

## ÖZEL EĞİTİM VE OÇEM\* SINIFLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU \*\*

Süleyman AKKAŞ<sup>1</sup>

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı İzmir ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM (Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi) sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve bunun çeşitli faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışma betimsel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın verileri Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılarak 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerinde özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan 100 öğretmenden toplanmıştır. Veriler SPSS 17 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, özel eğitim ve OÇEM öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin onların cinsiyetlerine ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği; ancak okutmakta oldukları sınıf türü, mesleki kıdemleri, mezun oldukları program ve özel eğitim / OÇEM sınıfında çalışma nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Elde edilen bulgular alan yazın doğrultusunda tartışılarak öneriler sunulmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Özel eğitim, otistik çocuklar eğitim merkezi, iş doyum

## JOB SATISFACTION OF TEACHERS WORKING IN SPECIAL EDUCATION AND ECIA\*\*\* CLASSES

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the level of job satisfaction of the teachers who work in special education and ECIA (Education Center for Individuals with Autism) classes at schools of MNE (Ministry of National Education) in the central districts of İzmir as well as to find out whether their job satisfaction level differs significantly in terms of several factors. This is a descriptive study. The data were collected from 100 teachers who were employed in special education and ECIA classes at schools of MNE in the central districts of İzmir in 2013-2014 academic year via the "Job Satisfaction Scale" developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (2005). The data were analyzed with the SPSS 17 packet program. The findings revealed that the job satisfaction level of the teachers was considerably high. While their job satisfaction level varied significantly in terms of their gender and education level, there was no significant difference in terms of their classroom type, professional seniority, the program they graduated from and their reason for working in these classes. These findings were discussed in terms of the related literature and suggestions were made accordingly.*

**Keywords:** Special education, education center for individuals with autism, job satisfaction

### Giriş

Son yıllarda Türkiye'de MEB (Millî Eğitim Bakanlığı) tarafından özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilere yönelik yapılan çalışmalar artmış ve özel eğitimin yaygınlaştırılması amacıyla yeni uygulamalara geçilmiştir (Er-Sabuncuoğlu, 2016; Yıldız, Melekoğlu ve

\* Bu çalışmanın yapıldığı sırada otizmli çocuklar, OÇEM (Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi) sınıflarında eğitim görmekteyken, şu an MEB'e bağlı Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi ve İş Eğitim Merkezleri'nde ve Özel Eğitim Uygulama Merkezleri'nde eğitim görmektedirler.

\*\* Bu çalışma 18-20 Haziran 2014 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleşen VI. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup> İzmir Buca Ali Rıza Efendi İlkokulu, akkas.meb@gmail.com

\*\*\* When this study was done, children with autism were educated in ECIA (Education Center for Individuals with Autism) classes, but now they receive education in Education Centers for Individuals with Autism and Job-Training Centers and Special Education Centers of MNE (Ministry of National Education).

Paftalı, 2016; Kulaksızoğlu, 2007). Çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından yaşlılarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireylerin özel eğitime ihtiyacı olduğu öngörülmektedir. Özel eğitim ise, bu bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özel gereksinimlerine ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir. Bu eğitimle, bu bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesi, yetersizliklerinin dezavantaja dönüşmesinin engellenmesi, kendi kendine yeter hale getirerek topluma dâhil olmalarının sağlanması amaçlanmaktadır (MEB, 2013; Diken, 2012; Farrel, 2009).

Bu kapsamda 2004 yılından itibaren MEB tarafından faaliyete geçirilmeye başlanan Otistik Çocuklar Eğitim Merkezleri (OÇEM), Otizm Spektrum Bozukluğu (OSB)'nda yer alan ve bireysel farklılıkları nedeniyle kaynaştırma eğitiminden yararlanmakta zorluk yaşayan 3-15 yaş grubundaki otizm tanısı alan çocukların kendilerine yetecek derecede bağımsız yaşam becerilerini geliştirmeyi amaçlamıştır (MEB, 2004). Sinir sisteminde oluşan ve beyin yapısını ya da işleyişini etkileyen bazı sorunlarından dolayı ortaya çıktığı düşünülen OSB, yaşamın erken dönemlerinde başlayan ve yaşam boyu süren, sosyal ilişkiler, iletişim, davranış ve bilişsel gelişimde gecikme ve sapma gibi özellikler gösteren yaygın bir nöro-gelişimsel bir bozukluk olarak kabul edilmektedir. OSB içinde yer alan bireyler Amerikan Psikiyatri Birliği'nin yayımladığı DSM-5 kılavuzunda da belirtildiği gibi özellikle toplumsal iletişim ve etkileşimde zorlanmaları ve sınırlı-yineleyici davranış örüntüleri sergilemeleri ile yetersizlik yaşamaktadırlar ve bu bireylerin zekâ kapasiteleri ağır yetersizlik düzeyinden üstün zekâ düzeyine kadar geniş bir dağılım göstermektedir (American Psychiatric Association, 2013; MEB, 2013; Tohum Otizm Vakfı, 2012).

Yapılan iş ya da mesleğin, bireysel hayatın önemli bir zaman dilimini aldığı ve bireyin ekonomik olarak hayatını sürdürmesinde yadsınamaz bir rol oynadığı bilinmektedir (Koustelios, 2001). Modern dünyada işyerleri hem üretim yapılarak gelir elde edilen, hem de sosyal, psikolojik, kültürel ihtiyaçların karşılandığı yerler olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bir çalışma örgütünün etkili ve başarılı olabilmesi veya hedeflerine ulaşabilmesi, çalışanlarının istekli olmalarına ve yaptıkları işten doyum sağlamalarına bağlıdır. İş doyumunu ya da mesleki doyum kavramlarının ise üzerinde uzlaşmış tek bir tanımı bulunmamaktadır (Ordu, 2016; Filiz, 2014; Evans, 1998). Ancak maaş, iş güvenliği, görevde yükselme, danışmanlık desteği, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları, politikalar ve yönetim ve çevre ile uyum, iş doyumunu etkilediği belirlenen unsurlardan bazılarıdır (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, 2013; Sönmezer ve Eryaman, 2008; Tack ve Patitu, 1992). Genel olarak iş doyumunu bireyin bir mesleğe karşı geliştirdiği olumlu duygusal tepkilerdir ve bunlar kişinin arzu ettiği, öngördüğü ya da hak ettiği sonuçlarla gerçekte var olan durumu karşılaştırması sonucu oluşur (Oshagbemi, 2000). İş doyumunu, iş yerinde çalışan personelin iş yerine, yaptıkları işe dair olumlu duygu ve düşüncelerini, bir başka deyişle personelin işine ve işyerine ilişkin olumlu ya da olumsuz tutumlarını ifade etmek için kullanılır (Kırcı-Çevik ve Korkmaz, 2014; Sevimli ve İşcan, 2005; Locke, 1976). İş doyumunu, yapılan işin özellikleriyle, çalışan personelin beklentilerinin uyumlu olması durumunda gerçekleşir. Yapılan işin özellikleri ile personel beklentilerinin uyumu ne kadar yüksek ise iş doyumunu da o kadar yüksek olur. Bu nedenle iş doyumunu, personelin iş vereni için harcadığı çabayı, kullandığı becerileri ve yaratıcılığını etkiler (Wright ve Davis, 2003).

İş doyumunu tüm dünyada pek çok meslek alanında ve çeşitli örgütlerde farklı faktörler açısından sayısız araştırmanın konusu olmuştur (Liua ve Ramsey, 2008; Caprara ve diğerleri, 2006; Oshagbemi, 2000; Somech ve Drach-Zahavy, 2000). Benzer şekilde Türkiye'de de özellikle eğitim sektöründe çalışanların iş doyumunu üzerine yapılmış

çalışmalar bulunmaktadır (Taşdan ve Tiryaki, 2010; Akın ve Koçak, 2007; Karaköse ve Kocabaş, 2006). Son dönemlerde, Türkiye’de MEB tarafından özel eğitim hizmeti vermesi amacıyla görevlendirilen eğitim personeline ilişkin karşılaşılan sorunların başında özel eğitim branşında yeterli sayıda öğretmen bulunmaması gelmektedir. Bakanlık bünyesinde yaşanan personel açığı, kurslar yoluyla yetiştirilen öğretmenlerle kapatılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca, kamuoyunda “4+4+4” olarak bilinen eğitim sistemi nedeniyle norm fazlası durumuna düşen sınıf öğretmenleri de bu alana yönlendirilmişlerdir (Doğan ve Aslan, 2016). Eğitimini alarak uzmanlaştığı alanın dışında çalışan öğretmenler yaptıkları işte kendilerini yetkin ve yeterli göremeyebilir, yeteneklerini kullanma konusunda zorlanabilir ve başarılı olma duygusunu tam anlamıyla yaşayamayabilirler (Ordu, 2016; Buluç ve Demir, 2015; Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Ada ve diğerleri, 2013; Sönmezer ve Eryaman, 2008; Çelik, 1998). Bu durumun, özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görevlendirilen öğretmenlerin de mesleki motivasyonlarını ve dolayısı ile iş doyumlarını etkileyebileceği düşünülmüştür. Bu alanda çalışan/çalıştırılan öğretmenler ile diğer görevlilerin bilgi, beceri, yetenek ve deneyimleri özel gereksinime ihtiyaç duyan öğrencilerin eğitiminin başarılı ve etkili olabilmesinde fiziksel ortam, uygulanan eğitim programı gibi diğer faktörlerin yanında büyük öneme sahip olmasına rağmen (Akçin, Teyyare ve Mandan, 2014), çok sayıda ulusal ve uluslararası çalışma özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin çeşitli sorunlarla başa çıkmak zorunda kaldığını ortaya koymaktadır (Güleç-Aslan, Özbey ve Cihan, 2014). Bu nedenle, bu çalışmada İzmir ilinde MEB’e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve bunun çeşitli faktörlerin açısından farklılaşp farklılaşmadığının ortaya konması amaçlanmıştır.

### **Araştırma soruları**

1. İzmir ili merkez ilçelerinde MEB’e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?
2. İzmir ili merkez ilçelerinde MEB’e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, onların
  - cinsiyetlerine,
  - eğitim vermekte oldukları sınıf türüne,
  - öğrenim düzeylerine,
  - mesleki kıdemlerine,
  - mezun oldukları programa ve
  - özel eğitim/OÇEM sınıflarında çalışma nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

### **Yöntem**

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmış, veriler nicel veri toplama yöntemiyle elde edilmiştir. Betimsel tarama modelinde geniş örneklemelerden genellikle nicel veri toplama teknikleri ile elde edilen verilerin analizi sonucunda bağlamdan bağımsız genellemelere ulaşılması hedeflenmektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2005).

### **Evren ve örneklem**

Araştırma evren üzerinde tamsayım yöntemiyle yapılmış ve İzmir ili merkez ilçelerinde özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin tamamına ulaşılması

hedeflenmiştir. Tamsayım, anket, görüşme cetveli ya da benzeri tekniklerin, evreni oluşturan birimlerin her biri üzerinde eksiksiz uygulanması durumudur (Şenol, 2012; Sencer ve Yakut, 1984).

Araştırmanın evrenini 2013–2014 yılında İzmir ili merkez ilçelerinde özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan 350 öğretmen oluşturmuştur. 350 öğretmenin 100'ü ölçeği yanıtlarak teslim etmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler

| Değişkenler                              |  | n  | Toplam |
|--|--|----|--------|
| Cinsiyet                                 | <i>Kadın</i>   | 57 | 100    |
|  | <i>Erkek</i>   | 41 |        |
|  | <i>Herhangi bir kategori belirtmeyen</i>                       | 2  |        |
| Mesleki Kıdem                            | <i>5 yıl ve daha az</i>  | 14 | 100    |
|  | <i>6–11 yıl</i>  | 30 |        |
|  | <i>12–15 yıl</i>   | 25 |        |
|  | <i>16–20 yıl</i>   | 15 |        |
| Okutulan Sınıf Türü                      | <i>21 yıl ve daha çok</i>                                      | 16 | 100    |
|  | <i>Özel eğitim sınıfı</i>                                      | 72 |        |
|  | <i>OÇEM sınıfı</i>   | 27 |        |
| Mezun Olunan Program                     | <i>Sınıf türünü belirtmeyen</i>                                | 1  | 100    |
|  | <i>Özel eğitim</i>   | 25 |        |
|  | <i>Sınıf öğretmenliği</i>                                      | 52 |        |
|  | <i>Diğer</i>   | 20 |        |
| Eğitim Düzeyi                            | <i>Mezun olunan programı belirtmeyen</i>                       | 3  | 100    |
|  | <i>Ön lisans</i>   | 14 |        |
|  | <i>Lisans</i>  | 70 |        |
|  | <i>Lisansüstü</i>  | 14 |        |
| Özel Eğitim/OÇEM Alanında Çalışma Nedeni | <i>Eğitim düzeyini belirtmeyen</i>                             | 4  | 100    |
|  | <i>Özel eğitim mezunu olduğum için</i>                         | 25 |        |
|  | <i>Branş değiştirerek özel eğitim alanına geçtiğim için</i>    | 30 |        |
| Kadro Durumu                             | <i>Yeni eğitim sistemi nedeniyle norm fazlası olduğum için</i> | 16 | 100    |
|  | <i>Diğer</i>   | 26 |        |
| Kadro Durumu                             | <i>Çalışma nedenini belirtmeyen</i>                            | 3  | 100    |
|  | <i>Kadro</i>   | 83 |        |
|  | <i>Sözleşmeli-Ücretli</i>                                      | 17 |        |

### Veri toplama aracı

Araştırmanın verileri Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından bireylerin yaptıkları işten ne kadar mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” (MDÖ) kullanılarak toplanmıştır. Ölçekte yer alan 20 madde mesleki etkinliklerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgilidir. Mesleki doyum ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizi tekniği kullanılmış ve analiz sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %36.4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceği düşünülmüştür (Kuzgun ve Bacanlı, 2005). Mesleki Doyum Ölçeği'nin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı .90 bulunmuştur. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. Ölçeğin 14 maddesi “*Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren: 2, Hiçbir zaman: 1*” şeklinde

puanlanırken geriye kalan 6 maddesi olumsuz olduğu için tersten ‘‘Her zaman: 1, Sık sık: 2, Ara sıra: 3, Nadiren: 4, Hiçbir zaman: 5’’ şeklinde puanlanmıştır. Buna göre de alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilmiştir (Kayhan, 2008).

### Verilerin toplanması

MDÖ, 2013–2014 yılında İzmir ili merkez ilçelerinde özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan 350 öğretmene yüz yüze ve e-mail yoluyla ulaştırılmıştır. Öğretmenlerin 100’ü ölçeği yanıtlayarak teslim etmiştir.

### Verilerin çözümü ve yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçlarıyla elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 17 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanarak incelenmiştir. Araştırmada kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve One-way ANOVA testleri yapılmıştır.

Örneklemin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Mesleki Doyum Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Değerler             | Mesleki Doyum Ölçeği |
|----------------------|----------------------|
| N                    | 100                  |
| Normal Parametreler  |                      |
| $\bar{X}$            | 3.66                 |
| SS                   | .623                 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .858                 |
| p                    | .454                 |

$p > .05$

Analiz sonuçları incelendiğinde MDÖ için anlamlılık değeri  $p > .05$  olduğu için örneklem dağılımının normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Verilerin homojen dağılıp dağılmadığını incelemek üzere yapılan homojenlik testinin sonucu ‘‘okutulmakta olan sınıf türü’’ değişkeni için, verilerin homojen dağılım göstermediğini ortaya koymuştur. Bu çerçevede araştırmanın istatistiksel değerlendirmesinde normal dağılıma uygun olan ve verileri homojen dağılan değişkenler için parametrik yöntemler, homojen dağılım göstermeyen ‘‘okutulmakta olan sınıf türü’’ değişkeni için ise parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Parametrik olmayan yöntemler için iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır. Parametrik olan yöntemler için iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak içinse tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Bu analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < .05$  kabul edilmiştir.

## Bulgular

Bu bölümde ilk olarak İzmir ili merkez ilçelerinde MEB'e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, ikinci olarak da öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin çeşitli faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı ele alınmıştır.

### 1. İzmir ili merkez ilçelerinde MEB'e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri nedir?

İzmir ili merkez ilçelerinde MEB'e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 3.66, standart sapması ise 0.62'dir. Buna göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. MDÖ'nin her bir maddesinin ortalamasına ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** MDÖ Maddelerine İlişkin Ortalama Puanlar

| Ölçek maddeleri  | $\bar{X}$ | SD   |
|--|-----------|------|
| <i>Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?</i>                                       | 4.49      | .88  |
| <i>İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?</i>                               | 4.20      | .82  |
| <i>Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?</i>              | 4.09      | .81  |
| <i>Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?</i>                                 | 3.88      | 1.26 |
| <i>Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?</i>                     | 3.85      | .83  |
| <i>İş yerinize hevesle gelir misiniz?</i>  | 3.82      | 1.00 |
| <i>Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?</i> | 3.72      | 1.09 |
| <i>Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere kongrelere katılır mısınız?</i>                | 3.69      | .98  |
| <i>İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?</i>                              | 3.68      | 1.02 |
| <i>Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?</i>   | 3.67      | 1.17 |
| <i>Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?</i>                                    | 3.63      | 1.11 |
| <i>Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?</i>  | 3.60      | 1.03 |
| <i>İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?</i>                               | 3.51      | 1.24 |
| <i>İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?</i>                             | 3.50      | 1.32 |
| <i>Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?</i>                          | 3.49      | 1.38 |
| <i>Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?</i>                        | 3.39      | 1.39 |
| <i>İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?</i>                           | 3.32      | 1.03 |
| <i>Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?</i>                                 | 3.29      | 1.27 |
| <i>Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?</i>                            | 3.26      | 1.17 |
| <i>İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?</i>                               | 3.17      | .98  |

Tablo 3'te sunulan ortalama değerlere bakıldığında, öğretmenler en çok "Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?" ( $\bar{x}=4.49$ ), "İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?" ( $\bar{x}=4.20$ ) ve "Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?" ( $\bar{x}=4.09$ ) maddelerine katılmışlardır.

**1. İzmir ili merkez ilçelerinde MEB'e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, onların cinsiyetlerine, okutmakta oldukları sınıf türüne, öğrenim düzeylerine, mesleki kıdemlerine, mezun oldukları programa ve özel eğitim / OÇEM sınıflarında çalışma nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?**

“Cinsiyetlerine” göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi sonuçları Tablo 4’de verilmektedir.

**Tablo 4.** Cinsiyete Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri t-Testi Sonuçları

| Cinsiyet | N  | X    | SS  | Sd | t    | p   |
|----------|----|------|-----|----|------|-----|
| Kadın    | 57 | 3.82 | .57 | 96 | 2.77 | .00 |
| Erkek    | 41 | 3.49 | .58 |    |      |     |

$p < .05$

Tablo 4’de görüldüğü gibi “cinsiyetlerine” göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında  $p < .05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p = .00$ ). Ortalamalara bakıldığında ise kadın öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin ( $\bar{x} = 3.82$ ) erkek öğretmenlerden ( $\bar{x} = 3.49$ ) yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

“Okutulan sınıf türü”ne göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları Tablo 5’te verilmektedir.

**Tablo 5.** Okutulan Sınıf Türüne Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Mann Whitney-U Testi Sonuçları

| Değişken            | N                  | Sıra Ort. | Sıra Toplamı | U        | p      |       |
|---------------------|--------------------|-----------|--------------|----------|--------|-------|
| Okutulan sınıf türü | Özel eğitim sınıfı | 72        | 50.65        | 3647.00  | 925.00 | 0.712 |
|                     | OÇEM sınıfı        | 27        | 48.26        | 81303.00 |        |       |

$p < .05$

Tablo 5’de görüldüğü gibi “okutulan sınıf türü”ne göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p = 0.712$ ).

“Öğrenim düzeylerine”, “mesleki kıdemlerine”, “mezun oldukları programa” ve “özel eğitim / OÇEM sınıflarında çalışma nedenleri”ne göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6.** Eğitim Düzeylerine, Mesleki Kıdemlerine, Mezun Oldukları Programa ve Özel Eğitim/OÇEM sınıflarında Çalışma Nedenlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Varyans Analizi Sonuçları

| Değişkenler                                    | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F     | P    |
|--|-------------------|-----------------|----|--------------------|-------|------|
| Öğrenim Düzeyi                                 | Gruplararası      | 8.638           | 3  | 2.879              |       |      |
|  | Gruplariçi        | 29.884          | 96 | .311               | 9.250 | .000 |
|  | Toplam            | 38.522          | 99 |                    |       |      |
| Mesleki Kıdem                                  | Gruplararası      | 2.923           | 4  | .731               |       |      |
|  | Gruplariçi        | 35.598          | 95 | .375               | 1.950 | .108 |
|  | Toplam            | 38.522          | 99 |                    |       |      |
| Mezun Olunan Program                           | Gruplararası      | .357            | 4  | .089               |       |      |
|  | Gruplariçi        | 38.165          | 95 | .402               | .222  | .926 |
|  | Toplam            | 38.522          | 99 |                    |       |      |
| Özel Eğitim / OÇEM Sınıflarında Çalışma Nedeni | Gruplararası      | .772            | 4  | .193               |       |      |
|  | Gruplariçi        | 37.750          | 95 | .397               | .486  | .746 |
|  | Toplam            | 38.522          | 99 |                    |       |      |

$p < .05$

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri onların “mesleki kıdemleri” ( $F=1.950$ ,  $p=.108$ ), “mezun oldukları program” ( $F=.222$ ,  $p=.926$ ) ve “özel eğitim/OÇEM sınıflarında çalışma nedenleri” ( $F=.486$ ,  $p=.746$ ) bakımlarından  $p < .05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Öte yandan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin onların “öğrenim düzeyleri”ne göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ( $F=9.250$ ,  $p=.000$ ). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, onların “öğrenim düzeylerine” bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre “önlisans” mezunlarının MDÖ puanının ( $\bar{x}=4.22$ ) “lisans” ( $\bar{x}=3.64$ ) ve “yüksek lisans” ( $\bar{x}=3.36$ ) mezunlarından anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. “Lisans” ve “yüksek lisans” mezunlarının iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

### Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İzmir ilinde MEB’e bağlı okullarda özel eğitim ve OÇEM sınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek ve bunun çeşitli faktörler açısından farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak üzere yapılan bu çalışmanın sonuçları şöyle özetlenebilir:

Çalışmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Özel eğitim ve OÇEM alanında çalışan öğretmenlerin ek ders gelirlerinin diğer alanlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olması ve haftalık ders programı içerisinde öğrencilerin sosyalleşmesine yardımcı olmak için düzenlenen çeşitli sosyal etkinliklerin aynı zamanda öğretmenlere de sosyalleşme fırsatı vermesi gibi durumların



öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yüksek olmasına etki etmiş olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, özel gereksinimleri olan bireylere yardımcı olabildiğini, onların hayatını kolaylaştırarak ya da onlara bir şeyler öğretmek destek olabildiğini görmek de öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlamış olabilir. Özellikle, araştırmanın yapıldığı dönemde okullarda OÇEM sınıfları yeni oluşturulmakta olduğundan ve devlet politikası olarak bu alanda verilen eğitime önem verildiğinden, öğretmenler okul yöneticileri ile il ve ilçe teşkilatlarındaki ilgili birimler tarafından desteklenmiştir. Bu destek de öğretmenlerin iş doyumunu yükseltmiş olabilir. Farklı alanlarda eğitim veren öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Başka bir deyişle, bazı araştırmalar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koyarken (Taşdan ve Tiryaki, 2010; Yaman, 2009; Akın ve Koçak, 2007) bazı araştırmalar ise öğretmenlerin yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğunu (Ordu, 2016; Buluç ve Demir, 2015; Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Şahin, 2013; Gençtürk ve Memiş, 2010) göstermiştir. Ancak, ücret, sosyal statü, okul içinde ve okul yönetimi ile iyi iletişim ve sosyal ilişkiler gibi etmenlerin hem genel anlamda çalışanların hem de özelde öğretmenlerin iş doyumunu arttırdığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Kırcı-Çevik ve Korkmaz, 2014; Ada ve diğerleri, 2013; Sönmezer ve Eryaman, 2008).

Araştırma bulguları, özel eğitim ve OÇEM öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir. Buna göre kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu araştırmada, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, fizyolojik ve psikolojik yapısı nedeniyle kadınların öğretmenlik mesleğine uyumlulukları ve fedakâr yapılarının işe olan ilgi ve motivasyonlarını artırmasından ya da işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermelerinden kaynaklanmış olabilir. Eğitim sektöründe çalışanların iş doyumları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır (Kılıç, Tanrıku ve Uğur, 2013; Şahin, 2013). Bazı araştırmalara göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri onların cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır (Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu-Kiremit ve Aladağ, 2013; Yılmaz ve Ceylan, 2011; Gençtürk ve Memiş, 2010; Kılıç ve Gümüşeli, 2010; Taşdan ve Tiryaki, 2010; Gündüz, 2008; Taşdan ve Tiryaki, 2010). Diğer yandan, cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu gösteren araştırmaların bir kısmında ve özellikle manevi emeğin söz konusu olduğu durumlarda kadınların (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Sinan, 2008), diğer kısmında ise özellikle ücret gibi dışsal faktörlerin etkin olduğu durumlarda erkeklerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu (Ordu, 2016; Filiz, 2014; Günbayı ve Toprak, 2010) görülmüştür.

Bu araştırmada, özel eğitim ve OÇEM öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin onların öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve ön lisans mezunlarının iş doyum düzeylerinin lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, eğitim düzeyine bağlı olarak beklentilerin de artma eğilimi göstermesinden ya da çalışma yaşamına ve işe yüklenen anlamın çeşitlenmesinden kaynaklanıyor olabilir. Eğitim düzeyi yükselen öğretmenler daha farklı pozisyonlarda ya da alanlarda çalışma isteği ve beklentisi içine girmişken diğer öğretmenlerin böyle bir beklentisi olmadığından mevcut durumda kendilerini daha mutlu hissetmiş olabilirler. Yapılan literatür taramasından elde edilen sonuçlara göre eğitim düzeyi ile iş doyum arasındaki ilişkiye yönelik kesin yargıda bulunmak mümkün değildir (Koruklu ve diğerleri, 2013; Eser, 2010). Ancak, eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun azaldığını gösteren araştırmalar bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir (Erdönmez-Bayrak, 2004).

Yapılan analizler araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin, okutmakta oldukları sınıf türüne, mesleki kıdemlerine, mezun oldukları programa ve özel eğitim/OÇEM sınıflarında çalışma nedenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bazı durumlarda özel eğitimin bir alt alanı olarak değerlendirilen OSB'nin diğer özel gereksinimleri olan bireylerden farklı bir doyum düzeyine neden olmaması anlaşılır görülmektedir. Ancak diğer değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumlarında farklılık yaratmaması ilginçtir. Özellikle ilgili alanda eğitim alarak uzmanlaşmış olan ve bu nedenle bu alanda kendi isteği ile çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının farklı alanlardan gelen ve norm fazlası olması gibi çeşitli zorunluluklarla bu alana yönelmiş ya da yönlendirilmiş olan öğretmenlerden yaptıkları işte zorlanmaları, kendilerini güvensiz ya da yetersiz hissetmeleri gibi nedenlerle daha yüksek olması beklenebilirdi. Bu şaşırtıcı sonuçta, yaşamış olabilecekleri güçlüklerle rağmen bu öğretmenlerin özel gereksinimleri olan çocuklara dair farkındalıklarının artması, daha önce eğitim verdikleri öğrencilerle kıyaslayarak bu bireylere verdikleri eğitimle elde ettikleri başarıdan daha fazla tatmin olmaları, bunun sonucunda yaptıkları işi daha değerli ve önemli görmeleri etkili olmuş olabilir. İlgili literatüre bakıldığında ise, kendilerini yeterli bulan öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olacağını ortaya koyan çalışmalar (Buluç ve Demir, 2015) olsa da alan dışından gelen öğretmenlerin mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunlara ve bu süreçte bekledikleri desteği alamamalarına rağmen (Akçin, Teyyare ve Mandan, 2014) mesleklerini sevdiklerini ortaya koyan çalışmalar olduğu görülmektedir (Çelik, 1998). Altinkurt ve Yılmaz (2014) ile Taşdan ve Tiryaki (2010) de çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre değişmediğini bulmuş, Filiz (2014) ile Günbayı ve Toprak (2010) ise öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça iş doyumlarının yükseldiğini ortaya koymuştur.

Bu araştırma İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan özel eğitim ve OÇEM öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmalar, diğer şehirleri de kapsayacak şekilde geliştirilebilir. Ayrıca, bulgular likert tipi ölçekle toplandığından sonuçlar nicel verilere dayanmaktadır. Yapılacak yeni çalışmalarda farklı nitel araştırma yöntemleri de kullanılarak konunun farklı boyutlarına ışık tutulabilir. Yapılan çalışmalarda elde edilecek bulgular, özellikle özel eğitim alanında ve OSB'da yer alan öğrencilerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu öğretmenleri ortadan kaldırmak ya da iyileştirmek için gerekli çalışmaları yürütecek bakanlık yetkililerine ve STK'ların çabalarına katkı sunabilir. Böylelikle, öğretmenlerin daha yüksek doyuma ulaşmaları sağlanıp, mesleklerini daha çok sevmelerine ve daha etkili ve verimli sonuçlar elde edilmesine yardımcı olunabilir.

### Kaynakça

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Akçin, N., Teyyare, B. Ç. ve Mandan, S. (2014). Bağımsız otistik çocuklar eğitim merkezinde yaşanan sorunların öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 61-84.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(3), 353-370.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental health disorders: DSM-5* (5th ed.). Washington, DC.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 16(1), 289-308.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. ve Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2005). *Research methods in education*. New York: Routledge.
- Çelik, V. (1998). Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(14), 191-208.
- Diken, İ. H. (2012). *Özel eğitime gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Doğan, Ü. ve Aslan, H. (2016). Özel eğitim kurumlarında çalışan müdürlerin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 51-68.
- Erdönmez-Bayrak, A. (2004). Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile benlik tarımları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Er-Sabuncuoğlu, D. M. (2016). Otizm bilgi düzeyi: okul öncesi eğitimcileri. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 3(1), 28-54.
- Eser, Ş. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Tekirdağ ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London: Paul Chapman.
- Farrel, M. (2009). *Foundations of special education: an introduction*. USA: Wiley-Blackwell Publishing.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). An investigation of primary school teachers' teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors. *Elementary Education Online*, 9(3), 1037-1054.
- Güleç-Aslan, Y., Özbey, F. ve Cihan, H. (2014). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sorunları ve ihtiyaçları. Vaka çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7(31), 639-654.
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). A comparison of primary school teachers and special primary school teachers' job satisfaction levels. *Elementary Education Online*, 9(1), 150-169.
- Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği). Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 2(1), 3-14.
- Kayhan, H. N. (2008). İlköğretim okulları I. kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, S. ve Gümüşeli, A. İ. (2010). Job satisfaction levels of university teaching staff working for vocational schools of foundation universities in Istanbul. *Journal of the School of Business Administration, Istanbul University*, 39(2), 290-309.
- Kılıç, S., Tanrikulu, T. ve Uğur, H. (2013). Job satisfaction and social comparison levels of teachers working for state schools. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.
- Kırcı-Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu-Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13)25, 119-137.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Kulaksızoğlu, A. (2007). Özel Eğitimin Tarihçesi ve Türkiye’deki Durumu. *Özürlüler’07 Kongre Sergi ve Sosyal Etkinlikleri*, 10.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (2005). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi: 3*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11, 14-18.
- Liua, X. S. ve Ramsey, J. (2008). Teachers’ job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde (s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2004). Millî eğitim bakanlığı otistik çocuklar eğitim merkezleri yönergesi. *Tebliğler Dergisi* (Aralık 2004, 2567), Retrieved July 1, 2017 from file:///C:/Users/HP/Downloads/2567-\_aralk\_2004.pdf.
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2013). Millî eğitim bakanlığı özel eğitim ve rehberlik hizmetleri yönetmeliği. *Tebliğler Dergisi* (Temmuz 2013, 2671), Retrieved July 1, 2017 from file:///C:/Users/HP/Downloads/2670\_temmuz.pdf
- Ordu, A. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-19.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.

- Sencer, M. ve Yakut, I. (1984). *Toplum Bilimlerde Yöntem*. İstanbul: Onur Basımevi.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sinan, L. (2008). Resmi ve özel ilköğretim okulları 2. kademe branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması (Sarıyer ilçesi örneği). Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5), 649-659.
- Sönmezer, M. G. ve Eryaman, M. Y. (2008). Kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(2), 189-212.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şenol, Ş. (2012). *Araştırma ve Örneklemeye Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tack, M. W. ve Patitu, C. L. (1992). *Faculty job satisfaction: Women and minorities in peril*. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, The George Washington University, School of Education and Human Development, Washington, DC.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tohum Otizm Vakfı. (2012). Otizm Spektrum Bozukluğu Nedir? Erişim adresi: <https://www.tohumotizm.org.tr/otizm-spektrum-bozuklugu-nedir>. (Erişim tarihi: 1 Temmuz 2017).
- Wright, B. E. ve Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector the role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90.
- Yaman, Ç. (2009). Job satisfaction levels of formative physical education teachers. *International Journal of Human Sciences*, 6(1), 683-711.
- Yıldız, N. G., Melekoğlu, M. A. ve Paftalı, A. T. (2016). Türkiye'de özel eğitim araştırmalarında eğilimler. *İlköğretim Online*, 15(4), 1076-1089.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.