmek verimlilik ve üretkenlik açısından önemlidir. Bu aynı zamanda kurumların varlıklarını sürdürebilmesiyle yakından ilgilidir (Bayrak, 2014). Bireyin mutlu ve doyumlu bir meslek yaşamı sürmesinin önce kendisine sonra çevresine verdiği pozitiflik, yadsınamaz bir gerçektir.

Mesleki doyum düzeyi yüksek olan birey, yaptığı işe yönelik pozitif davranışta bulunurken; mesleki doyumsuzluğa sahip birey ise olumsuz davranışa sahip olacaktır (Erdoğan, 2013). Bu olumsuz davranış kişinin sadece işine karşı değil günlük yaşamına da yansır.

Çalışanın mesleki doyumunun yüksek olması kurumun da yararına olur. Verimliliğin yüksek olması, mesleğe bağlılığın artması, devamsızlıkların azalması gibi beklenen sonuçlar gözlemlenir. Konunun önemini algılayan kurumlar, çalışanların mesleki doyum düzeylerini ölçen anketler yapar ve olumsuz sonuçları düzeltmek için girişimlerde bulunurlar (Yorulmaz, 2007).

Mesleki doyumun yaşantımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Mesleki doyum düzeyi düşük olan birey işten kaçar, işten ayrılmanın yollarını arar. Doyum düzeyi yüksek olan birey ise sağlıklıdır daha uzun yaşar, olumlu davranışlarını hem işinde hem de çevresinde sürdürmeye devam eder (Dönmez, 2013).

Kişilerin başarılı, mutlu, üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri mesleki doyumdur. Çalışanlar çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamlarına dair ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin giderilmesini beklerler (Dündar, 2011). Bunun sonucunda da kişinin mesleki doyum düzeyinde hissedilir derecede artış söz konusu olabilir.

Sürekli insanlarla ve öğrencilerle muhatap olan öğretmenler çeşitli nedenlere bağlı olarak birtakım sorunlar yaşarlar. Özellikle öğretmenlerin yaşayacağı bu sorunlar geniş kitleleri olumsuz etkileyebilir. Bu yüzden ülkenin geleceği açısından öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri incelendikten sonra gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır (Alsancak, 2010).

Kurumlarda çalışanların mesleki doyum düzeyleriyle ilgilenilmesinin iki temel sebebi vardır. Öncelikle mesleki doyum düzeyinin yüksek olması, iyilik hali ve ruhsal sağlık açısından önemlidir bir diğer sebebi ise çalışanların performans düzeylerini etkiliyor olmasıdır (Konukluoğlu, 2014).

Teknolojinin insan aklını zorlayıcı noktalara geldiği günümüzde, bu teknolojik araçlar verimli bir şekilde kullanılsa bile tam verimlilik bireyde son bulmaktadır. Zaten yeni teknolojiyi üretecek, geliştirecek olan da bireyden başkası değildir. Bu da ancak bireyin motivasyonunun yükseltilmesi, mesleki doyumunun sağlanması ile mümkün olacaktır (Yaman, 2010).

2.3 Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Bireylerin mesleklerinden sağladıkları doyum düzeyi nasıl bir yaşam sürdürecekleri üzerinde de etkilidir. Mesleki doyum düzeyinin yüksek olması bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından çok önemlidir.

Mesleki doyum ya da doyumsuzluk sağlayan faktörlere ilişkin yapılan bazı araştırma sonuçlarında, bu faktörlerin işin kendisinden kaynaklandığı yönünde yanlış bir kanıya varılmıştı. Ancak bu bakış açısı zamanla değişerek yerini çevresel faktörlere de bırakmıştır. Yani mesleki doyum etkileyen faktörler sadece işin kendisinden kaynaklanmamaktadır (Baloğlu ve arkadaşları, 2006).

Yukarıda bahsedilen tanımlar, kuramlar ve yapılan diğer çalışmalar sonucunda mesleki doyumun boyutları bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlık altında toplanabilir.

2.3.1 Bireysel Faktörler

Çalışanların sahip olduğu bireysel özellikler, değer yargıları, inançları mesleki doyum düzeyini etkilemektedir. Çalışanların mesleki doyum düzeylerine etki eden bazı bireysel faktörler aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1.1 Yaş

Yapılan araştırmalar doğrultusunda yaş ile mesleki doyum arasındaki ilişkiler farklılık göstermektedir. Çek (2011), yaptığı çalışma sonucunda yaş ile mesleki doyum düzeyi arasında olumlu bir ilişki olduğu kanısına varmıştır. Bulduğu sonuç,

çalışanın yaşı ilerledikçe edindiği tecrübe nedeniyle mesleğine uyumu ve bu doğrultuda da mesleki doyum düzeyi artacaktır, yönündedir.

Reyhan (2012), yaptığı çalışmalar sonucunda ise yaş ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

2.3.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet- mesleki doyum ilişkisi arasında sabit bir bilgi yoktur. Çünkü yapılan bazı araştırmalarda (Bektaş, 2009; Öztürk, 2012) cinsiyet faktörünün çalışanların mesleki doyum düzeyleri üzerinde bayanların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bazı araştırmalarda ise cinsiyetin mesleki doyuma bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır (Aydemir, 2013; Dündar, 2011).

2.3.1.3 Kişilik

Duygusal olmayan, hayata daha gerçekçi bir bakış açısı ile bakan çalışanlar daha azimli ve istekli oldukları için hedefleri doğrultusunda bıkmadan usanmadan koşarlar ve karşılaşılan güçlükleri hayatın bir parçası olarak görürler. Çalıştıkları işlerinden bıkmazlar, umutla çalışırlar ve mesleki doyum seviyeleri yüksek olur (Öztürk, 2012).

Ayrıca kişinin çalıştığı alanda kendisini ne derece yeterli hissettikleri de meslekte başarılı olabilmek için varsayılan kişilik özelliklerindedir (Tarakçı 1, Tarakçı 2, Tütüncüoğlu, 2012).

2.3.1.4 Kıdem

Uzun yıllar çalışan birinin, çalıştığı kurumun değerlerini, amaçlarını ve kültürünü daha fazla benimsemesi sonucunda oluşan mesleki doyum düzeyi, çalışma süresi kısa olan bireye göre daha fazla olacaktır (Yıldız, 2013).

2.3.1.5 Eğitim Düzeyi

Genç birisi üniversiteden yeni mezun olmuş olup mesleğe yeni başlamış olabilir, bunun yanı sıra başka bir meslektaşı sadece lise mezunu olup bu işte uzun

zamandır çalışıyor olabilir. Bu durumlarda mesleki doyum düzeyi farklı çıkabilir (Çetin ve Tunacan, 2009).

2.3.2 Örgütsel, Çevresel Faktörler

Çalışan bireylerin sahip olduğu çevresel faktörler de mesleki doyum düzeyini etkilemektedir. Aşağıda mesleki doyumunu etkileyen bazı çevresel faktörler açıklanmıştır.

2.3.2.1 İşin Kendisi

Mesleki doyumun en önemli kaynağı hiç şüphesiz işin kendisidir. Kişinin icra ettiği mesleğin yapısı, bulunduğu ortam, ortamdaki çalışma arkadaşları, aldığı maaş vb. mesleki doyum düzeyi üzerinde etkili olmuştur (Selvi, 2013).

İşin özellikleriyle, gereklilikleriyle çalışanların özellikleri ne kadar uyumlu olursa çalışanların doyum düzeyleri de o kadar yüksek olur (Yılmaz, 2012).

2.3.2.2 Ücret

Kişinin performansına, yeteneğine, toplumun ekonomik yapısına göre aldığı ücret adilse, kişiyi tatmin ediyorsa bu kişinin işine karşı tutumu pozitif olacaktır. Kişinin ücreti ne kadar yüksek olursa performansı da o kadar yüksek olacaktır (Teltik, 2009).

2.3.2.3 Çalışma Arkadaşları

Kişinin aynı ortamda bulunduğu arkadaş yapısı mesleki doyum düzeyi üzerinde olumlu ve ya olumsuz bir etkiye sahiptir. Birbirini destekleyen, birbirine yardımda bulunan çalışma arkadaşlarına sahip olunan yerlerde mesleki doyum düzeyi de buna bağlı olarak yüksek çıkacaktır. Kişi yaptığı işten memnun olmasa bile arkadaşları nedeniyle işinden zevk alır hale gelecektir. Ancak tam tersi durum da geçerli olacaktır (Bayrak, 2014).

Günlük yaşamlarının yarından fazlasını mesleğini icra etmekle geçiren çalışanların uyumlu, birbirini destekleyici çalışma arkadaşlarıyla olan birlikteliği sonucu mesleki doyum düzeyleri artar (Tezcan, 2010).

2.4 Mesleki Doyum Kuramları

Mesleki doyumla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki doyum kuramları şu şekilde sınıflandırılmıştır.

2.4.1 İçerik Kuramları

Bu başlık altında Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Gereksinimler Hiyerarşisi), Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, McClelland Kuramı (Başarı gereksinimi Kuramı) ve McGregor Kuramı (X ve Y Kuramı) kuramlarından bahsedilecektir.

2.4.1.1 Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow'un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre ihtiyaçlar bir merdiven gibidir. Bu yüzden aralarında bir hiyerarşi vardır.

Bu teoride Maslow'a göre çalışanları, çalışmaya teşvik eden en temel unsur sahip oldukları ancak karşılanamayan ihtiyaçlarıdır (Gündoğdu, 2013).

2.4.1.1.1 Fiziksel İhtiyaçlar: En alt seviyedeki ihtiyaçlardır. Birey bu ihtiyaçlarını tatmin etmeden diğer ihtiyaçlarında motive olamaz (Kaya, 2014). Bu ihtiyaçlar hava, su, açlık, uyku gibi ihtiyaçlardır.

2.4.1.1.2 Güvenlik İhtiyacı: İhtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamağındaki fiziksel ihtiyaçlar belli bir düzeyde karşılandıktan sonra ortaya güvenlik ihtiyacı çıkar. Kişi dışarıdan gelebilecek her türlü tehlikeye karşı kendini güvende hissetmek ister, tehlikelerden korunmak ister (Sadık, 2014).

2.4.1.1.3 Ait olma ve Sevgi ihtiyacı: İlk iki basamak olan ait olma ve güvenlik ihtiyacı belirli oranda karşılandıktan sonra ait olma ve sevgi ihtiyacı hissedilmeye başlar. Birey yakın çevresinden başlayarak aynı ortamı paylaştığı bireyler tarafından sevilme, kabul görme, değer verilme ihtiyacı hissedecektir (Savaş, 2012). Aksi durumlarda birey kendini değersiz görür ve bunu hayatının her evresine aktarır.

2.4.1.1.4 Saygılık ihtiyacı: Bu seviyeye kadar gelmiş olan birey öncelikle kendisine güveni artar ve saygı duyar. Sonra da başkaları tarafından beğenilmek, saygı duyulmak ister. Bu ihtiyaçların karşılanması, bireyin iyilik hali içinde olmasını sağlar (Akkuş, 2010).

2.4.1.1.5 Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Maslow'un diğer dört ihtiyacı doyuma ulaşır ama kendini gerçekleştirme ihtiyacı hiçbir zaman doyuma ulaşmaz. Çünkü kendini gerçekleştirmek bir sonuç değil süreçtir. Hiçbir insan tam anlamıyla kendini gerçekleştirdim dememelidir.

2.4.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu teoride ilk etmen iş doyumunu azaltmaya yönelik olan Koruma faktörleri; ikinci etmen ise mesleki doyumunu arttırmaya yönelik olan Güdüleme Faktörleridir. Koruma Faktörleri çevresel ortamdan gelen, denetim, yönetim, ücret, statü gibi faktörlerdir. Güdülenme faktörleri ise başarı ilerleme, tanınma gibi içsel faktörlerdir (Çakan, 2013).

2.4.1.3 McClelland Kuramı (Başarı Gereksinimi Kuramı)

İnsanlar belirli görevleri yapmaya karar verdikleri zaman başarılı olma ihtiyacı hissederler. Bu başarıma isteği insanları motive eden temel faktördür. Başarma güdüsü dışarıdan gelmemelidir. Kendi çabalarıyla, kendi istekleriyle bir işte başarılı olanlar için sonuç daha tatminkâr daha doyum sağlayıcı olacaktır. Ayrıca yapılması zor olan işler için doyum düzeyi düşük olacaktır. Yapılması çok kolay olan işler için de sonuç kaçınılmazdır (Çökük, 2013).

2.4.1.4 McGregor Kuramı (X ve Y Kuramı)

Bu kuram insan doğasında bulunan iki ters varsayımı birleştirmeyi esas alır. Bunlardan ilki olan X kuramı iş görenin dışsal faktörlerle güdüleceğini savunurken Y kuramı ise bireyin tamamen içten gelen bir motivasyonla güdüleneceğini savunur (Orhan, 2013).

2.4.2 Süreç Kuramları

Bu başlık altında eşitlik ve beklenti kuramları açıklanacaktır.

2.4.2.1 Beklenti Kuramı

Beklenti kuramına göre insanlar kendileri ile ilgili beklenti oluşturabilirler. Çünkü yüksek performans göstermenin onu mesleğinde daha iyi yere getireceğinin bilincindedirler. Bu yüzden de başarılı olmak için yüksek güdülenmeyle çalışırlar (Orhan, 2013).

2.4.2.2 Eşitlik Kuramı

Birey icra etmekte olduğu mesleğinde gösterdiği performansın karşılığını maddi manevi alabiliyorsa yani bir eşitlik varsa, meslekte doyum yaşanacaktır; ancak bir eşitsizlik yaşıyorsa emeğinin karşılığını maddi manevi alamıyorsa da bu sefer meslekte doyumsuzluk yaşayacaktır (Türk, 2008).

2.4.2.3 Verimlilik (Doyum) Kuramı

Burada ödüller içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmıştır. İçsel ödüller bireyin sergilemiş olduğu performansından dolayı kendi kendine verdiği ödüllerdir. Dışsal ödüller ise çalışılan kurum tarafından verilip kişiyi motive etmeye sağlayan ödüllerdir. Maaş, terfi, saygınlık gibi ödüller de dışsal ödüllerdendir (Türk, 2008).

2.4.2.4 Toplumsal Başvuru (Referans Grubu) Kuramı

Yapılan iş bireyin sosyal çevresinin toplumsal kabulüne uyuyorsa, bireyin mesleki düzeyinin yüksek olması beklenir (Karahana, 2006).

2.5 İlgili Araştırmalar

Bhat ve Zargar (2015), birinci kademe toplam 300 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre incelemişlerdir. Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda cinsiyet ve mesleki kıdemin, mesleki doyum düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu kanısına varmışlardır.

Dedrick, Lee ve Smith (2014), “Okulların Sosyal Yapısının Öğretmen Yeterliliği ve Doyumu Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmalarını 354 öğretmen üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Bu doğrultuda cinsiyet, azınlık durumu, maaş, kıdem gibi değişkenlerin öğretmen yeterliliği ve doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Pürçek (2014), yapmış olduğu “İlköğretim Okul Müdürünün Koçluk Davranışı ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu“ konulu çalışmasında toplam 220 müdür ve 381 sınıf öğretmeninden veri toplamıştır. Bunun sonucunda da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde, okul müdürlerinin koçluk davranışı göstermeleri anlamlı bir farklılığa yol açmamıştır.

Sadık (2014), tarafından araştırılan “Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde iş doyumunu düzeyini incelemek için bazı değişkenler ele alınmıştır. Bunların iş doyumunu üzerindeki etkisine bakıldığında cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin etkileri farklılık yaratırken; çocuk sahibi olup olmama, mezuniyet durumu, eğitim durumu ve çalışma pozisyonları gibi değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

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

Aslan’ın (2013) çalışmasının amacı okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırmasına Şırnak ili İdil ilçesinde görev yapan 272 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda yaş değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri açısından anlamlı

farklılık görülmemişken, mezun olunan okul değişkeni yönünden öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Buna göre eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenler, yüksek lisans ve ya doktora mezunu öğretmenlerden daha olumlu görüş bildirmişlerdir.

Biçer (2013), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında örneklem İzmir Bergama merkez, belde ve köy okullarında çalışan 210 öğretmenden oluşmaktadır. Buna göre öğretmenlerin mesleki doyumları; yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, görev yaptıkları yere, okuldaki statülerine, öğrenim düzeylerine, mezun oldukları alana ve aylık gelirlerini yeterli bulup bulmamaları değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Gündoğdu (2013), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlikleri Üzerine Bir Çalışma” konulu araştırmasını Mersin ili ve bazı ilçelerinde toplam 285 öğretmene yapmıştır. Buna göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı fark yoktur. Ancak öğretmenlerin iş doyumları üzerinde yaşları, kıdemleri, medeni durumları, eğitim durumları gibi değişkenlerin etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Karakuzu (2013), yapmış olduğu araştırmasında sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Bunun için Denizli il merkezinde bulunan 494 öğretmeni araştırmasına dâhil etmiştir. Bu doğrultuda çalışma kapsamına alınan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde öğretmenin cinsiyeti, yaşı, görev yaptığı okul türü, öğretmenlik mesleğindeki hizmet süresi ve görev yaptığı okula atanma şekli gibi faktörlerin anlamlı derecede etkili olmadığı görülmüştür. Seçme şansları olsa tekrar öğretmenlik mesleğini seçip seçmeme durumu ile iş doyum puanı ortalaması arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Özcan’ın (2013) araştırmasının amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını incelemektir. Niğde ili merkez devlet ilköğretim okullarında yürütülen bu çalışmaya 378 öğretmen katılmıştır.

Buna göre yaş ve mesleki kıdemin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, öğrenim ve branş değişkenlerinin ise anlamlı farklılığa sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldız (2013), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Bu çalışması için 423 öğretmenden veri toplamıştır. Topladığı verileri incelemeye alması sonucunda katılımcıların iş doyum düzeyi yaş, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü değişkenlerine göre değişmekte olup; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve sınıftaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre ise değişmemektedir.

Chaudhry (2012), Pakistan Üniversitesi'ndeki yapmış olduğu "İş Stresi ve Mesleki Doyum Arasındaki İlişki" adlı çalışmasında öğretim üyelerinin özel ya da kamu üniversitesinde görev yapma, sözleşmeli ve ya kadrolu olarak görev yapma ve cinsiyet değişkenleri açısından bakıldığında iş stresi ve mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak yaşa göre mesleki doyum düzeyine bakıldığında ise genç yaştaki akademisyenlerin mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pala (2012), "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi" adlı çalışmasında İstanbul ili Pendik ilçesinde bulunan 113 öğretmenden üç ayrı ölçek kullanarak veri toplamıştır. Topladığı veriler sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yaş, cinsiyet, ortalama gelir, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık taşımadığı tespit edilmiştir.

Savaş (2012), "İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Duygusal Emek Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" adlı doktora çalışmasının örneklemini 50 okul müdürü 997 öğretmen oluşturmaktadır. Buna göre okul müdürlerinin duygusal zekâları, duygusal emekleri ve mutluluk düzeylerinin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Öztürk' ün (2012) “İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Becerileri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında araştırmanın örneklemini Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde görev yapan 520 öğretmen oluşturmaktadır. Buna göre cinsiyet, mesleki kıdem değişkenleri iş doyumunu üzerinde anlamlı farklılığa sahipken; yaş, mezun olunan okul, branş, aynı yöneticiyle çalışma süresi gibi değişkenler iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Anari (2011), bu çalışmasını İran'daki Kerman Liselerinde görev yapan 29 erkek, 55 kadın İngilizce öğretmeni üzerinde gerçekleştirmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini onların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre incelemiştir. Buna göre yaş ve cinsiyetin mesleki doyum düzeyi üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çek (2011), anaokulu ve ilköğretim müdürlerinin davranışı ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiyi konu edinmiştir. İzmir'de 383 tane okul öncesi öğretmeni çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma sonucunda bağımsız anaokulunda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğrenim durumlarına ve branşlarına göre algıları arasında anlamlı bir farklılık yokken; hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Yine çalışma sonucunda ilkokullarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğrenim durumlarına, branşlarına ve hizmet sürelerine göre algıları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Dündar (2011), “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki” konulu araştırmasını İstanbul Fatih ilçesinde görev yapan 314 öğretmenden veri alarak gerçekleştirmiştir. Buna göre iş doyum düzeyi üzerinde cinsiyet, okuldaki çalışma süresi gibi değişkenler anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna karşı yaş, medeni durum, mesleki kıdem gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı derecede farklılıkları vardır.

Şen (2011), çalışmasını Uşak ilinde Kız Meslek Liselerine bağlı uygulama anaokullarında, bağımsız anaokullarında ve ilköğretim okullarına bağlı ana sınıflarında görev yapan 85 okul önce öğretmeni üzerinde gerçekleştirmiştir. Bu

araştırmada görev yapılan okul türü, görev süresi, eğitim düzeyi, çalışma statüsü ve öğretmenlerin katıldığı hizmet içi eğitim sayısı gibi değişkenlerin mesleki doyum düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akkuş'un (2010) çalışmasının amacı Rehberlik Araştırma Merkezi'nde görevli öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini değerlendirmektir. Bu çalışmada araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin cinsiyet, yaş, çalışma yılı, öğrenim durumu, mezun oldukları alan, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği, medeni durum, yönetimle iyi ilişkiler oluşturması gibi değişkenler açısından mesleki doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Alsancak'ın (2010) "İzmir Sınırlarındaki Özel ve Kamuda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi" adlı çalışmasında maaş, yükselme, terfi, işin yapısı, denetim, kural ve prosedür, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları gibi değişkenlerin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Boğa (2010), ilköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelediği çalışmasında Samsun ilinde bulunan 804 öğretmen ve 153 yöneticiyi çalışma grubu olarak seçmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş doyumları üzerinde cinsiyet ve hizmet yılı değişkenleri anlamlı farklılık yaratmazken, öğretmenlerin branşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanılmıştır.

Chiu ve Klassen (2010), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerinin, mesleki kıdemlerinin ve iş streslerinin mesleki doyum üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Elde ettikleri bulgular bu değişkenlerle mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir.

Darmody ve Smyth (2010), "İrlanda'daki İlkokul Öğretmenleri ve Okul Müdürleri Arasındaki Mesleki Doyum ve İş Stresi" adı altında yapmış oldukları çalışmalarını bazı değişkenler açısından incelemişlerdir. Yaş değişkeni ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenememiştir. Yaş değişkeni açısından bakıldığında bayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu kanısına varılmıştır. Yine aynı şekilde hizmet (mesleki kıdem)

açısından bakılınca hizmet süresi arttıkça bunun paralelinde mesleki doyum düzeyinin de arttığı gözlemlenmiştir.

İnandık (2010), “Müzik Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Farklı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi” konulu araştırmasını Ankara ilinde 130 müzik öğretmeni üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde cinsiyete, çalıştıkları kurum türüne, hizmet yılına göre anlamlı farklılıklar bulmuştur.

Kabakçioğlu'nun (2010) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin görev yaptıkları yere, medeni durumlarına, çocuk sahibi olup olmama durumlarına göre farklılık arz etmemektedir. Buna karşın meslektaş ilişkileri, eğitim verdikleri öğrenci sayısı, idareci desteği gibi değişkenler açısından ise anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Platsidou (2010), Yunanistan'da şehir merkezlerindeki ilkokullarda görev yapan 47 erkek, 76 bayan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyini yaş, medeni durum, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri açısından incelemiştir. Elde ettiği bulgulara göre yaş, medeni durum ve mesleki kıdem faktörleriyle mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken; sadece cinsiyet faktörüyle mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tezcan (2010), “Vakıf ve Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan, Yabancı Diller İngilizce Bölümü Öğretim Elemanlarının İş Doyumu ve Kuruma Bağlılıklarının İncelenmesi” adlı çalışmasında İngilizce Bölümü Öğretim Elemanlarının cinsiyet ve yaş değişkenlere göre iş doyumları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Buna karşı iş doyum düzeyi medeni durum, mesleki kıdem, görev yapılan üniversite, ilerleme imkânları, çalışma arkadaşlarının desteği gibi değişkenler açısından incelendiğinde de anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır.

Yazılıtaş (2010), çalışmasında ilköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Kayseri il merkezindeki ilkokullarda görev yapan 300 tane sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Buna göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri

cinsiyet, mesleki kıdem, okuttukları sınıf, meslekten memnun olup olmama değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken; mezun olunan lisans alanı, mesleği isteyerek seçip seçmeme gibi değişkenler açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Bektaş (2009), “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları” adlı çalışmasında sınıf öğretmenlerinin cinsiyetine göre mesleki doyumları arasında bayanların lehine anlamlı farklılık bulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre 20-29, 30-39, 40-49 yaş grubundaki sınıf öğretmenleri ile 50-59 yaş grubunda yer alan sınıf öğretmenleri arasında 50-59 yaş arasındakilerin mesleki doyum düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Mesleki kıdem açısından 26 yıl ve üzeri görev yapanların doyum düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Çocuk sahibi olup olmama durumuna göre incelendiğinde çocuk sahibi olanların doyum düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Özel ve ya devlet okullarında görev yapma değişkeni açısından bakıldığında özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Araştırmacı sınıf öğretmenlerinin aylık gelir, eşlerinin çalışıp çalışmama durumu, sınıftaki öğrenci sayısı, medeni durum gibi değişkenler açısından incelediğinde ise anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Teltik (2009), “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi” konulu araştırmasında öğretmenlerin doyum düzeylerinin cinsiyet, sınıftaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısı, gelir düzeyi, branş dersi sayısı, eğitim verilen yaş grubu, mesleki kıdem gibi değişkenlere göre farklılık göstermediğini; görev yapılan okul türü, mezun olunan okul değişkeni gibi değişkenlere göre ise farklılık gösterdiğini bulmuştur.

Tunacan ve Çetin’in (2009) yapmış oldukları “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışma İstanbul ili Beykoz ilçesinde görev yapan 265 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmacılar tarafından iş doyum ölçeği geliştirilmiştir. Çalışma sonucunda bayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Hizmet süresi arttıkça doyum düzeyinin de arttığı gözlemlenen sonuçlar arasındadır. Yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Petersen, Perrachione ve Rosser (2008), tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile maaş ve mesleki yük değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamazken öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilik ve öğrencilerle çalışma değişkenleri arasında ciddi derecede anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Çiğçili'nin (2007) "Dershane Öğretmenlerinin Öğretmenlik Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki" adlı çalışmasında dershane öğretmenlerinin yeterlilik puanları ile mesleki doyum puanları arasında ters yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca ÖSS öğretmenlerinin OKS öğretmenlerine göre mesleki doyum düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca süreli yayın takip etmeyen öğretmenler, takip eden öğretmenlere göre daha fazla mesleki doyuma sahiptir sonucuna da ulaşılmıştır.

Karahan (2006), "İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin mesleki doyumları ile yaş, kıdem değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmuşken; branş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Ololube (2006), Finlandiya Helsinki üniversitesinde 682 öğretmen üzerinde yürüttüğü çalışmasında öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, statü ve mesleki performans değişkenlerine göre değerlendirmiştir. Araştırmasının sonucunda ise hiçbir değişkenle mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bull (2005), Güney Afrika'nın Western Cape eyaletinde düşük gelirli bölgelerdeki lise öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini cinsiyet, yaş, eğitim durumu, maaş, mesleki kıdem gibi değişkenlere göre incelemiştir. Bu çalışmasını 93 erkek 142 bayan toplamda 235 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Elde ettiği bulgulara göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyetleri, yaşları ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Garret ve Karım (2005), tarafından yapılan, Uganda'daki 182 üniversite akademisyeninin katıldığı bu araştırmada yaş ve mesleki kıdem, mesleki doyum büyük ölçüde beraberinde getirirken, akademisyenlerin mesleki doyum üzerinde cinsiyet faktörünün etkisini destekleyen hiçbir kanıt ileri sürülmemiştir.

Hannum ve Sargent (2005), Çin'de ilkokul öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Buna göre mesleki doyum ile mesleki rütbe, yaş ve görev yapılan bölge değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık varken; cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Michaelowa'nın (2002), "Fransızca Konuşan Sahra Afrika'sındaki Öğretmenlerin Mesleki Doyumu, Öğrenci Başarısı ve İlköğretim Maliyeti" konulu çalışmasında dil bilgisi ve mesleki tecrübe değişkenleri, mesleki doyum üzerinde önemli bir rol oynamazken; cinsiyet ve yalnız yaşayıp yaşamama faktörleri mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Yalnız yaşayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında da bayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Bogler (2001), müdürlerin liderlik ve karar verme stratejilerinin öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerine etki edip etmeyeceğini belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Yapılan istatistiksel işlemler sonucunda müdürlerin liderlik stratejileri ile öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

Klecker (1997), yaptığı "Erkek İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" adlı çalışmasında mesleki doyum düzeyini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Cinsiyet, kendini geliştirme fırsatı, maaş, çalışma koşulları gibi değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamazken, mesleki kıdem değişkeni açısından baktığımızda 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin diğer kategorilere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Klecker ve Loadman (1996), öğretmen gelişimi ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi 307 öğretmen üzerinde araştırmıştır. Öğretmenlerin mesleki doyumları maaş, kendini geliştirme fırsatı, işin zorluk derecesi, özerklik, genel çalışma koşulları, meslektaşlarla ve öğrencilerle etkileşim değişkenleri açısından ölçülmüştür. Bunun sonucunda öğretmen gelişimi ile mesleki doyum arasında pozitif korelasyon bulunmuştur.

Tashakkori ve Taylor (1994), yapmış oldukları çalışmalarında mesleki doyumunu bazı değişkenlere göre incelemişlerdir. Bunlardan okul iklimi değişkenini de kendi arasında üç bölüme ayırmışlardır. Buna göre okul iklimi müdür önderliği, fakülte meslektaşlığı ve öğrenci disiplininden oluşmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda ise okul iklimi ile öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık çıkmıştır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama teknikleri ve verilerin analizine dair açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma; özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve mezun olunan okul türü değişkenlerine göre mesleki doyum düzeylerini incelemek için yapılan nicel araştırmalardan genel tarama türünde olup betimsel bir çalışmadır. Niceler araştırmalarda amaç genelleme olduğu için ne kadar çok örneklem kullanılırsa araştırma o kadar nesnel olacaktır. Tarama modeli, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalara denir (Akgün, Büyüköztürk, Demirel, Karadeniz, Kılıç ve Çakmak, 2013, 14).

Tarama modelinde büyük bir topluluğun bir konuyla ilgili görüşlerinin betimlenmesi için topluluğu temsil edecek evrenden örneklem seçilir. Amaç araştırma konusu ile ilgili var olan bir durumun fotoğrafını çekerek betimleme yapabilmektir (Akgün, Büyüköztürk, Demirel, Karadeniz, Kılıç ve Çakmak, 2013, 177; Ekiz, 2013, 115).

3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Giresun Merkez ilçede bulunan ilkokullarda, Giresun ve ilçelerde bulunan bütün özel eğitim okulları ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

Çalışmanın örneklemini ise basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen, bu kurumlarda öğretmenlik yapan 134'ü erkek, 120'si bayan toplamda 254 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemek amacıyla Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” ve öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

3.3.1 Mesleki Doyum Ölçeği

Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla 20 maddeden oluşan 5 dereceli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğe verilen cevaplar “Hiçbir Zaman”, “Nadiren”, “Ara Sıra”, “Sık Sık”, “Her Zaman” arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100 iken en düşük puan 20'dir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması mesleki doyumun yüksek olduğunu gösterir.

Puanlama ise Her zaman= 5 puan, Sık Sık = 4 puan, Ara Sıra = 3 puan, Nadiren = 2 puan ve Hiçbir Zaman = 1 puan şeklindedir. Ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı birinci alt ölçek için 91, ikinci alt ölçek için ise 75 olarak bulunmuştur (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999).

3.3.2 Kişisel Bilgi Formu

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemek için yapılan bu çalışmada öğretmenlere ait bilgilere ulaşmak için araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu kişisel bilgi formuyla öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mezun olunan okul ve branşları gibi bilgilere ulaşmak hedeflenmiştir.

3.3.3 Verilerin Analizi

Çalışmada kullanılan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul ve öğretmenlerin alanı değişkenleri T-Testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin yaşı ve mesleki kıdemleri değişkenlerinde ise One-Way Anova kullanılmıştır. Elde edilen verilerin ise daha çok sosyal bilimler araştırmalarında geçerli olan .05 anlamlılık düzeyi ile yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mezun olunan okul ve branşları gibi demografik değişkenlerle ilgili bilgiler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

4.1 Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.2 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan T-Testi sonuçlarının analiz bulguları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	120	68.16	7.39	252	.39	.69
Erkek	134	67.82	6.31			

Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının cinsiyete göre T-Testi sonuçları Tablo 1’de incelendiğinde mesleki doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ($t_{(252)} = .39$ $p < .05$) bulunamamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri onların mesleki doyum düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip değildir.

Alan yazın incelendiğinde bu çalışmanın sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Çifçili (2007), tarafından yapılan “Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyi ve Mesleki Doyumları arasındaki İlişki” adlı doktora tezindeki sonuçlar İstanbul ilinde çalışan 510 dershane öğretmeni üzerinde genellenmiştir. Bu tez çalışmasının sonucu çalışmamızı destekler niteliktedir. Buna göre cinsiyet faktörü ile öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Akkuş (2010), Rehberlik Araştırma Merkezi'nde görev yapan 121 rehber öğretmeni üzerinde bir çalışma yapmıştır. Mesleki doyum ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılarak veri toplanan bu çalışmada rehber öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

İnandık (2010), müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklı demografik özelliklere göre incelemiştir. Bunlardan cinsiyet değişkeni ile ilgili bulgular iş doyumunu ile anlamlı farklılık göstermeyerek çalışmamızı desteklemektedir.

Bağımsız anaokulu ve ilkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin yapılan çalışmada 9 erkek 374 bayan öğretmene ulaşılmıştır. Bu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç da çalışmamızı destekler niteliktedir (Çek, 2011).

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerine bir çalışma da Dündar (2011), tarafından yapılmıştır. İstanbul Fatih'de yapılan bu çalışmaya 106 erkek, 208 kadın toplamda 314 öğretmen katılmıştır. Verilerin analizi sonucunda cinsiyet faktörünün öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde belirleyici etken olmadığı sonucuna varılmıştır.

Gündoğdu (2013), 155 kadın 130 erkek öğretmen olmak üzere toplamda 285 öğretmen üzerinde yapmış olduğu “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma” isimli yüksek lisans tezinin cinsiyet değişkeni ile ilgili sonuçları çalışmamızla aynı sonuçtadır. Bu çalışmada da cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yine ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma da İzmir Bergama merkez belde ve köy okullarında 210 öğretmen üzerinde yapılmış. Veri toplama araçları olarak Mesleki Doyum Ölçeği, 5 Faktör Kişilik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu'nun kullanıldığı bu çalışmada mesleki doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Biçer, 2013).

Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu Kiremit ve Aladağ'ın (2013) yazmış oldukları makalede öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Aydın ilinde 526 öğretmen üzerinde incelemiş oldukları bu çalışmanın cinsiyet değişkeninin sonucuna göre olan bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir. Buna göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Özcan (2013) "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu" adlı yapmış olduğu çalışmasını Niğde ili merkez devlet ilkokullarında görev yapmakta olan 195 erkek, 183 kadın toplamda 378 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Yapmış olduğu istatistiksel işlemler sonucu cinsiyet faktörünün öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmıştır.

Çalışmamızı destekleyen bu çalışmalara ek olarak Pürçek (2014), sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemiş olduğu makalesinde, Yıldız (2013), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarına yönelik yapmış olduğu tez çalışmasında, Pala (2012), beden eğitim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, Tezcan (2010), vakıf ve devlet üniversitelerinde İngilizce bölümü öğretim elemanları üzerinde yaptığı tez çalışmasında, Yazılıtaş (2010), ilköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında "Cinsiyet değişkeni ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur." sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Dedric, Lee ve Smith (2014), Gündoğdu (2013), Tan (2012), Ö. S. Kılıç (2011), Akkuş (2010), Arslan (2006), taraflarından yapılan çalışmaların sonuçları da bulgularımızla paralellik göstererek çalışmamızı destekler niteliktedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda çalışmamızı desteklemeyen bulgulara da ulaşılmıştır. Kayhan (2008), ilköğretim okulları birinci kademedeki öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiş ve cinsiyet faktörünün mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre tüm alt boyutlarda bayanların erkeklerden daha yüksek bir doyuma sahip olduğu görülmüştür.

Aydemir (2013), yapmış olduğu “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi” adlı çalışmasını İstanbul’da özel eğitim okullarında çalışmakta 179’u erkek, 113’ü kadın olan toplam 292 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Yapılan bu çalışmada cinsiyet faktör ile mesleki doyum arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu anlamlı farklılık ise kadınların doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir.

İstanbul’da 105 erkek, 32 kadının özel eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin iş doyumlarını incelediği bir çalışmada yapılan istatistiksel sonucunda iş doyumları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur sonuç olarak erkek öğretmenlerin doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Gökmen, 2014).

Çalışmamızı desteklemeyen yukarıda verilmiş olan çalışmalara ek olarak, Mersin (2007), din görevlilerinin mesleki doyumlarını cinsiyete göre inceleyip bayanların mesleki doyum düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Tunacan ve Çetin (2009), lise öğretmenlerinin iş doyumlarını incelediği çalışmada bayanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek bulmuştur. Darmody ve Smyth (2010), İran’daki ilkokul öğretmenleri ve müdürleri üzerinde yaptığı çalışmada bayanların mesleki doyumlarını daha yüksek düzeyde bulmuştur. Michaelowa (2002), Fransızca konuşan Sahra Afrikası’ndaki öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin incelediği çalışmasında bayan öğretmenlerin doyum düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Tabatabaei ve Farazmehr (2015), İranlı dil okulu öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışma gösteriyor ki erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre daha yüksek doyum sahiptirler. Ayrıca Yiğit (2007), Akkuş (2010), Platsidou (2010), Öztan (2014) gibi çalışmalar da sonuçlarımızla paralellik göstermemektedir.

Araştırma sonucunda cinsiyetle mesleki doyum arasında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Buna göre bayan ya da erkek olmak, mesleki doyum düzeyini üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratacağı anlamına gelmemektedir. Bu doğrultuda kadın ve erkek öğretmenler benzer mesleki doyum düzeylerine sahiptir.

4.3 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır. Medeni durum değişkenine göre yapılan T-Testi sonuçlarının analiz bulguları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	S	sd	t	p
Evli	209	68.31	6.71	252	1.6	.09
Bekâr	45	66.44	7.24			

Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanları medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık ($t_{(252)} = 1.6$ $p < .05$) bulunamamıştır.

Çifçili (2007) tarafından hazırlanan “Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki” adlı doktora çalışmasında 339 bekâr, 171 evli öğretmenden veri alınmıştır. Yapılan istatistiksel çalışmalar sonucunda öğretmenlerin medeni durumlarının, mesleki doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bektaş (2009), ilköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelemiş olduğu yüksek lisans tezinde Erzurum ilinde görev yapan 195 evli, 31 bekâr toplamda 226 sınıf öğretmenine ulaşmıştır. Çeşitli değişkenler açısından sınıf öğretmenlerinin doyum düzeylerini inceleyen (Bektaş, 2009) medeni durum değişkeninin mesleki doyum düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Akkuş (2010), Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini değerlendirmek için yapmış olduğu çalışmasını 69 evli, 25 bekâr öğretmen üzerinde uygulamıştır. Verilerin analizi için yapılan T-Testi sonucunda medeni durum değişkeninin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Alçekiç (2011), kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi çalışmasını gerçekleştirmek için 138 evli, 103 bekâr toplamda 241 psikolojik danışmandan veri toplamıştır. Bu veriler SPSS paket programı kullanılarak değerlendirilmiş olup medeni durumun mesleki doyum düzeyine etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Biçer (2013), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla İzmir Bergama'da görev yapan 210 öğretmen üzerinde çalışma yapmıştır. Bu çalışma medeni durum değişkenine göre incelenirken öğretmenler 170'i evli, 31'i bekâr, 9'u da boşanmış olarak sınıflandırılıp mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre medeni durum değişkeni ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılamamıştır.

Yıldız (2013), ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik algılarını incelediği çalışmasını 319 evli, 104 bekâr toplamda 423 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan T-Testi sonuçlarında gruplar arasından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Gökmen (2014), özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasını 98 evli, 39 bekâr toplamda 137 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiştir. Elde edilen veriler incelendiğinde medeni durum değişkeni ile mesleki doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yapılan literatür taramasında çalışmamızı destekleyen çalışmalara ek olarak Demir (2007), Akkuş (2010), Çakan (2013), Gürdoğan (2014), Ö. S. Kılıç (2011), Altıncılıç (2008), Mumcu (2014) gibi çalışmalar da örnek gösterilebilir.

Literatür taraması sonucunda yapılan çalışmayı destekleyenlerin dışında bir de desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır. Din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin incelendiği çalışmada 398 evli, 35 bekâr din görevlisinden alınan verilere göre medeni durum değişkeninin mesleki doyum düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre evli olan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri bekâr olanlara göre daha yüksek çıkmıştır (Mersin, 2007).

Tezcan (2010), İngilizce bölümü öğretim elemanlarının iş doyumlarını incelediği yüksek lisans tezinde 71 evli, 73 bekâr olmak üzere toplamda 144 öğretim elemanına ulaşmıştır. Yaptığı çalışma sonucunda medeni durumun iş doyum düzeyi üzerinde anlamlı etkisine rastlamıştır. Buna göre bekâr öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Gündoğdu (2013), sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemek için yaptığı çalışmada 218 evli 67 bekâr toplamda 285 öğretmenden veri toplamıştır. Bu verilerin sonuçları analiz edildiğinde evli öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Bayrak (2014), “İlkokullarda Eğitim Veren Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyi” adlı yüksek lisans tez çalışmasını 604 evli, 125 bekâr toplamda 729 öğretmen üzerinde yürütmüştür. Bu öğretmenlerden aldığı veriler sonucunda bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde doyuma sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaların dışında Arslan (2006), Dünder (2011) gibi çalışmalar da çalışmamızı desteklemeyen bulgular arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmının evli olmaları ve bu doğrultuda cevaplar vermiş olmaları, mesleki doyum düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında manidar bir fark çıkmamasına sebep olmuştur. Evli ve ya bekâr öğretmenler benzer mesleki doyum düzeylerine sahiptir

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

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin mezun olunan okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır. Mezun olunan okul değişkenine göre yapılan T-Testi sonuçlarının analiz bulguları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Mezun Olunan Okul	N	X	S	sd	t	p
Eğitim Fakültesi	199	68.28	6.97	252	1.3	.18
Diğer	55	66.89	6.24			

Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanları mezun olunan okul türüne göre anlamlı bir farklılık ($t_{(252)}=1.3$ $p<.05$) göstermemektedir.

Alan yazın incelendiği çalışmamızı destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Orhan (2013), tarafından yapılan aday öğretmenlerin mesleki doyumlarının incelendiği çalışma da bulgularımızla paralellik gösteren çalışmalar arasındadır. Cebeci (2006), okul müdürlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında mezun olunan okul türü ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Yapılan çalışmayı desteklemeyen sonuçlara da ulaşılmıştır: Gündüz (2008), Sinan (2008) bunlardan bazılarıdır.

Araştırmanın örnekleminin 199'u Eğitim Fakültesi 55'i ise diğer bölümlerden mezun olmuştur. Ankete verilen cevaplar Eğitim Fakültesi ve diğer bölümlerden mezun olan öğretmenlerin benzer mesleki doyum düzeylerine sahip olduklarını göstermektedir.

4.5 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Öğretmenlerin Alanı Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin öğretmenlerin alanı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için T-Testi uygulanmıştır. Mezun olunan okul değişkenine göre yapılan T-Testi sonuçlarının analiz bulguları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Alanı Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Alanı	N	X	S	sd	t	p
Sınıf Öğrt.	115	68.63	6.72	252	1.3	.16
Özel Eğitim	139	67.44	6.89			

Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanları incelendiğinde mezun olunan okul türü ile mesleki doyum düzeyi göre anlamlı farklılık ($t_{(252)}=1.3$ $p<.05$) göstermemektedir.

Literatür taraması yapıldığında çalışmamızı destekleyen bulgulara rastlanılmıştır. Doğan (2005), ilköğretim okul müdür yardımcılarının iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında öğretmenlerin branşlarını sınıf öğretmenliği ve diğer olmak üzere iki kategoride incelemiş ve elde ettiği bulgular doğrultusunda

öğretmenlerin branşı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bu sonuçla paralellik gösteren Eranıl (2014), Kıvılcım (2014), Orhan (2013), Öztürk (2012), Ekinci (2006), Gençer (2004) gibi çalışmalar da örnek gösterilebilir.

Bunların yanı sıra çalışmamızı desteklemeyen bulgular da elde edilmiştir. Ö. S. Kılıç (2011), sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini incelediği çalışmasında sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini yüksek bulmuştur. Bunların dışında Özcan (2013), Arslan (2006), gibi çalışmalar da örnek olarak gösterilebilir.

Araştırmanın bulguları öğretmenlerin alanlarının, mesleki doyumları üzerinde etkili olmadığını gösteriyor. Öğretmenlik mesleğini icra edenler alan farkı gözetmeksizin benzer mesleki doyum düzeylerine sahiptirler.

4.6 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin öğretmenlerin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için One-Way Anova yöntemi uygulanmıştır. Yaş değişkenine göre yapılan Anova sonuçlarının analiz bulguları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Sınıf Öğretmenleri İle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre One-Way Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig .
Gruplar Arası	75.636	3	25.212	.537	.66
Gruplar içi	11730.888	250	46.924		
Toplam	11806.524	253			

Yapılan varyans analizi sonucunda sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar ($f_{(3,250)} = .537$ $p < .05$) bulunamamıştır.

Literatür taraması sonucunda çalışmamızda bulduğumuz sonucu destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Bunlardan Akkuş (2010), rehber öğretmenler üzerinde yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık arz etmediği bulgusuna ulaşmıştır. Buna ek olarak Ololube (2006), Kale (2007), Mahmutoğlu (2007), Demirsoy (2009), Kara (2014), Koyutürk (2014) çalışmaları da örnek gösterilebilir.

Yapılan çalışmayla paralel sonuç göstermeyen Arslan (2006), Akkurt (2008), Altinkılıç (2008), Ceyhun (2009), Eser (2010), Karakuzu (2013), Kadioğlu (2014) gibi çalışmalara da rastlanılmıştır.

Araştırmanın bulguları yaş değişkeni açısından incelendiğinde, örneklemin yaş ortalaması 48 olarak bulunmuştur. Bunun temel sebebi Giresun'daki istihdamdan kaynaklanmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalamasının yüksek olması ankete paralel cevaplar vermelerine, bu durum da mesleki doyum ile yaş değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık çıkmamasına neden olmuştur.

4.7 Mesleki Doyum Ölçeğinden Alınan Puanların Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin öğretmenlerin mesleki kıdemi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için One-Way Anova uygulanmıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre yapılan One-Way Anova sonuçlarının analiz bulguları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo:6 Sınıf Öğretmenleri İle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre One-Way Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig .
Gruplar Arası	7.631	4	1.908	.040	.10
Gruplar içi	11798.893	249	47.385		
Toplam	11806.524	253			

Yapılan varyans analizi sonucunda sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde mesleki kıdem düzeyinde anlamlı farklılıklar ($f_{(4,249)} = .040$ $p < .05$) bulunamamıştır.

Alan yazın incelendiğinde Akkuş (2010), rehber öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada çalışma yılının (mesleki kıdemin) öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızı destekleyen bulgulara ek olarak A. M. Kılıç (2014), Altıncılık (2008), Canbay (2007), Bayrı (2006) gibi çalışmalar da örnek gösterilebilir.

Literatür taraması sonucunda yapılan çalışmayı desteklemeyen bulgulara da rastlanılmaktadır. Ö. S. Kılıç (2011), öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile doyum düzeylerini doğru orantılı bir şekilde bulmuştur. Buna göre öğretmenlerin mesleki

kıdemi arttıkça mesleki doyumunu da artmaktadır. Buna ek olarak Kadioğlu (2014), Mumcu (2014), Akkurt (2008), Aydın (2006), gibi çalışmalar da bulgularımızı desteklemeyen çalışmalar arasındadır.

Sonuç olarak Giresun'un beşeri ve ekonomik yapısından dolayı araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Bu doğrultuda ankete verdikleri cevaplar mesleki doyum ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark çıkmamasına neden olmuştur.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Bu çalışma özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, öğretmenlerin alanı, yaşı ve mesleki kıdemi gibi değişkenler açısından incelenmek için yapılmıştır. Çalışmanın istatistiksel sonuçları aşağıdaki gibidir.

- 1) Araştırmaya katılanların 134'ü erkek, 120'si kadın öğretmenden oluşmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum düzeyinin anlamlılık derecesi incelendiğinde; cinsiyet faktörünün öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- 2) 209 evli, 45 de bekâr öğretmenin oluşturduğu bu çalışma medeni durum değişkeni açısından incelenmiştir. Sonuç olarak da öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında manidar bir fark bulunamamıştır.
- 3) Araştırmaya katılan öğretmenlerin 199'u eğitim fakültelerinden, 55'i diğer bölümlerden mezundur. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerinde mezun oldukları okul değişkeninin anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.
- 4) 115 sınıf öğretmeni, 139 özel eğitim öğretmenin katıldığı çalışmada öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri alan (branş) değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin alanının mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

5) Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımları aşağıdaki gibidir.

20-30 yaş arası 50 öğretmen,

31-40 arası 41 öğretmen,

41-50 arası 77 öğretmen,

51-60 arası ise 86 tane öğretmen.

Öğretmenlerin yaş ortalamaları 48 bulunmuştur; mesleki doyum düzeyleri yaş değişkeni açısından incelendiği zaman, yaşın mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

6) Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem dağılımları aşağıdaki gibidir.

1-5 yıl arası 47 öğretmen,

6-10 yıl arası 27 öğretmen,

11-15 yıl arası 27 öğretmen,

16-20 yıl arası 59 öğretmen,

21 ve üzeri 94 öğretmen.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri mesleki kıdem değişkeni açısından incelendiği zaman, mesleki kıdemın mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

5.2 Öneriler

1) Araştırma toplamda 254 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçların genellenebilirlik düzeyini arttırmak için örneklem grubu sayısı daha da arttırılabilir.

2) Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul türü, alan, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre incelenmiştir. Ekonomik

gelir, çocuk sahibi olup olmama, görev yapılan kurumun ekonomik şartları, çalışma arkadaşlarıyla ve idareciyle olan ilişkileri gibi daha farklı değişkenler de araştırmaya dâhil edilebilir.

3) Bu araştırma yalnızca sınıf öğretmenleri ile özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Diğer branşlardaki öğretmenler, müdürler, müdür yardımcıları üzerinde de gerçekleştirilebilir.

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

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

KAYNAKÇA

Akgün, A. E., Büyüköztürk, Ş., Demirel, F., Karadeniz, Ş., Kılıç Çakmak, E. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (15. basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Akkurt, Z. (2008). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aladağ, E., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., Koruklu, N. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,25(3), 119-137.

Alçekiç, K. G. (2011). *Kariyer gelişimi açısından psikolojik danışmanların mesleki doyum ve değerlerinin incelenmesi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aliakbari, A. (2015). Job satisfaction of teacher according to their academic degrees: A case study of secondary school teachers in the Iranian province of Mazandaran. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(2),131-136.

Alsancak, R. (2010). *İzmir il sınırlarındaki özel ve kamuda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Altıncılıç, Ş. (2008). *Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *24(4)*, 256-269.

Arslan, Z. (2006). *Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumunu üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aslan, Ü. (2013). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Atabey, S., Gürdoğan, A. (2014). Banka çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Journal of recreation and tourism research* 1(2), 14-28.

Aydemir, H. (2013). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları çalışanlarında iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aykara, A. (2010). *Kaynaştırma eğitimi sürecindeki bedensel engelli öğrencilerin sosyal uyumlarını etkileyen etmenler ve okul sosyal hizmeti*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balaoğlu, N., Çalışkan, N., Karadağ, E., Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.

Balat, G. U., Karahan, Ş. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlilik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 29(1),1-14.

Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Bektaş, F. (2009). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bhat, R. K., Zargar, S.R. (2015). Job satisfaction of male and female teacher at primary level of district Shopian, Kashmir. *Researcher* 7(2),16-19.

Biçer, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, Vol 37, No:5, 662-683.

Bozkır, Ç., Özer, A., Sazak, Y., Tekin, Ç. (2014). Malatya il merkezinde çalışan aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının aile hekimliği uygulaması hakkındaki görüşleri, iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Fırat Tıp Dergisi* 19(3), 135-139.

Bull, I. H. F. (2005). The relationship between job satisfaction and organisational commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the Western Cape (Doctoral dissertation, University of the Western Cape).

Bülbül, Y. (2012). *Maliye bakanlığı personelinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Büyükakın, İ. E., Çankaya, İ., Kızılkaya, H., Yörük, S. (2013). Bilim sanat merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının bazı örgütsel faktörlere göre incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 307-328.

Can, S., Can, Ş., Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* (30), 299-311.

Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Cankaya, Ö. (2010). *İlköğretim I. kademedeki kaynaştırma eğitimi uygulamalarının sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Cebeci, S. (2006). *Okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Chaudhry, Q. A. (2012). The relationship between occupational stress and job satisfaction. *International Education Studies* 5(3), 212-221.

Chiu, M. M. and Klassen, R. M. (2010) "Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress." *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.

Çakan, B. K. (2013). *Konut sektöründe beyaz yaka çalışanların iş doyum ve duygusal zekâlarının yaşam doyumuna üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Çavuşoğlu, İ. (2009). *Sınıf öğretmenliği son sınıf öğrencilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Çek, F. (2011). *Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Çetin, C., Tunacan, S. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.

Çifçili, V. (2007). *Dershane öğretmenlerinin öğretmen yeterlilik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çökük, B. (2013). *Örgütsel stresin çalışanların iş doyum düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Darmody, M., Smyth, E. (2010). Job satisfaction and occupational stress among primary school principals in Ireland. The Teaching Council.

Dedrick, R. F., Lee, V. E., Smith, J. B. (2014). The effect of the social organization of schools on teachers' efficacy and satisfaction. *University of Michigan, American Sociological Association*, 64(3), 190-208.

Demiray, E., Gençer, T., Kiremitçi, O. (2014). Öğretmenlerin mesleğe yönelik davranış ve yaşantı modellerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 66-74.

Demirer, A. (2010). *Kaynaştırma eğitimi alan öğrencilerin sanat eleştirisi yöntemiyle topluma kazandırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Dönmez, F. Y. (2013). *Çalışanlarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Ekiz, D. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (3. basım): Ankara: Anı yayıncılık.

Ekşi, K. (2010). *Sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tutumlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eranıl, K. A. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Erdoğan, A. (2013). *Kurum karnesi iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Ertunç, E. N. (2008). *Kaynaştırma eğitimi uygulanan ilköğretim ikinci kademedeki görev alan beden eğitimi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimi hakkındaki bilgi düzeylerinin ve sınıflarındaki engelli öğrencilere bakış açılarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eser, Ş. (2010). *Okulöncesi öğretmenlerinde iş doyumu meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Eş, Ü. (2010). *Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının ve öğretmenlik mesleğini tercih etme nedenlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Garret, R. M., Karım, S. (2005). Job satisfaction of university academics. *Universty of Bristol, Higher Education, 50(1)*, 33-56.

Gençer, E. T. (2004). *The over all job satisfaction and the curriculum satisfaction of the teachers at the second cycle of public elementary shools*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gök, R. (2013). *Kaynaştırma eğitimi öğrencisi bulunan sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetiminde karşılaştıkları zorluklar ve bu zorluklarla başa çıkma yöntemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

Gökçe, M. (2010). *Kaynaştırma eğitimine katılan ve katılmayan görme engelli ilköğretim öğrencilerinin benlik saygısının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Gökmen, B. (2014). *Özel eğitim okulu yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Hannum, E., Sargent, T. (2005) "Keeping teacher shappy: Job satisfaction among primary school teachers in rural North West China" *Comparative education review* 49(2), 173-204.

İnandık, Z. (2010). *Müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklı demografik özelliklere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İrtenk, T. (2011). *Otistik çocuk özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin mimari tasarım açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kale, F. (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Kara, E. (2014). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumunu ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kapıkıran, N. A., Karababa, Ali. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 5(42), 138-147.

Karacan, A. (2012). *Özel eğitim kurumlarındaki eğitilebilir ve öğretilebilir bireylerle çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Karakuzu, S. (2013). *Denizli il merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Michaelowa, K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa* (No. 188). HWWA Discussion Paper.

Kaya, F. (2014). *Duygusal emek ile tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Kayhan, N. (2008). *İlköğretim okulları I. Kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Klecker, B. (1997). Male elementary school teachers' ratings of job satisfaction by years of teaching experience. *Educational Research Association*. November 12, 143-150, SP 037 713.

Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Kılıç, N. (2013). *Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunun belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Kılıç, A. M. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri ile kendi iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumunu, öz yeterlilik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Klecker, B., Loadman W. E. (1996). Exploring the relationship between teacher empowerment and teacher job satisfaction. *To The Educational Resources Information Center, October, 5*, 143-150.

Konukluoğlu, F. (2014). *Özel bir hastanede görev yapan hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Koyutürk, N. (2014). *Sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.

Kuğu, S. (2011). *İlköğretim I. Kademedeki kaynaştırma eğitimine ilişkin öğretmen ve ebeveyn tutumlarının kaynaştırma öğrencilerinin temel akademik becerilerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Kuzgun, Y., Aydemir- Sevim, S., Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 2(11)*, 14-18.

Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyum ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Ololube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment. *Online Submission*.

Orhan, N. (2013). *Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin iş doyumuna etkisi: Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özer, B. C. (2014). *Hastanelerde halkla ilişkiler uygulamalarının sağlık personelinin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özdemir, M. (2015). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâları ile yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Öztan, S. (2014). *Ortaokul 6. 7. 8. sınıf öğrencilerinin okul tükenmişliklerinin yaşam doyumları ve benlik kurgusu algıları açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, N. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Pala, A. (2012). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının ve mesleki doyumlarının tespiti ve incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Petersen, G., Perrachione, B. A., Rosser, V. J. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *The professional educator*, 32(2).

Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76.

Pürçek, K. I. (2014). İlköğretim okul müdürünün koçluk davranışı ve sınıf öğretmenin iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 12(47), 124-157.

Reyhan, S. (2012). *Türkiye'de profesyonel liglerde görev yapan futbol hakemlerinin hakemlik yaş gruplarına göre benlik saygısı, kaygı ve mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Sadık, Ö. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sanır, H. (2009). *Kaynaştırma eğitimine devam eden öğrencilerin akademik öğrenme ile ilgili karşılaştıkları sorunların öğretmen ve aile görüşleri açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Savaş, A. C. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Selvi, E. D. (2013). *İş doyumunu ve performans algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Sinan, L. (2008). *Resmi ve özel II. Kademe branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şen, B. (2011). *Okulöncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Tababatei, S. O. (2015). The relationship between emotional intelligence and Iranian language institute teachers' job satisfaction. *Theory and Paractice in Language Studies, Vol 5, NO:1*, 184-195.

Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Tarakçı, D., Tarakçı, E., Tütüncüoğlu, F. (2012). Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışan meslek elemanlarının öz-yeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon, 23(1)*, 26-35.

Tas, Ş. (2011). *Sınıf öğretmenlerinin kaynaştırma eğitiminde eğitim teknolojilerini kullanma durumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tashakkori, A., Taylor, D. L. (1994). Predicting teachers' sense of efficacy and job satisfaction using school climate and participatory decision making. *To The Educational Resources Information Center, SP 035 134*.

Tekerci, H. (2008). *Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tezcan, F. (2009). *Vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan yabancı diller İngilizce bölümü öğretim elemanlarının iş doyumunu ve kuruma bağlılıklarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Türk, N. (2011). *İlköğretim okullarında uygulanan kaynaştırma eğitimi ile ilgili sosyolojik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Ünal, F. (2010). *Kaynaştırma uygulamalarının yapıldığı okullardaki öğretmen normal gelişim gösteren öğrenci ve engelli öğrenci velilerinin kaynaştırmaya yönelik tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Yaman, N. (2010). *Belediyelerde görevli spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yazılıtaş, F. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Yeşilyurt, H. (2013). *Otel işletmelerinde iş doyumum ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

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


Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, S. (2012). Öğretmenlerin iş doyumları, örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine Kayseri’de bir araştırma. Kaymakam, İç İşleri Bakanlığı, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 239-262.

Yorulmaz, H. (2007). *Kariyerde iş doyumu ve plato: KKTC kamu sektöründe uygulamalı bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakınoğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.

EKLER

EK-1 :ValilikOluru


T.C.
GİRESUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29409993/605.01/5304354
Konu: Araştırma İzni

13.11/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 nolu Genelgesi.

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bölümü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü yüksek lisans öğrencisi Ayşe UĞUR, "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler ile Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" konulu araştırma yapmak istemektedir. Sözü edilen çalışma, Giresun ilindeki, ekli listede yer alan okul ve kurumlarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim alan öğretmenlerine "Mesleki Doyum Ölçeği (1 Sayfa)" veri toplama aracıyla uygulanacaktır.

Giresun Üniversitesi Rektörlüğü'nün 27.10.2014 tarih ve 64469785/299/4432-6672 sayılı yazısı ile eklerinin, ilgi genelge doğrultusunda incelenmesi sonucunda, söz konusu çalışmada kullanılacak Müdürlüğümüzce mühürlenmiş veri toplama aracının; Giresun ilindeki, ekli listede yer alan okul ve kurumlarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim alan öğretmenlerine, 17.11.2014 – 29.05.2015 tarihleri arasında, uygulama öncesi okul yönetimi ile mutabakat sağlayarak, okul yönetiminin planlayacağı bir uygulama planı ile eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı olarak, araştırma sonucunun basılı ve dijital ortamda Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine teslim edilmesi koşulu ile uygulanmasında herhangi bir sakınca olmadığı Müdürlüğümüzce uygun değerlendirilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Ergin AYBAR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
13/11/2014

Necati AKKURT
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

*Güvenli Elektronik İmza
Aşıl ile Aynidir
13.11.2014*
Kemal BAŞAK
Teknisyen

Hükümet Konağı A Blok Zemin Üstü ve Kat:1 GİRESUN
Elektronik Ağ : <http://giresun.meb.gov.tr>
e-posta : arge28@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için : Kemal BAŞAK / Teknisyen
Strateji Geliştirme Şubesi
Tel : (454) 215 75 25 - 153 Faks : (454) 215 75 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrak.sorgu.meb.gov.tr> adresinden 9bc7-38f1-3990-82ce-679d kodu ile resmi edilebilir.

EK-2:Kişisel Bilgi Formu ve Mesleki Doyum Ölçeği

Mesleki Doyum Ölçeği

Değerli Öğretmenler, aşağıda "Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi" adlı Yüksek Lisans Tezi Çalışmasında kullanılacak olan kişisel bilgi formu ve mesleki doyum ölçeği bulunmaktadır. Size uygun olanlarının yanına (x) işareti koyunuz. Vereceğiniz cevapların objektif olması, yapılan bilimsel çalışmanın güvenilirliği açısından çok derece önemlidir. Lütfen boş bırakmayınız. Gösterdiğiniz ilgi ve alakaya teşekkür ederim.

Ayşe UĞUR

1. Cinsiyetiniz: Bayan () Erkek ()

2. Yaşınız:

3. Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()

4. Mesleki Kıdeminiz 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21ve üzeri yıl ()

5. Mezun olunan okul: Eğitim Fakültesi () Diğer ()



	Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe gelmek ister misiniz?					
2.Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İş yerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkmın hissedersiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup, bir köşeye çekilmeyi düşünüyor musunuz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda, onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14. İş yerinde, bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken, karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

EK-3: Anketin Uygulandığı İlkokullar

- 1) 19 Eylöl İlkoklu
- 2) 23 Nisan İlkoklu
- 3) Abacıbükü İlkoklu
- 4) Abdullah Bozbağ İlkoklu
- 5) Aksu Seka İlkoklu
- 6) Gazipaşa İlkoklu
- 7) Namık Kemal İlkoklu
- 8) Şehit İsa Yüksel İlkoklu
- 9) Yeşil Giresun İlkoklu

Anketin Uygulandığı Özel Eğitim Kurumları ve Rehabilitasyon Merkezleri

- 1) Eynesil İşitme Engelliler İlkokulu
- 2) Şehit İsmail Bay Özel Eğitim Uygulama Merkezi
- 3) Giresun Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi Okulu
- 4) Özel Bulancak Şebnem- Hayat Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 5) Özel Bulancak Güldeniz Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 6) Özel Giresun Atasev Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 7) Özel Giresun Şebnem Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 8) Özel Giresun Alkış Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 9) Özel Giresun Reha Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 10) Özel Tirebolu Akasya Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
- 11) Özel Şebinkarahisar Ata Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

EK -4: Özgeçmiş

5 Ağustos 1990 yılında Kars'ın Kağızman ilçesinde doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimini Kağızman'da tamamladı. 2009 yılında girdiği Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden 2013 yılında mezun oldu. Aynı yıl Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği bölümünde tezli yüksek lisans programına başladı. 2014 yılı nisan ayında Giresun'un Bulancak ilçesinde Güldeniz Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde Zihinsel Engelliler Sınıf Öğretmeni olarak göreve başladı. Bu görevini halen sürdürmektedir.