



**ZİHİNSEL ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU: GAZZE ÖRNEĞİ**

HEBA ABUJAMİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ARALIK, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren altı (6) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Heba

Soyadı : Abujami

Bölümü : Özel Eğitim

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Zihinsel Engelli Öğrencilerin Öğretmenlerinin İş Doyumu: Gazze Örneği.

İngilizce Adı : Job Satisfaction of Teachers Working With Students with Intellectual Disabilities in Regard to Certain Variables in Gaza.

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Heba Abujami

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Heba ABUJAMI tarafından hazırlanan “Zihinsel Engelli Öğrencilerin Öğretmenlerinin İş Doyumu: Gazze Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Özel Eğitim Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Necdet KARASU

Özel Eğitim Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Üye:

.....

Üye:

.....

Tez Savunma Tarihi :/...../.....

Bu tezin Özel Eğitim Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca TÖMER'deki ve Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim alanındaki üzerimde emeği geçen bütün hocalarıma; özellikle çalışmamın şekillenmesinde büyük katkısı bulunan kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Necdet KARASU'ya benimle çalışırken gösterdiği sabırdan dolayı teşekkür ederim. Filistin'de lisans diploması almaya hak kazandığım Yetenek Geliştirme Okulu'ndaki "Özel Eğitim ve Rehabilitasyon" bölümündeki hocalarıma; özellikle Sayın dekan Dr. Jean ve değerli hocam Dr. Hatem'e; bana Türkiye'de okuma fırsatı sunan YTB'ye; ülkemden uzakta geçirdiğim üç yıl boyunca ailemin yokluğunu aratmayan tüm arkadaşlarıma; çok uzakta olsalar da her an yanı başımdaymış gibi varlıklarını hissettiren aileme; beni sabırla bekleyen eşim Muhammed'e en içten dileklerimle teşekkür ederim.

ZİHİNSEL ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU: GAZZE ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Heba Abujami

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ARALIK 2019

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Gazze şehrindeki özel eğitim merkezlerinde zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumunu faktörleri ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlamaktır. Araştırmanın örneklem grubunu Gazze'de özel eğitim merkezlerinde bulunan zihinsel engelli öğrencilerin tüm öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma türlerinden biri olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket ve Aweidah İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen verilere göre araştırmanın örneklem grubunda bulunan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri düşük düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde farklı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yükseltilebilmesi için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Özel eğitim, zihin engelliler, iş doyumunu, öğretmen

Sayfa Adedi :

Danışman : Doç. Dr. Necdet KARASU

**JOB SATISFACTION OF TEACHERS WORKING WITH
INTELLECTUALLY DISABLED STUDENTS REGARDING TO
CERTAIN VARIABLES IN GAZA**

(M.S. Thesis)

Heba Abujami

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES

DECEMBER 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to define the relationship between job satisfaction factors and some demographic variables of teachers working with students with intellectual disabilities in Gaza. The sample group of the study consists of all teachers working with intellectually disabled students in special education centers in Gaza. The research model, which is one of the quantitative research types, is used in the study. Two-part questionnaire and Aweidah Job Satisfaction Scale are used as data collection tools. According to the data obtained from the research, the level of job satisfaction of the teachers in the sample group of the research is low. It has been concluded that there is a significant difference in job satisfaction levels of teachers according to different variables. In line with the results reached, suggestions have been developed to increase teachers' job satisfaction levels.

Key Words : Special education, Intellectual Disabilities, Job satisfaction, Teacher

Page Number :

Supervisor : Doç. Dr. Necdet KARASU

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	İ
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	İİ
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	İİİ
TEŞEKKÜR	İV
ÖZ	V
ABSTRACT.....	VI
TABLolar LİSTESİ	İX
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	Xİ
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Alt Problemler.....	3
1.3. Araştırmanın Amacı	3
1.4. Araştırmanın Önemi.....	4
1.5. Varsayımlar.....	4
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7.Tanımlar.....	5
BÖLÜM II	6
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.4.1. İçerik/Kapsam Kuramları.....	9
2.4.2. Süreç Kuramları.....	12
2.5.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	14
2.5.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	15
BÖLÜM III.....	19

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	19
BÖLÜM IV	23
YÖNTEM	23
4.1. Araştırmanın Modeli	23
4.2. Evren ve Örneklem	23
4.3. Veri Toplama Araçları	24
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	25
4.3.2. Aweidah İş Doyumu Ölçeği.....	25
4.4. Verilerin Toplanması / Uygulama	25
4.5. Verilerin Analizi.....	26
BÖLÜM V	28
BULGULAR VE YORUM	28
4.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi	28
4.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	29
4.3. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre İncelenmesi	30
BÖLÜM VI.....	32
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	32
5.1. Sonuçlar.....	32
5.2. Öneriler	34
KAYNAKLAR	35
EKLER	42
EK 1. İş Doyumu Ölçme Testini Uygulama İzni	1
EK 2. Kişisel Formu Ve İş Doyumu Ölçme Testi.	2

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Gazze'de Özel Eğitim Merkezlerinde Zihinsel Engelli Öğrencilerin Öğretmenlerinin Sayıları</i>	24
Tablo 2. <i>Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları</i>	24
Tablo 3. <i>İş Doyumu Ölçme Aracında Yer Alan Yargı Maddelerinin Boyutlara Göre Numaraları</i>	26
Tablo 4. <i>Ölçek Verilerin Analizi ve İstatistikî Bulgular</i>	27
Tablo 5. <i>Örneklem Grubunu Cinsiyet Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Mann-Whitney Testi Sonuçları</i>	28
Tablo 6. <i>Örneklem Grubunu Mezun Olunan Bölüm Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Mann-Whitney Testi Sonuçları</i>	29
Tablo 7. <i>Örneklem Grubunu Hizmet Süresi Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i>	30

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi.....	10
Şekil 2. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları.....	11
Şekil 3. Temel beklenti modeli	13

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

YÖK	Yükseköğretim Kurulu
F	Frekans
n	Birey sayısı
%	Yüzde

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, alt problemlerine, araştırmanın amacına, önemine, varsayımlara, sınırlılıklara ve araştırmada geçen tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Memnuniyet, bireyin psikolojik uyumluluğunun tezahürlerinden biridir. İş doyumu bir insanın hayatının farklı yönleriyle uyumluluğunun ölçülmesinde önemlidir. İş doyumu ile birey daha üretken ve daha olumludur. Bir kişinin iş doyumuna yardımcı olan etkenlerden biri, tatmin edici bir işe olan erişimidir. Kuruluşların amaçlarına ulaşmada iş doyumunu, organizasyon ile çalışanları arasındaki ilişkinin geliştirilmesinde en belirgin araçlardan biridir (Solomon, 2010).

Eğitimdeki iş doyumu, kişinin kendi tecrübesi, demografik koşulları ve kişiliği ile fiziksel, psiko-sosyal, duygusal ve ekonomik faktörler gibi faktörlerden etkilenir. Bu faktörler psikolojik değişkenler (motivasyon, kendine değer verme, özerklik duygusu ve kendi hayatından memnuniyet vb.), kişisel değişkenler ve profesyonel değişkenler olarak ayrılır (Santos, 2002).

Ek olarak, Billingsley (2004) tarafından, özel okul öğretmenleri arasında çalışma koşullarına atıfta bulunarak iş doyumunun düşük olma nedenlerinden (aşırı kalabalık sınıflar, elektrik yetersizliği ve yetersiz sanitasyon veya bunların eksikliği) yola çıkarak birçok faktör belirlenmiştir. Bu faktörler yaş, ödül, fiziksel kaynaklar ve yaşanan stres düzeyidir. Billingsley (2004), öğretmenlerin maaşlarının iş doyumunda önemli bir rol oynadığını ve yüksek maaş alan öğretmenlerin daha düşük maaş alanlara göre daha fazla iş

yapmayı tercih ettiğini savunmaktadır. Temel Eğitim Departmanı tarafından öğretmenlere verilen yetersiz ücret ve öğretmenlerden istenen makul olmayan talepler, öğretmenlerin özel okul eğitiminden ayrılmasının temel nedenleridir (Strydom, Nortjé, Beukes & Esterhuyse, 2012).

İş doyumu kavramı tek boyutlu bir kavram değildir. Bu kavram, çalışma ortamının ve onlarla birlikte çalışan grubun memnuniyetini yansıtmaktadır. Birey ve toplum için iş doyumu şarttır. İnsan, çalışmalarıyla ilgili bir memnuniyet duygusuna sahipse, çalıştığı kurumun iradesine ve isteğine sahiptir (Rida, 2004).

Özel eğitim alanında çalışan personelin diğer çalışanlar gibi iş yaşamlarında karşılaştıkları birtakım zorluklar vardır. Bu zorlukların başında ise diğer çalışanlardan farklı olarak çalışılan bireylerin özellikleri gelmektedir. Zira özel gereksinimli bireyler yaş, gelişim özellikleri, engel durumları, yetersizlik düzeyleri ve sosyal yaşantıları bakımından normal bireylerden farklılıklar göstermektedir (Zaghloul & Zewidi, 2008).

Gazze'deki özel eğitim alanı, öğrenciler için görevlendirilen öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması ve günlük görevlerinin gerçekleşmesi ile ilgili verilen uzmanlık hizmetlerini içermektedir. Engellilere hizmet vermek için kurulmuş olan kurumların görevlerinden birisi, çalışanlarının günlük işlerinde yüksek düzeyde doyum almalarını sağlamaktır. Öğretmenin mesleği için iş doyumu memnuniyeti, öğretmenin mükemmellik ve yetkinlik işaretlerinin de bir göstergesidir.

Özel eğitim alanında çalışanların, çalıştıkları bireylere en üst seviyede fayda sağlayabilmeleri için mutlu olmaları ve huzurlu bir ortamda çalışmaları önemlidir.

Psikolojik yönden ya da fiziksel açıdan olumsuz şekilde etkilenen çalışan, işinde verimli olmayarak olumsuz şartları yaptığı işe ve çalıştığı bireylere yansıtacaktır. Bu durum eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyip yapılan işten verim alınmamasına neden olacaktır. Bunun yanında işinde beklentilerine ulaşamayan çalışanlar, iş ortamında diğer çalışanları da etkileyip motivasyonlarını düşüreceklerdir. Bunun sonucunda ise kurum içerisinde iş doyumu azalacaktır (Akman, 2017, s. 8).

İş doyumu meslekten, çevreden ve kişiden bağımsız olarak düşünülemez. Bu etkenlerin birinde yaşanacak olumlu veya olumsuz durum çalışanları doğrudan etkileyecektir. Özel eğitim merkezlerine devam eden farklı engel grubu ve oranına sahip bireylerle çalışmanın, bu merkezlerde çalışan öğretmenler için zor olduğu düşünülmektedir. Özel eğitime ihtiyacı

olan bireylerin devam ettiği merkezlerde öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırılması bu açıdan önemli görölmektedir.

Bu bağlamda yukarıdaki çalışma, Gazze şehrindeki özel eğitim merkezlerinde zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumunu faktörleri ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlamayı amaçlayan bir çalışmadır.

1.2. Alt Problemler

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile yaş, cinsiyet öğrenim düzeyi, kıdem ve benzeri değişkenlerin ilişki durumları incelenmiştir. Yapılan bu çalışmada da, ele alınan araştırma evreninin tam olarak anlaşılabilmesi için iş doyumunu etkilediği düşünölen değişkenlerin nasıl bir etki yarattığı incelenmiştir. Bu araştırmanın temel problemleri aşağıda belirtilmiştir.

1. İlgili kurumlarda zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi nedir?
2. Demografik özelliklerden toplumsal cinsiyet değişkenine (erkek - kadın) göre karşılaştırıldığında zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin arasında iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar var mıdır?
3. Demografik özelliklerden mezun olunan bölüme (özel eğitim - diğerleri) göre karşılaştırıldığında zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin arasında iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar var mıdır?
4. Demografik özelliklerden değişken hizmet süresine (5 yıl ve 5 yıldan daha az - 5 ile 10 yıl arasında – 10 yıl ve 10 yıldan fazla) göre karşılaştırıldığında zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin arasında iş doyumunu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

İş doyumunu, çalışma hayatında gerek çalışan verimliliğinin sağlanması, gerekse çalışanların mutluluğu açısından incelenmesi gereken bir konudur. Özellikle özel eğitim merkezlerindeki öğretmenler açısından iş doyumunun sunulan hizmetin kalitesi üzerinde doğrudan belirleyici bir etkisi vardır. Bu bağlamda araştırma aşağıdaki hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır:

1. Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyini belirlemek.

2. Cinsiyet, mezun olunan bölüm ve hizmet süresi gibi bazı demografik değişkenlere göre zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerindeki farklılıkları tanımlamak.
3. Mezun olunan bölüm ve hizmet süresi gibi bazı demografik değişkenlere göre zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerindeki farklılıkları tanımlamak.
4. Hizmet süresi gibi bazı demografik değişkenlere göre zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerindeki farklılıkları tanımlamak.

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmayla ortaya konacak özel eğitim merkezlerinde engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri hedef kitlenin var olan durumunun belirlenmesi açısından önemlidir. Araştırma sonuçlarının araştırmaya katılan öğretmenler ve öğretmenlerin yöneticileriyle paylaşılması var olan sorunlara çözüm üretmede bir farkındalık sağlayacağı, oluşturulacak politikalara ve eylem planlarına yol göstereceği umulmaktadır.

Öğretmen, eğitim sürecindeki en önemli unsurlardan biridir ve öğretmenin başarısı, öğrencinin performansı üzerine doğrudan ve olumlu bir şekilde yansır. Özel eğitim alanındaki çalışmalar öğretmenler için, öğrencilerin zayıf bilişsel ve beceri düzeylerinden kaynaklanan zorluklar açısından kolay değildir. Bu nedenle öğretmenin başarısı işinin doğası nedeniyle sahip olduğu iş doyumu düzeyini vurgulayan bir dizi faktörle belirlenir.

Bu çalışma zihinsel engelliler öğretmenlerine çıkan sonuçlar doğrultusunda iş doyumunu artıracak önlemlerin alınmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca, Gazze'deki özel kurumlarda zihinsel engellilerin öğretmenlerinin iş doyumu düzeyini belirlemektir.

Ayrıca bu araştırmanın, araştırmacıların dikkatini iş doyumu konusuna çekeceği ve gelecekte özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim sektöründeki diğer değişkenler ile ilişkilerini ölçmek için farklı araştırmaların önünü açacağı düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

1. Uygulanan yöntem araştırmanın amacına uygundur.
2. “Aweidah anketi” zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ölçebilecek niteliktedir.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2018/2019 eğitim-öğretim yılı ile,
2. Filistin'in Gazze şehrinde zihinsel engelli bireylere eğitim hizmeti veren kurumlar ile,
3. Bu kurumlarda çalışan zihinsel engelliler öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

Araştırma boyunca kullanılan tanımlar :

İş Doyumu: İşin kendisiyle ve çalışma ortamıyla ihtiyaç, istek ve beklentileri güven, sadakat ve işe ait, ilgili içsel ve dışsal çevresel değişkenler ve etkiler ile tatmin etmek bir inanç, memnuniyet ve mutluluk duygusudur. (Varışlı, 2010).

Özel Eğitim: Mümkün verdiği ölçüde yeteneklerini geliştirmek yardımcı olmak amacıyla, özel ihtiyaçları olan kişiler için temin uzmanlaşmış eğitim programlarının toplamı. (Millî Eğitim Bakanlığı, 1997).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında, araştırmaya temel oluşturacak iş doyumunu kavramsal açıdan ele alan doyum, iş doyum ve bunlara ilişkin kavramlar ele alınmıştır. İş doyum ile ilgili kuramlar bireysel (cinsiyet, mezun olunan program, hizmet süresi) ve örgütsel (ücret, terfi, çalışma koşulları, yönetim biçimi, iş ortamı) gibi değişkenler açısından ele alınmış olup, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenlere, alan yazından ulaşılan etmenlerin boyutlarına ve yine alan yazından ulaşılan iş doyumunun ölçülmesine değinilmiştir.

Son olarak da iş doyum konusunda yapılan araştırmalara ve yayınlara dayalı bilgiler verilmiştir.

2.1. İş Doyumu Tanımı

İş doyum kavramının, ona yüklenen anlam doğrultusunda değişen birden çok farklı tanımı bulunmaktadır. Hoppock, iş doyumunu, bir kişinin işinden memnun olduğunu söylemesine izin veren psikolojik, çevresel ve fizyolojik koşulların bir kombinasyonu olarak belirtmiştir (Hoppock, 1935). Buna göre, birçok dış faktör iş doyumundan etkilense de iş doyum, çalışanların neler hissettiği ile ilgili bir kavramdır.

İş doyum konusunda Vroom, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanmaktadır. Bu nedenle Vroom tarafından iş doyum, şu anda taraflarca işgal edilen bireyler ve olumlu tutumlar için iş rollerini yerine getirmek üzere tanımlanmaktadır (Vroom, 1964).

İş tatmini, bir çalışanın olumlu ya da olumsuz duygularının birlikte çalıştığını gösterir. Aynı zamanda, iş ve ihtiyaç organizasyonunda bir faktör, uygulamaları ve uzmanlığı

birleştiren bir sonraki beklenti kümesini bırakır. İş tatmini, iş yerindeki bireysel davranışlarla yakından ilgilidir (Davis ve ark. 1985).

Farklı bir açıdan bakıldığında iş doyumu, bir çalışanın reddettiği ödüller yoluyla, özellikle de kendi kendine motivasyon anlamında, içerik kazanma derecesi olarak tanımlanabilir (Statt, 2004). İş doyumu, insanların işleriyle ilgili tutum ve duygularını ifade eder. Mesleğe yönelik olumlu tutum iş tatminini göstermektedir (Armstrong, 2006).

İş doyumu, insanların mevcut işleriyle ilgili duygu ve inançlarının toplamıdır. İnsanların memnuniyet derecesi, aşırı memnuniyetsizlikten aşırı memnuniyete kadar değişmektedir. Bir bütün olarak çalışmalarına karşı durmanın yanı sıra, insanlar işleri, meslektaşları, üstleri, astları ve maaşları gibi işlerinin çeşitli yönleri üzerinde de bir pozisyona sahip olabilirler (George ve ark. 2005).

İş doyumu, farklı insanlara farklı şeyler ifade edebilecek karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. İş doyumu genellikle motivasyonla bağlantılıdır, ancak bu ilişkinin niteliği belirsizdir. Memnuniyet aynı zamanda motivasyon anlamına gelmemektedir. İş doyumu daha fazla tutumdur, iç durumdur. Örneğin iş doyumu buna göre kişisel veya kantitatif bir başarı duygusu ile ilişkilendirilebilir (Mullins, 2007).

Aziri (2011), iş doyumunun, işin maddi ve psikolojik ihtiyaçlara imkân verdiği algısı sonucunda ortaya çıkan bir duyguyu temsil ettiğini düşünmektedir.

Yelboğa'ya göre ise iş doyumu, çalışanların işlerinden hoşnut olması, iş doyumsuzluğu ise çalışanların işlerinden memnuniyetsiz olmaları olarak nitelendirilebilmektedir. Çalışanların iş doyumunu örgüt çevreleri, bireysel etkenler, çalışma koşulları, sağlık şartları gibi etkenler etkilemektedir (Yelboğa, 2012, s. 172).

2.2. İş Doyumu Önemi

İş doyumu, iş ve örgütsel literatürde sıkça incelenen bir konudur. Bunun temel nedeni, pek çok uzmanın iş doyumu eğilimlerinin işgücü piyasası davranışını etkileyebileceğine ve iş verimliliğini, iş çabasını, çalışanın devamsızlığını ve personel cirosunu etkileyebileceğine inanmasıdır. İş doyumu, genel bireysel refahın güçlü bir öngörücüsü olduğu gibi, çalışanların bir iş bırakma niyetleri veya kararlarının iyi bir öngörücüsüdür. Ayrıca, iş doyumu günlük yaşamda da önemlidir. Örgütler, kendileri için çalışan insanlar üzerinde önemli etkilere sahiptir ve bu etkilerin bazıları, insanların işleriyle ilgili nasıl hissettiklerini

yansıtmaktadır. İş doyumu hem işveren hem de çalışanlar için büyük önem taşımaktadır (Gaurav, 2012).

Araştırmalar, iş doyumu ve işin çeşitli yönleri arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve bunun önemini göstermektedir (Al Tayyar, 2014). Holdaway'e (1978) göre, iş doyumu konusundaki ilk kaygılar, daha memnun çalışanların da daha üretken olacağı varsayımının sonucuydu. Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001), memnun çalışanların işlerinde iyi performans göstermelerinin daha muhtemel olduğu sonucuna varırken, Lambert (2002) yüksek iş doyumu düzeylerinin rehabilitasyon ve performans desteği gibi olumlu davranışlarla ilişkili olduğunu bulmuştur. Buna göre, memnun çalışanların da daha yaratıcı olmaları muhtemeldir.

İş doyumu aynı zamanda çalışanların fiziksel ve zihinsel esenliği ile de bağlantılıdır (Al Tayyar, 2014). Bu nedenle Rutebuka (2000), iş doyumunun, çalışanların yaşam süreleri boyunca ne kadar iş yerinde zaman harcadıklarını dikkate alarak, genel refahı sağlama konusunda oldukça önemli olabileceğini savunmaktadır. Bu bağlamda iş doyumunun önce birey sonra aile ve en son toplum düzeyinde oldukça büyük bir etkisi bulunmaktadır.

2.3. İş Doyumu Tarihçesi

İş doyumu konusundaki çalışmaların çoğu, endüstriyel psikologlar tarafından yapılan işyeri araştırmalarından gelmiştir. Locke (1976), işyerinde memnuniyet incelemesinde üç eğilimi sınıflandırmıştır. 1920'lerden başlayarak, bireyin çalışma ortamının çalışma koşulları ve fiziksel düzenlemesi incelenmiştir. Ücretin iş doyumu üzerindeki etkisi de incelenmiştir. 1930'larda, insan ilişkilerinin iş doyumu üzerindeki etkisi, çalışma grubunun sosyal rolüne ve denetimin çalışan üzerindeki etkisine odaklanarak incelenmiştir. 1950-1960'lı yıllar, bir bireyin çalışmasının doğasının ve iş doyumunu sağlayan faktörlerin araştırılmasını sağlamıştır. Spector (1997), iş doyumundaki mevcut araştırma eğiliminin işçilerin bilişsel süreçlerine odaklandığını belirtmiştir. İş doyumu çalışmasının, işçi verimliliğini arttırmasının önemi nedeniyle sanayi sektöründe kökleri oluşmuştur. Fiziksel çevrenin ve işçi verimliliğinin ilişkisini inceleyen ilk çalışmalardan biri 1911'de Frederick Taylor (1911) tarafından çelik fabrikasında yapılmıştır. Başlangıçta bu çalışma, tesisteki çalışma koşulları ile fiziksel koşullar arasındaki ilişkiyi araştırmak için tasarlanmıştır. Bununla birlikte çalışma, sosyal faktörlerin ve çalışan beklentilerinin iş doyumu üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Hawthorne'deki çalışmalar iş doyumunu etkileyen birçok faktörün araştırılmasına kapıyı açmıştır. Hoppock (1935), iş doyumunu ile yaşamdaki doyumların birbirinden ayrılmasının mümkün olamayacağını tartışmıştır (Willard, 2004). Wells ve Strateji (1957), Minnesota niversitesi mezunları üzerinde yapılan bir araştırmanın, işe yönelik tutumların genel olarak yaşamla anlamlı ve pozitif olarak ilişkili olduğunu belirttiğine dikkat çekmiştir. 911 ev halkı ile yaptığı bir çalışmada Bamundo ve Kopelman (1980) iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Araştırmalar ayrıca, işin içsel faktörlerinin veya insanların iş görevlerinin doğası hakkında nasıl hissettiğini, iş doyumunu duygularını üretmede etkili olduğunu göstermiştir. Bu faktörler, başarı ve tanınma kazanmak, becerileri uygulayabilmek veya kullanabilmek (yetenek kullanımı), işe değer vermek ve işe dahil olmaktır (Gruneberg, 1976).

2.4. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu açıklayan birçok kuram vardır. Motivasyon teorileri iş doyumunu teorilerini açıklamaktadır (Al-Ajami, 2016). Al-Ajami iş doyumunun, motivasyon ve teşviklerin, çalışanın hisleri, eğilimleri ve beklentileri ile ilgili tek ve örtüşen bir süreç olduğunu belirtir.

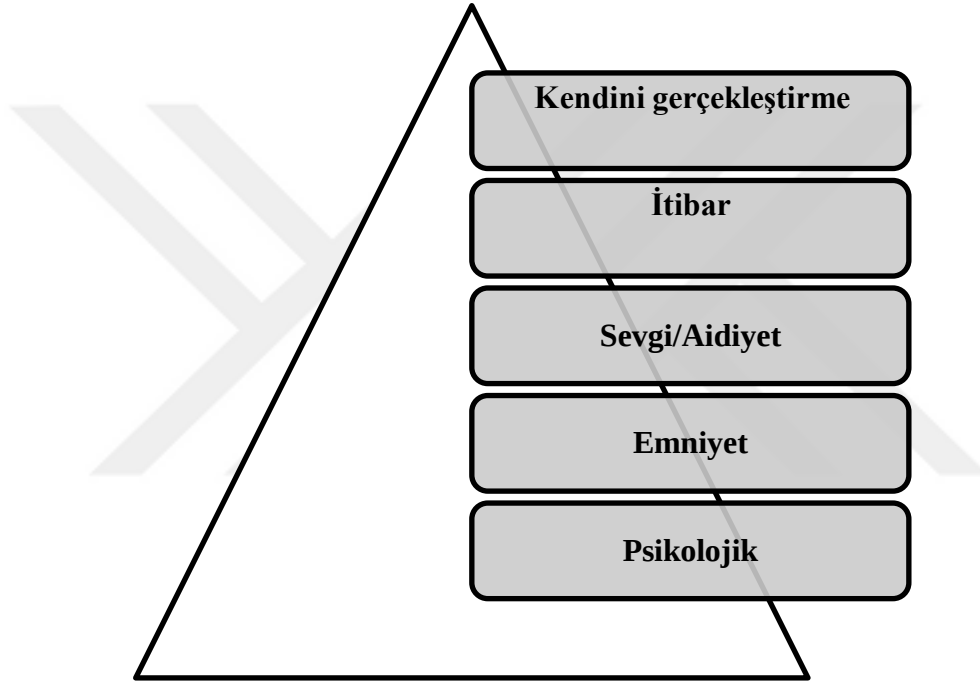
İş doyumunu kuramları içerik kuramları ve süreç kuramları olmak üzere iki grup içinde incelenebilir (Franch, 2011). Bölümün bu kısmı, temel kuramların altını çizmeyi amaçlamaktadır. Öncelikle kapsam kuramları, daha sonra ise süreç kuramları ele alınıp, sırasıyla bu kuramların en yaygın olanları açıklanmaya çalışılacaktır.

2.4.1. İçerik/Kapsam Kuramları

İş doyumunu kuramları kategorisi içindeki ilk kuram içerik kuramıdır. İçerik kuramı, işyerinde karşılanması gereken bireysel ihtiyaç ve hedeflerle ilgilenir (Locke, 1976). Ayrıca içerik kuramları, insanları neyin motive ettiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (1954) ve Herzberg'in ift Faktör Kuramı (1966) içerik kuramlarının en bilinen örneklerindendir. İş doyumunu ile ilgili çoğu araştırma ve literatür bu iki kuram üzerine kuruludur (Başaran, 2017).

2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

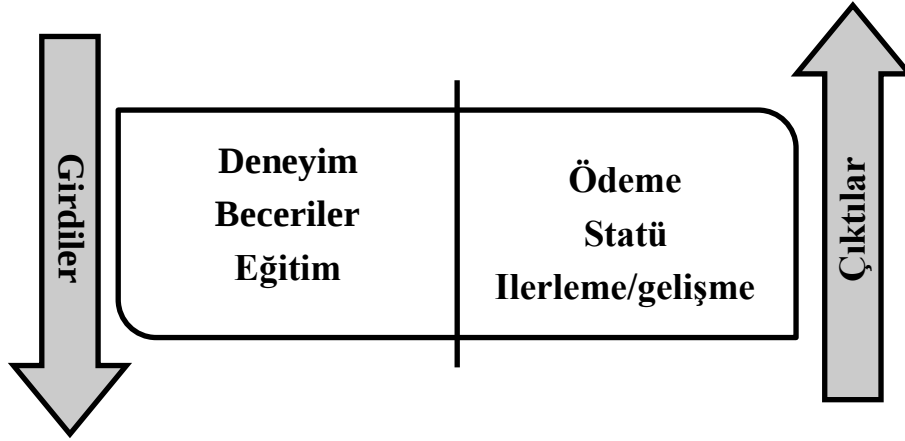
“Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ilk olarak 1950’li yılların başlarında geliştirildi, yıllarca sürdü ve hiyerarşik bir ihtiyaç listesi üzerine kuruldu. Bu kurama göre fizyolojik ihtiyaçlar temelde olup, psikolojik ihtiyaçlar yapının en üstündedir. Hiyerarşinin alt kısmı karşılandığında (fizyolojik ihtiyaçlar), üst kısım (psikolojik ihtiyaçlar) karşılanır ve motivasyon faktörü olarak hizmet eder. Bu nedenle kendini gerçekleştirme, kendine saygı duyma, aidiyet ihtiyacı, güvenlik ihtiyaçları ve fizyolojik ihtiyaçlar gibi ihtiyaçlar hiyerarşi boyunca sıralanır (McTighe, 2015).



Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow, ihtiyaçları karşılama arzusunun insan davranışını motive eden şey olduğuna inanıyordu. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde insan psikolojisi, akılsız bir mekanizmadan daha fazlasıdır; ihtiyaçlar karşılandıkça veya karşılanmadıkça değişimin olacağı karmaşık bir arzular kümesidir (Wahba & Bridwell, 1976).

Daha düşük seviyedeki ihtiyaçlar olarak adlandırılan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, kişinin daha ileri düzeyde ihtiyaçlar elde etmeden önce karşılanması gerekir. Daha düşük seviyedeki fizyolojik ihtiyaçlardan kendini gerçekleştirmeye ilerleme, genel olarak aşağıdaki diyagramda sunulmuştur.



Şekil 2. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları

Nihai hedef, bir kişinin Maslow'un hiyerarşisinin zirvesini gerçekleştirmesi, kendini gerçekleştirmesidir. Herkes yeteneklidir, ancak birkaç kişi başka ihtiyaç alanlarındaki aksaklıklar nedeniyle kendini gerçekleştirme noktasına ulaşır (McLoud, 2007). Kendini gerçekleştiren bir birey, kendi yetenekleriyle başa çıkmış ve hiyerarşinin alt seviyelerinin dışsal ödülleri, çalışmalarının içsel ödülleri kaymıştır. İşyerinde kendini gerçekleştiren bireyler öğrenme, birey olarak büyüme ve en önemlisi başkalarına yardım etme arzusu ile motive edilebilir, ancak bunun işverenler tarafından tanımlanması ve ele alınması gerekmektedir (Wahba & Bridwell, 1976).

Bireyler ayrıca işverenlerinden ve kariyerlerinden istediklerini tam olarak ifade etmekte zorlanabilmektedirler. Bu iletişim sorunları nedeniyle, insanlar büyüdükçe ve kariyerleri boyunca ilerledikçe, ihtiyaçları Maslow'un hiyerarşisine göre değişmektedir. Bir birey, bir organizasyon veya kariyer boyunca ilerledikçe, ihtiyaçlarını karşılamak için fırsatlar da değişmeli ve gelişmelidir (Gawel, 1997).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi genellikle tüm disiplinlerdeki çalışma ortamlarına uygulanır. Gallacci'ye (2008) göre Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi eğitime uygulanmıştır ve eğitim denetçileri ve yöneticilerinin öncelikle bilişsel ve duyuşsal iş doyumunu ile ilgili tüm ihtiyaçların karşılandığından emin olma sorumluluğuna sahip olduğunu ima etmektedir. Etkili bir iş tatmini tanımlarken, Gallacci (2008), eğitimde bu tür bir iş tatminini, bireylerin bir bütün olarak işleriyle ilgili duygularına odaklanmak olarak tanımlamıştır. Bu nedenle, özel eğitimciler içindeki etkili iş doyumunu, işin sınıfta genel bir biçimde yarattığı zevk veya mutluluk derecesini yansıtacaktır. Daha objektif ve mantıklı olarak tanımlanan bilişsel memnuniyet, bir işin gerçek yönleriyle daha yakından

incelenmiştir. Bu, güvenli bir ortam, uygun ücretler, idari veya süpervizör desteği gibi faktörleri içerir. Bu tür bir iş tatmininin bu yönleri, tüm eğitim ortamında iş doyumunda bir artış veya azalışla ilişkilendirilmektedir. Ek olarak, bu tür bir iş doyumunu, tüm eğitimcilerin tam mesleki potansiyelleri için geliştiği pozitif bir iklim yaratılmasına yardımcı olmaktadır.

2.4.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg (1987) memnuniyeti, birinin bir şeyler yapması için insanların ve algıların karmaşık bir etkileşimi olduğuna inanıyordu. Araştırmacılar, bir bireyin işinden memnun kalmasının nesi olduğunu ve memnuniyetsizliğin hangi noktada üretkenlikte bir ayrılmaya veya azalmaya yol açtığını teorileştirmeye çalışmışlardır. İş doyumunu konusunda teorisyenler, iş doyumunu ve memnuniyetsizliği, sürekliliğin veya ölçeğin karşıt uçlarına yerleştirmişlerdir. Bir bireyin bu kutuplardan birine doğru çekimi, çalışma ortamındaki faktörlerin varlığı veya yokluğu ile belirlenir (Pardee, 1990).

Fredrick Herzberg'in motivasyon kuramında, 200 mühendisle görüşülerek iş doyumunu ölçülmüştür. Her ne kadar eğitim alanında olmasa da, bu görüşmelerde, işçilerde iş doyumunu incelendiğinde, herhangi bir mesleğe ilişkin hijyen faktörleri ve motivasyonlar olarak iş boyutları sınıflandırılmıştır. Bu kurama dahil edilen motive ediciler, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve büyümedir (Abbah, 2014).

Bu kuram, insan ihtiyacından ziyade işyerinde memnuniyete veya memnuniyetsizliğe neden olan faktörlere odaklanmaktadır (Gawel, 1997).

2.4.2. Süreç Kuramları

Süreç Kuramları, motivasyon süreci ve ihtiyaç, beklenti ve değer değişkenleri ile ilgilenir. Bu doğrudan iş doyumunu sürecini etkiler. Bu bölümde en yaygın kuramlardan Beklenti kuramı ve Eşitlik Kuramı incelenmektedir (Yaman, 2015).

2.4.2.1. Beklenti Kuramı

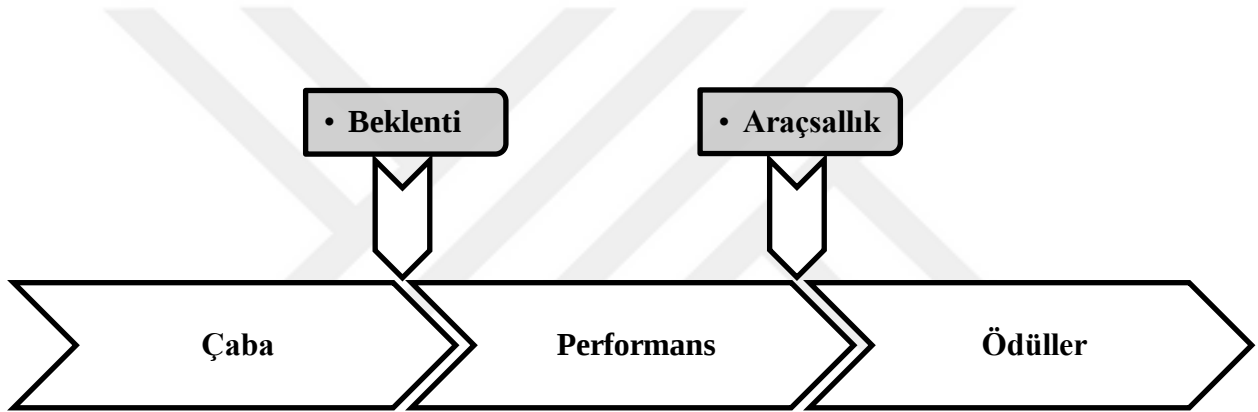
Lunenburg'un (2011) bahsettiği gibi beklenti kuramı, insanların işe koyma çabası arasında ilişki olduğuna inandıkları fikrine dayanan bilişsel bir süreç, motivasyon kuramıdır. Bu

çabadan elde ettikleri performans ve performans sonucu elde ettikleri ödüllerden motive olunmaktadır.

Başka bir ifadeyle, güçlü bir çabanın iyi performansa ve iyi performansın istenen ödüle yol açacağına inanmaları halinde insanlar motive olacaktır.

Vroom'un (1964) beklenti kuramı, üç temel unsur arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Bunlar; beklenti, araçsallık ve değerlik unsurlarıdır. Lunenburg'a (2011) göre bir kişi, çok çalışmanın daha iyi performansa (beklentiye) yol açacağına, daha iyi performansın daha iyi bir ödüle (araçsallık) yol açacağına ve ödülün değerinin olumlu (değerlik) olacağına inanır.

Lunenburg (2011), şekil 3'te gösterilen bu kavramı resimlemiştir.



Şekil 3. Temel beklenti modeli

2.4.2.2. Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı (Adams, 1963), bireylerin yöneticileri tarafından meslektaşlarına kıyasla tedavileri hakkındaki duygularıyla ilgilenen bir sosyal karşılaştırma kuramıdır. Memnuniyet, bireylerin girdilerle çıktılar arasındaki dengeyi belirleyen ve başkalarıyla karşılaştırmaya izin veren eşitliği nasıl algıladıklarıyla belirlenir. Farklı bir ifadeyle bu kuram, bireyin göreceli olarak düşük ödülüne ve diğerlerinin ödüllendirilmesine odaklanır; bu, haksız yere muamele görme ve dolayısıyla memnuniyetsizlikle sonuçlanabilir (Alhazmi, 2010)

Eşitlik kuramı, motivasyon anlayışı ile ilgili girdiler, sonuçlar ve referanslar olmak üzere üç ana faktöre dayanmaktadır. Şekil 2'de gösterildiği gibi girdiler, işçilerin belirli bir işe getirdiği şeydir (deneyim, beceri, eğitim vb.). İşle ilgili ödüller (ücret, yan haklar, statü, ilerleme olanakları, iş güvenliği vb.) sonuçlar olarak bilinir. Bir kişinin girdileri ve

sonuçları, işyerinde sıklıkla akran diğer bir kişi veya grup olan referansla karşılaştırılır (George & Jones, 2005).

2.5. İş Doyumu Etkileyen Faktörler

Balcı (1985)'nın yaptığı araştırmada iş doyum düzeyini etkileyen faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak incelenebilir. Bireysel faktörler yaş, cinsiyet, kıdem, hizmet süresi, eğitim düzeyi, medeni durum ve bireysel özelliklerdir. Örgütsel faktörler ise ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimidir.

2.5.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Alan yazınında bireysel etmenler ve demografik özellikler gibi isimlerle bilinen bu etmenler arasında cinsiyet, hizmet süresi, eğitim düzeyi yer almaktadır. Bu araştırmada kaynaklık edeceği düşünülen değişkenler, ulaşılan araştırmalar doğrultusunda aşağıda sıralanmıştır.

2.5.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet farklılıkları iş doyumunda bir faktör olarak kabul edilmiştir. Hulin ve Smith (1964), 295 erkek ve 163 kadın işçinin katıldığı bir ankette, kadınların işlerinden daha az memnun olma eğiliminde olduklarını tespit edilmiştir.

Hulin (1969), topluluk özelliklerinin 470 erkek ve kadın işçinin iş doyumunu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışma iş doyumunu ile ilgili değişkenler için erkekler ve kadınlar arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Bhella (1982), bir çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha memnun olduğunu belirtmiştir.

Diğer yandan kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna varılan araştırmalarda ise neden olarak kadınların çalışma hayatını ikincil bir iş olarak görmekte oldukları düşünülmektedir. Kadınlar için evdeki işleri, eviyle çocuklarıyla ilgilenmeleri birincil iş konumundadır. Buna göre, kadınların iş doyumunun erkeklerin iş doyumunu etkileyen etmenlerden farklı etmenlere bağlı olabileceği öne sürülmektedir (Gezici, 2007).

2.5.1.2. Hizmet Süresi

Bir iş yerindeki hizmet süresi iş deneyiminin bir göstergesi olarak düşünülebilmektedir. İşe uzun süre çalışanların iş doyumu, yeni başlayan çalışanlara göre daha yüksektir. Bunun nedeni işe yeni başlayanların işten beklentilerinin yüksek olması, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmaları ile ilişki olduğu belirlenmektedir.(Kılıç, 2014, s. 56). Farklı mesleklerdeki hizmet süresinin iş doyumu üzerindeki etkisi farklılıklar göstermektedir. Öğretmenlik mesleği üzerinde yapılan araştırmalarda, farklı zaman dilimi içerisinde mesleğe başlamış öğretmenler üzerinde iş doyumu, farklılık göstermemektedir (Taşdan & Tiryaki, 2008, s. 54-70). Ancak bazı araştırmalarda ise hizmet süresi ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmektedir (Green, 2000).

2.5.1.3. Branş

Branş seçiminin iş doyumu üzerinde direkt etkisi görülmemekle beraber, yapılan bazı araştırmalarda küçük oranlarda etki göstermektedir. Öğretmenlik mesleğinde yapılan branş seçiminin araştırmalarda iş doyumu üzerinde etkisinin olmadığı görülmektedir. Diğer bir anlamla, öğretmenlik mesleğini icra eden kişilerin branşlarına göre istatistiksel bir farklılık görülmemektedir (Sinan, 2008, s. 20).

2.5.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş doyumu sağlamalarında beklentilerinin karşılanması yönünde çalıştığı kurumun sunacağı olanaklar örgütsel etmenleri oluşturmaktadır (Tütüncü, 2000).

Bu araştırmada İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden ücret düzeyi, terfi, çalışma koşulları ve yönetim biçimi başlıkları altında bahsedilmiştir.

2.5.2.1. Ücret Düzeyi

Çalışanın iş doyumunu etkileyen ücret, en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır. Ücret, bireyin ekonomik gereksinimlerini karşılamaktadır (Keser, 2009) Ayrıca iş

doyumunu etkileyen belki de en önemli çevresel faktördür. Yapılan araştırmalar da bu durumu belirtmektedir (Saygılı, 2011).

Ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi olarak da görülmektedir. Ücretin başarıya göre ödenmediği duygusu, çalışanın doyumunu düşürmektedir. (Çakır, 2006, s. 125). Ancak bu fikrin aksine, Spector (1997) maaş ile iş doyumunun arasında çok güçlü bir bağ olmadığını belirtmektedir.

2.5.2.2. Terfi

Terfi, çalışanların iş doyumunu etkileyen unsurlardan biridir. Terfi sayesinde oluşan çalışma isteği iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalışanlara, örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde terfi olanağının sunulması, bireyin elde edeceği iş doyumunu sağlayabilmektedir (Pelit, 2015, s. 63).

2.5.2.3. Çalışma koşulları

Çalışma koşulları çalışanın iş performansını etkilemektedir. Çalışılan işletmenin hava alması, ışık, sıcaklık durumu çalışanlar üzerinde fiziksel ve ruhsal etki yaratmaktadır. Çalışanlar çalışma ortamından rahatlık duymak isterler. Çalışma ortamının aşırı sıcak veya soğuk olması, gürültülü olması gibi fiziksel koşullar ise çalışanların fiziksel açıdan rahatsız olmalarına yol açar (Oshagbemi, 2000).

Bu durumda çalışanların doyumunu olumsuz olarak etkileyecektir. Çalışma koşullarının uygun olması durumu ise iş görenleri olumlu olarak etkileyecektir ve iş doyumunun artmasını sağlayacaktır (Başalp, 2001).

2.5.2.4. Yönetim Biçimi

Çalışanların yönetim şekli iş doyumunu etkileyen unsurlardan biridir. Çalışanın fikirlerine saygı göstermesi, emir alınan amir sayısı, terfi imkanı gibi etkenler yönetim biçiminin çerçevelerini oluşturmaktadır. Çalışanların yönetim tarafından iyi yönetilmesi, bireylerin psikolojik yönden sağlıklı olmasına sebebiyet vermektedir (Eroğlu, 2011, s. 36).

2.6. İş Doyumunun Ölçülmesi

Sultan'a (2004) göre iş doyumu anketini aşağıdaki yöntemlerle yapabiliriz:

1. İş Tanımlayıcı Endeksi Job Descriptive Index (JDI)

İş Tanımlayıcı Endeksi, iş doyumu ile ilgili beş ana faktörü ölçmek için kullanılan bir ölçektir: Çalışmanın kendisi, Denetim, Ödeme, Terfi, İş arkadaşları JDI ilk kez 1969'da tanıtılmıştır ve o zamandan beri birçok sektörde 1000'den fazla kuruluş tarafından kullanılmaktadır.

2. Genel İş Ölçeği Job In General Scale (JIG)

Genel Olarak İş Ölçeği, çalışan doyumunun ölçülmesi için bir yöntemdir ve küresel bir iş doyumu ölçütü olarak geliştirilmiştir. JIG, JDI'ya benzer, 1969'da Smith, Kendall ve Hulin tarafından tanıtılmış ve 1985'te JDI Araştırma Grubu tarafından değiştirilmiştir.

3. Minnesota Memnuniyeti Anketi Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

Minnesota Memnuniyeti Anketi (MSQ), bir çalışanın kendi işinden duyduğu memnuniyeti ölçmek için tasarlanmıştır. Bu Anketi kısa formu 20 maddeyi ve uzun formu 100 maddeyi içermektedir.

İki uzun form (1977 versiyon ve 1967 versiyon) ve bir kısa form olmak üzere üç versiyonu mevcuttur.

2.7. Öğretmenlerin İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu konusu birçok araştırmacının ilgisini çekmiştir (Abdullah, Uli & Parasuraman, 2009). Dünya çapında yapılan çalışmalar öğretmenlerin iş doyumunun genel yaşam tatminini etkileyen en güçlü faktör olduğunu tespit etmiştir. Tüm bu araştırma ilgisinin hem çalışanlara hem de organizasyonlara iş doyumu önemini yansıttığı görülmektedir. Araştırmalar, iş doyumu ve işin çeşitli yönleri arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve bunun önemini göstermiştir (Al Tayyar, 2014).

İş doyumu çalışanlar için çok önemlidir (Yavuz, 2018). Öğretmenlerin yüksek iş doyumu, eğitim kalitesini yükselten bir faktördür (Şahin, 2013). Günümüz okullarında ele alınan en

önemli konulardan biri, eğitim kalitesinin nasıl artırılacağıdır. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu arttırılmalıdır (Ghavifekr & Pillai, 2016). Öğretmenler iş doyumunu arttıkça kendilerini daha mutlu hissediyor ve öğrencilerine olumlu olarak yansıtıyorlar. Böylece eğitim kalitesi arttıkça öğrenciler daha başarılı olacaklardır (Şahin, 2013).

Engelli bireyleri kontrol etmek zor olabilir ve öğretmenler onları eğitirken bazı sorunlarla karşılaşabilirler. Bazılarının bu tür okullarda çalışmaktan mutsuz olmasının nedeni budur (Başaran, 2001). Engellilerle çalışan öğretmenler genellikle streslidir ve sağlıklı çocuklarla çalışan meslektaşlarından daha fazla tükenmişlik sendromu gösterir (Girgin & Baysal, 2005). Literatür gözden geçirilirken, özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumuna odaklanan yerli veya yabancı az sayıda çalışma bulunmuştur. Akkaş (2017) tarafından yapılan çalışma, Türkiye'deki özel eğitim sınıflarında öğretmen adaylarının iş doyumunu düzeylerine ilişkin çalışmalara bir örnektir. Türkiye'de yapılan bir başka çalışmada Mistan ve Avşaroğlu (2017) öğretmenlerin iş doyumlarını ve tükenmişlik sendromlarını; Yaman (2015) ise mesleki eğitim merkezlerinde çalışan idari personelin iş doyumunu incelemiştir. Türkiye bağlamında yapılan bir başka araştırmada Güneş (2016), engelli sporcularla çalışan eğitimcilerin iş doyumunu düzeyleri ve tükenmişlik sendromu üzerine çalışmış ve engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerine olan etkisini belirlemeyi amaçlamıştır.

BÖLÜM III

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Abushaira (2012) tarafından yapılan “Ürdün'deki Özel Eğitim Öğretmenleri Arasındaki İş Doyumu” başlıklı makalede Ürdün'deki özel eğitim öğretmenleri arasındaki iş doyumunu incelemiştir.

Bu çalışma Ürdün'deki özel eğitim öğretmenleri arasındaki iş doyumunu bazı değişkenlere göre araştırmayı amaçlamıştır. Toplam 139 özel eğitim öğretmeni (16 erkek ve 123 kadın) üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Sonuçlar, katılımcılar arasında iş doyumunun ılımlı olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcıların cinsiyete göre iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir istatistiksel farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte, ankete katılanların iş doyumunu düzeylerinde, yaşlarından dolayı genç öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Arunkumar (2018) tarafından yapılan Zihinsel Engelli Çocukların Kadın Öğretmenlerinin İş Doyumu” başlıklı çalışmada zihinsel engelli çocukların kadın öğretmenlerinin iş doyumunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmacı tanımlayıcı araştırma modelini kullanmıştır. Veri toplama amacıyla Hindistan'ın Chidambaram şehrindeki 48 özel eğitimciden 32 özel eğitimci seçilmiştir. Araştırmacı tarafından veri toplama aracı olarak İş Doyumu Anketi (Paul E. Spector 1994) kullanılmıştır. Bu çalışmada kadın özel eğitimcilerin yarısından fazlasının (% 56) düşük düzeyde iş doyumuna sahip olduğu ortaya konmuştur.

Akkaş (2017) tarafından yapılan “Özel Eğitim ve OÇEM Sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” başlıklı çalışmada Özel Eğitim ve OÇEM sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İzmir'in merkez ilçelerinde MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) okullarında, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin ve ECIA (Otistik Bireyler Eğitim Merkezi) sınıflarının iş doyumunu

düzeylerinin ölçülüp, bu düzeylerin çeşitli faktörler açısından önemli ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmek istenmiştir. Tanımlayıcı bir çalışma olup veriler, Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen “İş doyumu Ölçeği” ile 2013-2014 akademik yılında İzmir merkez ilçelerinde MEB okullarında özel eğitim ve ECIA sınıflarında çalışan 100 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumu düzeyleri, cinsiyet ve eğitim düzeyleri açısından önemli ölçüde farklılık gösterirken, sınıf türü, mesleki kıdem durumu, mezun olunan program ve bu derslerde çalışma nedenleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yavuz (2018) tarafından yapılan “Bazı Değişkenlere İlişkin Özel Eğitime İhtiyacı Olan Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin İş doyumunun İncelenmesi” başlıklı çalışmada özel eğitime ihtiyacı olan bireylerle çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmış ve bu araştırmanın çalışma grubunu, özel eğitim okullarındaki kaynaştırma sınıfları ve Türkiye’de özel eğitim sınıflarında çalışan tüm öğretmenler oluşturmuştur. Çalışmada Şahin (1999) tarafından geliştirilen iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Veri analizi için betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; cinsiyet, çalışma yılı sayısı, gelir düzeyi ve yaş açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, maaşlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.

Shourbagi ve Bakkar tarafından yapılan “Umman Sultanlığı’ndaki Özel Eğitim Öğretmenleri Arasında İş Doyumu)” başlıklı çalışmada Umman Sultanlığı’nda özel eğitim öğretmenleri arasındaki iş doyumu düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Maskat ilindeki farklı özel eğitim merkezlerinde çalışan lise ve ortaokul olmak üzere farklı seviyedeki öğrencilere eğitim veren 129 öğretmen seçilmiştir. Araştırmacı çalışmada kendi hazırladığı bir ölçek kullanmıştır. Bu çalışma betimsel bir çalışma olarak kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin (yeterlilik, deneyim, medeni durum, yaş ve engellilik kategorisi) iş doyumunu üzerindeki etkisini bulmak için tek değişkenli analiz kullanılmıştır. Bu çalışmanın bulguları özel eğitim öğretmenleri arasındaki iş doyumunda anlamlı farklılık bulunmadığını, maaş artışının, işin özelliklerinin ve niteliklerinin özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumuna katkı sağlamadığını göstermiştir.

Akman (2016) tarafından yapılan “Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm İle İş Doyumuna Yönelik Görüşleri” başlıklı çalışmada özel eğitim ve rehabilitasyon vakıf çalışanlarının örgütsel sinizm ve iş doyumuna ilişkin görüşlerini belirlemeyi, fikirleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi ve kişilik değişkenlerine göre çalışanların görüşlerinde önemli bir farklılık olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İstanbul, Ümraniye’de 2016 yılında kurulan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinin tüm çalışanları, bu çalışmanın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Bu çalışmada kişisel bilgi formu, Minnesota iş doyum ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, işgörenlerin toplam sayısının, örgütsel sinizm ölçek puanları ile alt ölçekleri ve çalışanların görüşlerine göre personel değişkenleri (cinsiyet, eğitim durumu, uzmanlık ve yaş) alt ölçekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Dhanlakshmi ve Eljo (2014) tarafından yapılan “Gelişimsel Yetersizliği Olan Çocukların Özel Eğitimcilerinde İş Doyumu” başlıklı çalışmada gelişimsel engelli çocukların özel eğitimcileri arasındaki iş doyumunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmacı tanımlayıcı araştırma tasarımını benimsemiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini toplamak için kendi hazırladığı bir görüşme programını kullanmış ve verilerin toplanması için Amar Singh ve Sharma (1986) tarafından geliştirilen İş doyum ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini, Tiruchirappalli ilçesinde bulunan 25 özel okulda çalışan 85 özel eğitimci, örneklemini ise 50 eğitimci oluşturmuştur. Araştırmada, ankete katılanların çoğunluğunun orta düzeyde iş tatmini olduğu ve ayrıca aylık gelir ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Abu Ramadan (2014) tarafından yapılan “Filistin Üniversitelerinde Çalışanlar Arasındaki İş Doyumu.” başlıklı çalışmada Gazze Şehri üniversitelerinde çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Gazze’de bulunan üniversitelerin (İslam Üniversitesi, El-Ezher Üniversitesi, Alquds Açık Üniversite ve El-Aksa Üniversitesi) akademik ve idari alandaki toplam 1637 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 325 kişiden oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından geliştirilen araştırma aracı kişisel bilgi formu, İş Doyum Ölçeği ve İş Doyumu faktörlerinin belirlenmesi olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın değerlendirilmesinde frekans ve yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma, t-testi ve anova teknikleri ve coranbalh alpa teknikleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, Gazze şehrindeki üniversitelerin çalışanları arasında genel iş doyumunun yaklaşık % 57,8

olduğunu göstermiştir. Çalışmanın sonucunda yaş, çocuk sayısı, işin niteliği, deneyim yılı faktörlerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyet, medeni hal ve iş yeri açısından büyük farklılıklar bulunmuştur.



BÖLÜM IV

YÖNTEM

Bu araştırmanın genel amacı, zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu düzeyini belirlemek ve bazı demografik değişkenlere göre iş doyumu düzeylerindeki farklılıkları tanımlamaktır. Bu bölümde sırasıyla, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, katılımcıları, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi konularında bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada bazı demografik değişkenlerin Gazze'deki özel eğitim merkezlerinde zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu ile ilişkisini ölçmek için nicel araştırma türlerinden biri olan tarama modeli kullanılmıştır. Bu yöntem, geçmiş ya da devam eden bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu yöntemle araştırmaya konu olan durum ve olgu, koşullar içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. (Abuhatab & Sadek, 2010, s. 104).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kasım 2018- Haziran 2019 tarihleri arasında Gazze ilindeki özel eğitim merkezlerinde bulunan zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırma içerisinde örneklem ise Gazze'de özel eğitim merkezlerinde bulunan zihinsel engelli öğrencilerin tüm öğretmenleri olarak belirlenmiştir.

Sonuç olarak 100 öğretmenden elde edilen veriler araştırma verilerini oluşturmuştur. Söz konusu okulların adları ve bu okullardaki öğretmen sayısı, Gazze ili, Milli Eğitim

Müdürlüğü, bilgi işlem bölümünde yer alan resmi web sitelerinden ve ilgili okul müdürleriyle İnternet üzerinden görüşülerek tespit edilmiştir.

Araştırmada evrende çalışılabileceğinden örneklem belirleme yoluna gidilmemiştir.

Tablo 1.

Gazze'de Özel Eğitim Merkezlerinde Zihinsel Engelli Öğrencilerin Öğretmenlerinin Sayıları

Kurum Adı	Uygulanan Anket Sayısı
Filistin Kızılhaç Örgütü	40
Yaşam Hakkı Topluluğu	44
Özel Eğitim İçin Hayat Işığı	8
Filistin Otizm Topluluğu	8

Örneklem grubunun cinsiyet, mezun olunan bölüm ve Hizmet süresi ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1' de sunulmuştur.

Tablo 2.

Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	68	32
	Erkek	32	68
Mezun olunan bölüm	Özel Eğitim	50	50
	Diğer	50	50
Hizmet süresi	Beş yıl ve 5 yıldan daha az	27	27
	6 - 10 yıl	23	23
	10 yıl ve 10 yıldan fazla	50	50

4.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma içerisinde, veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgiler Formu (Ek 4), ikinci bölümünde ise geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki çalışmalarda kanıtlanmış Aweidah İş Doyumu Ölçeği (Ek 5) kullanılmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgilerin yer aldığı birinci bölümde, cinsiyet, mezun olunan bölüm ve hizmet süresine ilişkin 3 adet soru bulunmaktadır.

4.3.2 Aweidah İş Doyumu Ölçeği

Araştırmacı Ehab Awaida, Gazze'deki STK'larda çalışanların kurumsal bağlılığının iş doyumuna etkisine yönelik bir anket hazırlamıştır.

Anketin güvenilirliği ve geçerliliği iki şekilde değerlendirilmiştir: ilk olarak, 9 farklı akademisyen çalışmayı değerlendirmiş; eleştiri ve önerileri dikkate alınarak anket üzerinde düzeltmeler yapılmıştır.

İkinci olarak ise anket, 46 çalışandan oluşan bir örnekleme dağıtılarak içsel tutarlılığı ölçülmüş, sorular arasındaki ve faktörler genelindeki bağlantı katsayıları hesaplanmıştır.

Son şeklini alan anket, Awaida tarafından çalışmasında 330 kişilik bir örnekleme uygulanmıştır.

Aweidah İş Doyum Ölçeği", araştırmaya katılan bireyler tarafından kendilerini 1 ve 5 arasında nerede hissettiklerini belirttikleri Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek doldurulurken kullanıcı kendisini "Kesinlikle katılmıyorum, (1)puan", "Katılmıyorum, (2)puan", "Kararsızım, (3)puan", "Katılıyorum, (4)puan" ve "Kesinlikle katılıyorum, (5)puan" durumlarından birisinde görür ve sözü edilen rakamı ölçek üzerine yazar ve ölçeğin sonucunda toplam bir puana ulaşılır. "Aweidah İş Doyum Ölçeği" toplamda 60 sorudan oluşan, altı ana faktörden meydana gelen bir ölçektir. (Aweidah, 2008, s. 142- 144)

4.4. Verilerin Toplanması / Uygulama

Araştırmada veri toplama araçları Gazze ili örneklem alınan özel merkezlerde görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından gerekli izinler alındıktan sonra 110 adet çoğaltılarak 2018-2019 eğitim öğretim yılı Şubat ayı içerisinde uygulanmıştır. 110 tanesi analiz aşamasında değerlendirmeye alınmıştır. Veri toplama araçlarını dolduracak öğretmenler için yönerge sayfası hazırlanmıştır. Çalışmanın örnekleminin başka bir ülkede olması nedeniyle veriler internet üzerinde toplanmıştır. Gazze İlçe Özel Eğitim Merkezlerinden alınan araştırma izni Ek 1'de sunulmuştur.

İş doyumu ölçme aracında yer alan yargı maddelerinin boyutlara göre numaraları Tablo3'te gösterilmektedir.

Tablo 3.

İş Doyumu Ölçme Aracında Yer Alan Yargı Maddelerinin Boyutlara Göre Numaraları

Boyutlar	Madde Sayısı	Madde No
İş memnuniyeti	10	4,5,6,7,8,9,10,11,12,13
Maaş ve ücret	10	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23
Büyüme ve gelişme fırsatlarından memnuniyet	10	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33
Liderlik ve denetim memnuniyeti	10	34,35,36,37,38,39,40,41,42,43
Çalışma ekibi ve sosyal ilişkileri hakkında memnuniyet	10	44,245,46,47,48,49,50,51,52,53
Çalışma ortamından memnuniyet	10	54,55,56,57,58,59,60,61,62,63

4.5. Verilerin Analizi

Bu bölümde verilerin toplanması, alt problemler ve problemlerin test edilmesine ilişkin istatistiksel testler yer almaktadır.

Araştırmada veriler bağımsız değişkenin niteliği dikkate alınarak analiz edilmiştir. Araştırmada iş doyumu bağımlı değişken; cinsiyet, mezun olunan bölüm ve hizmet süresi bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir.

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri bilgisayar ortamında yapılmıştır. Ana ve alt araştırma sorularını cevaplamak adına istatistiksel analiz yapma sürecinde SPSS 21 (Statistical Package Program for Social Sciences) programı kullanılmıştır.

Demografik (tanımlayıcı) özellikleri tespit etmek amacıyla frekans, yüzde, ortalama, t-test, Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu kullanarak toplanan verilerle ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar gibi betimsel istatistikler bulunmuş, ve elde edilen sonuçlar bölümünde sıralanmıştır.



BÖLÜM V

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemesi ile ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Bulgular verilirken araştırmanın alt problemlerine sırayla yer verilmiştir. Alt problemlerdeki soruların yanıtını bulmak amacıyla iş doyumu ile ilgili alt boyutların demografik değişkenlere göre istatistiksel analizleri; sonrasında ise iş doyumu ölçeği alt boyut puanlarının demografik değişkenlere göre istatistiksel analizleri yapılmıştır.

5.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

Araştırmada iş doyumu için Awedah'nın İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. İş Doyumu Ölçeği altı faktör ortaya çıkaran, 60 maddeden oluşan 5'li likert tipi ölçektir. Ölçekler yardımıyla elde edilen verilerin analizleri yapılarak elde edilen istatistiki bulgular Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4.

Ölçek Verilerin Analizi ve İstatistiki Bulgular

Faktörler	Z value	p-value
1. Faktör	0.110	0.008
2. Faktör	0.108	0.006
3. Faktör	0.137	0.000
4. Faktör	0.148	0.000
5. Faktör	0.119	0.001
6. Faktör	0.101	0.013
Toplam	0.107	0.006

Ölçeğin madde puanları ve bunların sınırları; çok düşük (1 puan; 1,00-1,79), düşük (2 puan; 1,80-2,59), orta (3 puan; 2,60-3,39), yüksek (4 puan; 3,40-4,19), çok yüksek (5 puan; 4,20-5,00) olarak belirlenmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puanların düşük olduğu görülmektedir. Buna göre zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin düşük düzeyde iş doyumuna sahip oldukları varsayılabilir.

5.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin iş doyumu düzeyleri puanlarında anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını incelemek için Mann-Whitney testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.

Örneklem Grubunu Cinsiyet Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Mann-Whitney Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet		Mann-Whitney test	p-value
	Erkek (n=32)	Kadın (n=68)		
1. Faktör	50.44	50.53	1086	0.988
2. Faktör	48.53	51.43	1025	0.641
3. Faktör	42.13	54.44	820.0	0.047
4. Faktör	44.25	53.44	888.0	0.138
5. Faktör	45.30	52.95	921.5	0.217
6. Faktör	42.83	54.11	842.5	0.069
Toplam	44.50	53.32	896.0	0.156

Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutları puanları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup Mann-Whitney testi gerçekleştirilmiştir. Bu testin sonuçlarına göre ölçeğin alt puanları ve iş doyum ölçeğinin genelinde toplam ölçek [Mann-Whitney test (100)= 896.5, $p>.05$] cinsiyete göre bağımsız grup Mann-Whitney testi sonuçları incelendiğinde gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur. Ancak, alt boyutlara inilerek yapılan incelemede Büyüme ve gelişme fırsatlarından memnuniyet ve Çalışma ortamından memnuniyet öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur. Bu farkı ortaya çıkaran durum kadın grubunun puanlarının yüksekliği olmuştur.

5.3. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre İncelenmesi

Örneklem grubundaki öğretmenlerin mezun olunan bölüm değişkeninin iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için Mann-Whitney testi kullanıldı. Sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Örneklem Grubunu Mezun Olunan Bölüm Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Mann-Whitney Testi Sonuçları

Faktörler	Mezun Olunan Bölüm		Mann-Whitney testi	p-value
	Özel Eğitim (n=50)	diğer (n=50)		
1. Faktör	48.69	52.31	1159.5	0.531
2. Faktör	48.77	52.23	1163.5	0.551
3. Faktör	51.60	49.40	1195	0.704
4. Faktör	51.98	49.02	1176	0.609
5. Faktör	49.63	51.37	1206.5	0.764
6. Faktör	47.78	52.22	1114	0.348
Toplam	49.45	51.55	1197.5	0.717

Tablo 6'da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumu ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının mezun olunan bölüm değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi Mann-Whitney test sonucunda ve iş doyumu ölçeği genelinin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Elde edilen bulguya dayanarak, iş doyumu ölçeği genelinden alınan toplam ölçek puanlarında özel eğitim mezunu öğretmenler ile diğer fakülte mezunu öğretmenler arasında fark olmadığı görülmektedir.

4.4. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Hizmet Değişkenine Göre İncelenmesi

Kruskal-Wallis testi, örneklem grubundaki öğretmenlerin hizmet süresi değişkeninin iş doyumu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.

Örneklem Grubunu Hizmet Süresi Değişkeni ile İş Doyumu Ölçeğine Uygulanan Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Faktörler	Hizmet süresi			Kruskal-Wallis Testi	p-value
	≤ 5 yıl (n=27)	6≤ 10 yıl (n=23)	≥10 yıl (n=50)		
1. Faktör	56.06*	57.35	44.35	4.554	0.103
2. Faktör	56.15	56.33	44.77	3.909	0.142
3. Faktör	57.46*	61.15*	41.84	9.143	0.010
4. Faktör	63.20*	53.96	42.05	9.816	0.007
5. Faktör	53.24	57.41	45.84	2.853	0.240
6. Faktör	61.56*	53.85	42.99	7.593	0.022
Toplam	59.98*	58.43*	41.73	9.174	0.010

*10 yıldan daha çok

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, hizmet süresi 5 yıl ve 5 yıldan daha az olan ile hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Ancak hizmet süresi 10 yıl üstü olan öğretmenlere ait ortalamaların daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, alt boyutlardan Liderlik ve denetim memnuniyeti, büyüme ve gelişme fırsatlarından memnuniyet ve çalışma ortamından memnuniyet boyutlarda da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Araştırmada zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu düzeyini belirlemek amaçlanmış ve bazı demografik değişkenlere göre iş doyumu düzeyleri incelenmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri düşük düzeydedir.
- Öğretmenler arasında iş doyumu düzeyi, cinsiyet değişkenine göre demografik değişkenler açısından önemli bir farklılık göstermektedir.
- Öğretmenlerin iş doyumu düzeyi mezuniyet bölümü düzeyine göre demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Öğretmenler arasında iş doyumu düzeyi, demografik değişkenler açısından hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hizmet süresi 5 yıl ve 5 yıldan daha az olan ile hizmet süresi 6-10 yıl olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak hizmet süresi 10 yıl üstü olan öğretmenlere ait ortalamaların ise daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumlarını inceleyen çeşitli çalışmalar mevcutken özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarını inceleyen çalışmalar göreceli olarak daha sınırlıdır. Bu nedenle, çalışmada elde edilen veriler, çeşitli bakımlardan alanyazındaki örneklerle alanyazın örnekleri ile karşılaştırılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkeni ile ilişkisi inceleyen çalışmalardan Abu Ramadan (2014), Akkaş (2017) ve Arunkumar (2018) araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumunu düzeyleri incelendiğinde de değişkenler arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varmışlardır. Bu tez çalışmasında ise cinsiyet değişkeni genel ortalama üzerinden alındığında anlamlı bir fark görülmemiş fakat bazı değişkenlerde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Akman (2016) ve Yavuz (2018) iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu çalışma ile oldukça benzer sonuçlar ortaya konulmuştur. Arunkumar (2018)'a göreyse kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyi erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur ve bu çalışma ile benzerlik daha sınırlı hale gelmiştir. Alanyazından bu ayrışmanın nedenleri arasında çeşitli değişkenleri olabileceği (sınıf büyüklükleri, çalışılan grubun yetersizlikten etkilenme düzeyleri vb) değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışmanın daha fazla değişkeni dikkate alacak biçimde genişletilmesi uygun görünmektedir.

Uluslararası alanyazın örnekleri incelendiğinde özel eğitim öğretmenlerinde iş doyumunu bakımından farklılaşmaların analizinde mezun olunan bölüm değişkeni olmadığı görülmektedir. Bunun temel nedeni ülkelerin özel eğitim sistemlerinde görev yapan öğretmenlerin lisans programı olarak özel eğitimden mezun olmasalar da çeşitli şekillerde (lisansüstü ya da sertifika programları ile) kredi tamamlayarak özel eğitim öğretmeni ünvanı alıyor olmaları olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle incelenen çalışmalarda ayrı meslek grupları yer almamıştır. Ancak, Gazze Şehri'nde özel kurumların özel eğitim bölümlerinde çalışan bir öğretmenin özel eğitim bölümü mezunu olması gerekmemektedir. Bu nedenle bu çalışmada mezun olunan alan değişkeni de içerilmiştir ve bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar yapılan çalışmalarda değişkenlerin karşılıklı olarak incelemeler yapılabilir şekilde genişletilmesini gerektirmektedir.

Diğer bir değişken olarak öğretmenlerin mesleki tecrübe yılı değişkenidir. Abu Ramadan (2014) ve Yavuz (2018) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Fakat bu çalışmanın sonuçlarına göre 10 yıl üzeri hizmet yapan öğretmenler bakımından ele alındığında sonuçların alanyazın örnekleri ile uyuşmadığı görülmektedir. Bu farklılığın nedeni olarak etkileyen nedenlerin ortaya konulabilmesi için çalışmanın diğer değişkenlerle olan ilişkileri anlayacak biçimde genişletilmesi uygun olacaktır.

Yukarı sonuçlar ve tartışma noktaları dahilinde aşağıdaki öneriler izleyecek çalışmalar ve araştırmalar için çeşitli öneriler aşağıda sunulmuştur.

Özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarında öğretmenlerin iş doyumlarının artması amacıyla çeşitli eğitimler düzenlenerek kendilerini geliştirmelerine destek sunulabilir. Böylelikle yaptıkları işe dönük doyumlarının olumlu şekilde değişmesi beklenebilecektir. Bu eğitimler gelişen eğitim anlayışı ve hizmetleri hakkında bilgi sağlamak olabileceği gibi öğretmenlerin “kişisel” anlamda gelişimlerini destekleyebilecek eğitimler de olabilmelidir.

Okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen unsurlardan bir tanesi de onların içinde bulundukları yapının üyesi olmaları ve o yapıya dönük olumlu tutum ve aidiyet geliştirebilmeleridir. Bu nedenle, öğretmenlerin okul ve eğitim-öğretimle ilgili kararlara katılmaları ve bu kararların uygulanması sağlanabilir.

Özel gereksinimli bireyler ile çalışmanın psikolojik ve fiziksel yorgunluğunu azaltmak için belirli aralıklarla sosyal etkinlikler yapılabilir. Böylelikle aidiyet ve karşılıklı destek yapılarının gelişmesi için fırsatlar oluşabilecektir.

İleride gerçekleştirilebilecek çalışmalar için önerilerse değişkenlerin çeşitlerinin artırılması, çeşitliliğinin sağlanması ve görüşme ve gözlem tarzı veri toplama tekniklerinin de dahil edildiği çalışmaların planlanması uygun olacaktır.

KAYNAKLAR

- Abbah, M. T. (2014). Employee motivation: The key to effective organizational management in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 01-08.
- Abdullah, M. M., Uli, J., & Parasuraman, B. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers. *Journal Kemanusiaan*, 13, 11-18
- Abuhatab, F. & Sadek, A. (2010). *Research methods and statistical analysis methods in psychological, educational and social sciences*, Kahire: Arab Thought.
- Akkaş, S. (2017). Özel eğitim ve OÇEM sınıflarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53-65.
- Akman, S. (2017). *Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının örgütsel sinizm ile iş doyumuna yönelik görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Akyol Kılıç, 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.
- Al Tayyar, K. (2014). *Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia*. Doctoral Dissertation, York University, Canada.
- Alajmi, H. (2016). *Job satisfaction among elementary teachers in Saudi Arabia*. Doctoral Dissertation, Indiana State University, U.S.
- Alhazmi, F. (2010). *Job satisfaction among female head teachers in Saudi Arabian secondary schools: a qualitative perspective*. Doctoral dissertation, University of Southampton, London.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.

- Avşaroğlu, S., & Mistan, B. (2018). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 10(37), 102-112.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bamundo, P. J., & Kopelman, R. E. (1980). The moderating effects of occupation, age, and urbanization on the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17(1), 106-123.
- Başalp, N. (2001). *İlkokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Başaran, B. I. (2001). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1).
- Başaran, M., & Güçlü, N. (2017). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3).
- Bhella, S. K. (1982). Principal's leadership style: Does it affect teacher morale. *Education*, 102(4), 369-376.
- Billingsley, B.S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38(1), 39-55.
- Brayfield, A. H., Wells, R. V., & Strate, M. W. (1957). Interrelationships among measures of job satisfaction and general satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 41(4), 201.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkiler*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.
- French, R. (2011). *Organizational behaviour*. New York: John Wiley & Sons.
- Gallacci, C. C. (2008). Linking professional learning to organizational support. *American Journal of Education*, 541-581.
- Gaurav, K. (2012). *Drivers of employee satisfaction and attrition: A quantitative investigation*. Germany: Grin Verlag.
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11), 3.
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11), 3.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. USA: Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Gezici, A (2007). *Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87-106.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Green, J. (2000). Job satisfaction of community college chairpersons. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, USA.
- Gruneberg, M. M., & MacEachron, A. E. (1976). *Job satisfaction—a reader*. London: The.

- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Hadi, R. (2004). Kuveyt'te Sosyal İşler Raporu (Rapor No:83) Kuveyt: İş Doyumu Tanımı Zaghoul ve Zewidi .
- Holdaway, E. A. (1978). Facet and overall satisfaction of teachers. *Educational Administration Quarterly*, 14(1), 30-47.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. London: Harper and Brothers.
- Hulin, C. L. (1969). Source of variation in job and life satisfaction: The role of community and job-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 53(4), 279.
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 88.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Keser, A. (2009). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Umuttepe.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2002). Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 115-143.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 1, 1297-1343.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-6.
- McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Highgate counselling centre*. Retrieved from <https://highgatecounselling.org.uk/members/certificate/CT2%20Paper%201.pdf>

- McTighe, A. L. (2015). *A study examining job satisfaction as perceived by special education teachers*. Doctoral dissertation, Capella University, USA.
- MEB. (1997). Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, *T.C. Resmi Gazete* Kanun No: 573, Sayı: 23011, 06.06.1997, Madde 3/b.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. New York: Pearson.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction?. *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226.
- Pardee, R. L. (1990). Motivation theories of maslow, herzberg, mcgregor & maclelland: A literature review of selected theories dealing with job satisfaction and motivation. *Educational resources information center*.1-24. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED316767>
- Pelit, E. (2015). *İşgören güçlendirme ve iş doyumu*. Ankara: Gece.
- Rutebuka, A. K. (2000). Job satisfaction among teachers in Seventh-day Adventist schools and its relationship to commitment and selected work conditions. *Journal of Research on Christian Education*, 9(2), 257-289.
- Santos GM. (2002). Teacher satisfaction: Some practical implications for teacher professional development models. *European Conference on Educational Research*.
- Saygılı, M., & Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Sinan, L. (2008). *Resmi ve özel ilköğretim okulları II. kademe branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması (Sarıyer ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soliman, S. (2010). *Happiness and satisfaction*. Cairo: Arab Thought.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. USA: International Educational and Professional.

- Statt, D. A. (2004). *The routledge dictionary of business management*. London: Routledge.
- Strydom, L., Nortjé, N., Beukes, R., Esterhuyse, K., & Van der Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32(3), 267-278.
- Sultan, A. (2004). *Organizational behavior*. Cairo: New University.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. London, Harper & Brothers
- Tütüncü, Ö. (2000). İş doyumunun ölçülmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5(3).
- Varışlı, Y. (2010). *İnşaat firmalarında çalışanların iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational behavior and human performance*, 15(2), 212-240.
- Willard, J. E. (2004). *A study of the perceptions of job satisfaction of general and special education teachers in selected georgia elementary schools implementing the inclusion model*. Doctoral Dissertations, University of Tennessee, Knoxville.
- Yaman, S. (2015). *Özel eğitim mesleki eğitim merkezlerindeki yöneticiler ile öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi: Ankara ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yavuz, M. (2018). Examination of the job satisfaction of teachers working with individuals in need of special education with regard to certain variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), 73-85.

Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.



EKLER



EK 1. İş Doyumu Ölçme Testini Uygulama İzni



To Whom It May Concern,

I am writing this letter in order to inform and ask for your support for Mrs. Heba Abujami. Please allow me to introduce myself first. I am Assoc. Prof.Dr. Neadet Karasu, working for Gazi University Gazi Education Faculty, Special Education Department. I also serve as academic advisor at Gazi University, Institute of Educational Sciences, Special Education Program.

As I mentioned above, this letter is about to ask for your support kindly. Mrs. Heba Abujami is a master degree student at this Institute with a scholarship from Turkish Government. She is currently working on her master degree thesis proposal which is required by the Institute. A thesis which focuses on an issue in regard to student's home country is rather expected by the Turkish government. Therefore, Mrs. Abujami needs to focus an issue which would be in benefit of both sites, Turkish and Palestinian Governments. Based on her intensive literature search, she decided on focusing on examining the job satisfaction of the teachers who are working with intellectual disabilities, in particular students with Down Syndrome in Gaza. Mrs. Abujami planned to conduct a descriptive research study which will be using a survey that was used before in Palestine. She needs your permission and support in distribution of the survey. That would be tremendous help for her to complete her master degree thesis successfully.

If you have any further questions, please feel free to contact me at neadetkarasu@gazi.edu.tr, I would gladly answer any questions of your.

Sincerely,

Assoc. Prof. Dr. Neadet Karasu



Gazi Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi / Ankara / TÜRKİYE

T +90312 2023000 • F +90312 2013000

gazi.edu.tr

EK 2. KİŞİSEL FORMU VE İŞ DOYUMU ÖLÇME TESTİ

Sayın Katılımcı, bu araştırma Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim

Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi gereği yapılmaktadır. Anket, “Zihinsel Engelli

Öğrencilerin Öğretmenlerinin İş Doyumu”nu incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Vereceğiniz yanıtlar araştırma dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır.

Araştırmanın başarısı ve güvenilirliği sizin objektif katılımınıza bağlıdır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Heba M. F. Abujami

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek lisans öğrencisi

Anket eksenleri

BÖLÜM 1

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Mezun olduğunuz bölüm : () Özel eğitim () Diğer
3. Hizmet süresi: () Beş yıldan daha az () 6 - 10 yıl () 10 yıldan fazla

BÖLÜM 2

İfadeleri aklınızda tutun:

- İşinizin size beklentinizin üzerinde birşeyler verdiğini düşünüyorsanız “Kesinlikle katılıyorum”un altındaki kutuyu işaretleyiniz.
- İşinizin size beklentiniz kadar birşeyler verdiğini düşünüyorsanız “Katılıyorum”un altındaki kutuyu işaretleyiniz.
- İşinizin size birşeyler verip vermediği konusunda karar veremiyorsanız, “Kararsızım”ın altındaki kutuyu işaretleyiniz.
- İşinizin size beklentinizin altında birşeyler verdiğini düşünüyorsanız “Katılmıyorum”un altındaki kutuyu işaretleyiniz.
- İşinizin size beklentinizin çok altında birşeyler verdiğini düşünüyorsanız “Kesinlikle katılmıyorum”un altındaki kutuyu işaretleyiniz.

İlk Faktör : İş Memnuniyeti.	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
4. İşimin şartlarından memnunum.					
5. İşimi, memnun olduğum türden düşünüyorum.					
6. Çalışma zamanımda mutlu hissediyorum.					
7. İş yaparken sıkıldığımı hissetmiyorum.					
8. İşime giderken zorunluluk hissetmiyorum.					
9. Bu işin diğer işlere göre bana daha uygun olduğunu hissediyorum.					
10. Diğer meslektaşlarıma kıyasla işimde daha mutlu hissediyorum.					
11. İş günümün hızlı geçtiğini hissediyorum.					
12. İşimi yaparken eğleniyorum.					
13. Bu mesleği icra etmekle hedefime ulaştığımı hissediyorum.					

İkinci Faktör: Maaş ve Ücret.	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
14. Maaşımı emeğimin karşılığı olarak uygun görüyorum .					
15. Maaşımı zamanında alıyorum .					
16. Aldığımı maaşın miktarının adil olduğunu düşünüyorum.					
17. Aldığım ek ödemeleri faydalı görüyorum.					
18. Maaşımı arttırmak için kurum dışında başka bir iş yapmıyorum.					
19. Daha yüksek maaş için başka bir kurumda çalışmayı kabul etmiyorum.					
20. İşimi yapmak için teşvik ediliyorum.					
21. Teşviklerde eşitlik gözetiliyor.					
22. Maaşımı sektöre göre tatmin edici buluyorum.					
23. Maaşımı ihtiyaçlarımı karşılamak için yeterli görüyorum .					

Üçüncü Faktör: Büyüme ve gelişme fırsatlarından memnuniyet.	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
24. Kurumum personelini geliştirir , eğitir ve onlara yeni beceriler kazandırır.					
25. Kurumum sürekli olarak personel yeteneklerini geliştirir.					
26. Terfi, çalışanın performansının derecesine bağlıdır.					
27. Yöneticilerime olan bağlılığım, birtakım ayrıcalıklara erişmem için bir ölçüt değildir.					
28. Yöneticiler çalışan performansını sürekli değerlendirir.					
29. Yöneticilerim tarafından doğrudan değerlendirilmek bana ilerleme fırsatı verir.					
30. Yöneticim performansımı değerlendirir, zayıf olduğum noktaları iyileştirebilmem için bana yol gösterir.					
31. Kurumumda gelecekte işimle ilgili daha iyi fırsatlar yakalayabileceğimi düşünüyorum.					
32. Kurumum çalışanlarının gelişmesi için planları hazırlar ve bu planların başarılı bir şekilde uygulanmasına yardımcı olur.					
33. Kurumum, çalışanların gelişimi için gerekli olan planların uygulanma sürecini sürekli takip etmeye çalışır.					

Dördüncü Faktör : Liderlik ve denetim memnuniyeti.	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
34. Yöneticim, işim sırasında modern yönetim tekniklerini uygulamamda bana yardımcı oluyor.					
35. Yöneticim benimle ilgileniyor ve bana saygı gösteriyor .					
36. İşlerimle ilgili yönergeler konusunda yöneticilerimden destek alıyorum.					
37. Yöneticilerim tarafından basit hatalarım için eleştirilmiyorum.					
38. Yöneticiler, iş ile ilgili her türlü yeni düzenlemeyi, talimatları ve onların nasıl uygulandığını personele bildiriyor.					
39. Yönetici, iş arkadaşlarımla benim aramda aramda ayırım yapmıyor.					
40. Yönetici iş yazışmalarını doğru ve uygun bir şekilde rapor eder.					
41. Yönetici tüm sorumlulukları üstlenmez ve başkalarına iş ykar.					
42. Yönetici, çalışanlarını, onların performansını ve iş akışını değerlendirir.					
43. Yönetici karar verirken görüşlerimi alır.					

Beşinci Faktör: Çalışma ekibi ve sosyal ilişkileri hakkında memnuniyet.	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
44. Kurumum, görüş farklılıklarının tartışılmasını ve kabul edilmesini teşvik eder, en iyi görüşü kabul eder.					
45. İş arkadaşlarım arasında samimiyet ve karşılıklı anlayış var.					
46. İş arkadaşlarımla ilişkimde sorun yok.					
47. Kurumum yaşadığım kişisel koşulları anlayışla karşılıyor.					
48. Benimle yönetim arasında sevgi ve işbirliği ilişkisi var.					
49. İş stresi kişisel hayatımı etkiler.					
50. Benimle çalışma arkadaşlarım arasında kurum dışında da sosyal ilişkiler var.					
51. Kurumum, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki insani ve sosyal ilişkileri desteklemektedir.					
52. Kurumumda grup çalışması kavramı nettir ve uygulanmaktadır.					
53. Kurumum hedeflerle orantılı seviyede sürekli olarak yeni ekipler oluşturur.					

Altıncı Faktör: Çalışma ortamından memnuniyet.	Kesinlikle katılmıyorum	katılmıyorum	kararsızım	katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
54. Kurumum, üstün performans göstermeleri için çalışanlarına uygun imkânlar (araç- gereç, ekipman, program vb.) sağlar.					
55. Kurumum çalışanlarının kuruma ulaşımını sağlar.					
56. Kurum mesleki tehlikelerden korunma ve koruma sağlar.					
57. Kurum gelişmelere ayak uydurmak için sürekli olarak programlar ve araçlar geliştirmektedir.					
58. Kurum, ihtiyaç halinde gerekli araçları ve cihazları tamir etmeye çalışır.					
59. İş yerim rahat ve güvenlidir.					
60. Mevcut ekipman ve çalışma ortamı makuldür.					
61. Kurum, çalışanların işi tamamlaması için her yönde açık iletişim araçları sağlar.					
62. Kurum tarafından tüm materyallerin, insani ve teknik girdi-çıktıların kapsamlı bir değerlendirmesi yapılır.					
63. Kurumda yeterli imkân ve tesisler mevcuttur. (Ofis, sandalye, havalandırma, aydınlatma..vb)					



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..