

## A comparison of primary school teachers and special primary school teachers' job satisfaction levels\*

İlhan GÜNBAIYI\*\*

Durak TOPRAK \*\*\*

**ABSTRACT.** The purpose of this study was to investigate job satisfaction level of primary school teachers and special primary school teachers related to “work itself and self-development, management and supervision, payment, work conditions, interpersonal relations”. A total of 42 special primary school teachers and 355 primary school teachers participated in this study. The data were analyzed using statistical techniques. Results showed that teachers scored job satisfaction level at the medium level. Implications for primary school teachers and special primary school teachers in terms of their job satisfaction according to their gender, age, seniority and education level levels were discussed.

**Key Words:** Job satisfaction, special primary school teachers, primary school teachers.

### SUMMARY

**Purpose and Significance:** In this study, it was studied whether job satisfaction level of primary school teachers and special primary school teachers related to “work itself and self-development, management and supervision, payment, work conditions, interpersonal relations” were different according to gender, age, seniority and education level variables.

**Methods:** In the centre of Antalya, 31 official primary schools which had special education classes were taken as samples. Job satisfaction questionnaire developed by the researcher was applied to 42 special primary school teachers and 355 primary school teachers totally. The data were analyzed by t-Test for Equality of means and Analysis of Variance

**Results:** According to the results of research, it was determined that general job satisfaction level of primary school teachers and special primary school teachers were at the medium level. There was a significant difference at “management and supervision” between level of job satisfaction of primary school teachers and special primary school teachers. Special primary school teachers were more satisfied than the primary school teachers with management and supervision. Additionally gender, age, seniority and education level of teachers were significantly different according to level of job satisfaction.

**Discussion and Conclusion:** As a result of findings special primary school teachers can be said to be more satisfied than primary school teachers in general. The reason for this can be the fact that the field in which special education teachers work is very specific and the managers do not know much about their areas and thus they can work free from authority and supervision in school setting in comparison with primary school teachers. According to gender, women reported less level of job satisfaction than men. This finding is not consistent with the findings of some researches indicating that women are actually more satisfied with their jobs than men. The reason for this may be role conflict, workload based on the status of women. Traditionally women have to do work such as child care, cooking, cleaning etc. at home no matter how much they perform at work. Besides, the older teachers and the teachers with more seniority are more satisfied than the younger and the ones with less seniority. This finding is consistent with the findings of the studies done so far which indicate that the older the staffs are, the more job satisfaction they have. Finally, the teachers with less level of seniority is more satisfied than the ones with more level of education since they are in the group of older teachers and the teachers with more seniority.

\* This study was supported by **Coordination Unit of Scientific Research Projects**

\*\* Asist. Prof. Dr. İlhan GÜNBAIYI, Akdeniz University, [igunbayi@akdeniz.edu.tr](mailto:igunbayi@akdeniz.edu.tr).

\*\*\* Durak Toprak, Akdeniz University, Social Sciences Institute.

# İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

İlhan GÜNBAI\*

Durak TOPRAK\*\*

**ÖZ.** Bu araştırmada, İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin “iş niteliği ve kendini geliştirme, yönetim ve denetim biçimi, ödentiler, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler” etkenlerinde; cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği, 42 özel sınıf ve 355 sınıf öğretmenine uygulanarak veriler elde edilmiştir. Veriler istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, öğretmenler arasında sadece “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Özel sınıf öğretmenleri yönetim ve denetim biçimi boyutunda sınıf öğretmenlerinden daha fazla doyum sağlamışlardır. Araştırma sonucunda bazı değişkenler bakımından öğretmenler arasında görüşlerin farklılaştığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyum, özel sınıf öğretmeni, sınıf öğretmeni.

## GİRİŞ

Toplumun yeni bir kişilik kazanması ve toplum üyelerinin refahı, büyük oranda toplum üyelerinin tamamının iyi bir eğitimden geçirilmesi yoluyla sağlanabilir. Demokratik bir toplum yapısı oluşturmanın temel koşullarından biri de, eğitimde fırsat eşitliğidir.

T.C. Anayasası'nın 42. maddesinde; "Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun tutulamaz", "Devlet, maddî imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır." hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla eğitim öğrenim ve öğrenim hakkından sadece normal bireylerin değil, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin de faydalanması, yasalarca güvence altına alınmıştır (T.C. Anayasası, s.37).

Özel eğitime ihtiyacı olan birey çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireyi; özel eğitim ise özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitimi ifade etmektedir (Resmi Gazete, Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 2006).

Bütün çocukların eğitiminde olduğu gibi engelli çocukların eğitiminde de, onların ileride başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürmeleri, kendi kendilerine yeterli duruma gelmeleri ve toplumla bütünleşmeleri amaçlanmaktadır. Nitekim alan yazında Bender ve Valletuti (1982) tarafından, zihinsel engelli yetişkinlerin aile üyesi, işçi, öğrenci, boş zaman etkinliklerine katılımcı olma, tüketicilik ve vatandaşlık gibi toplumsal rolleri üstlenebilmeleri için tam bağımsızlık kazanmalarının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu amaca ulaşılması, bireyin bireysel farklılıkları ile yapabildikleri dikkate alınarak eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi ve gereksinimlere uygun eğitim ortamlarının sunulmasıyla mümkün olabilmektedir (Cavkaytar, 2000).

Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği'ne (2006) göre, okul ve kurumlarda, durumları ayrı bir sınıfta eğitim görmeyi gerektiren öğrenciler için yetersizlik türü, eğitim performansları ve özelliklerine göre

\* Yrd. Doç. Dr. İlhan GÜNBAI, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, igunbayi@akdeniz.edu.tr.

\*\* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

özel eğitim sınıfları açılmaktadır. Özel eğitim sınıflarında görme, işitme ve zihinsel engelliler sınıf öğretmenleri görev yapmaktadır. Bu sınıflara, öğrencilerin yetersizlik türüne göre öğretmen görevlendirmesi yapılmaktadır.

Türkiye Eğitim İstatistikleri (MEB, 2007) incelendiğinde: 1990 yılı itibari ile 9970 olan özel eğitim sınıfı öğrenci sayısının 2005-2006 dönemine kadar ki 15 yıllık süreçte 8921'e düştüğü görülmektedir. Fakat aynı süreçte 7848 olan özel eğitim okullarındaki öğrenci sayısının %222 artışla 25238'e, kaynaştırma eğitimindeki öğrenci sayısının ise 3934'ten %1057'lik artışla 45532'ye yükseldiği görülmektedir. Aynı süreçteki toplam öğrenci sayısına bakıldığında 21752 olan öğrenci sayısının %266'lık bir artışla 79631'e yükseldiği görülmektedir. Sonuç olarak MEB politikalarının bu dönemde özel eğitim sınıfı yerine, öğrencilere kaynaştırma eğitimi verilmesi ya da özel eğitim okullarına yönlendirilmesi gibi bir politika izlediği söylenebilir.

2006-2007 yılı özel eğitim istatistikleri ise, 2005-2006 döneminde %6'lık bir artışla 8921 olan özel eğitim sınıfı öğrenci sayısının 9428'e; buna karşılık özel eğitimdeki toplam öğretmen sayısının ise %30'luk bir artışla 4680'den 6094'e yükseldiğini göstermektedir.

Bununla birlikte resmi ilköğretim okulları düzeyinde 2005-2006 ve 2006-2007 yılı istatistiki verileri karşılaştırdığımızda: öğrenci sayısındaki %6'lık bir artışa karşılık, öğretmen sayısının da %8'lik bir artış gösterdiği görülmektedir.

Bu istatistikî veriler dikkate alındığında, hem özel sınıf öğretmenlerinin hem de ilköğretim bünyesindeki öğretmenlerin öğrenci sayılarına oranla fazlasıyla arttığı görülmektedir. Özel eğitimdeki öğretmen sayısının bir yıl içinde %30'luk bir artış göstermesi; sevindirici niteliktedir. Fakat ülkemizdeki özel eğitim öğretmenine ihtiyaçtan kaynaklanan problemler dikkate alındığında; özel eğitim öğretmeni ihtiyacının başka alanlardan, özellikle de sınıf öğretmenlerinden karşılandığını düşündürmektedir. Nitekim MEB'in, duyurularıyla ve Milli Eğitim Müdürlüklerine gönderdiği yazılar uyarınca, hizmet içi kurslarla özel eğitim öğretmeni yetiştirilmesi (özellikle zihinsel engelliler öğretmeni) ve özel sınıf öğretmeni olarak görevlendirilmesi konusunda istekleri bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda özellikle emekli sınıf öğretmenlerine yönelik kurslar planlanmakta ve düzenlenmektedir (MEM, 2007).

Ataman (2003) da özel eğitim öğretmeni eksikliğinin sıkıntısını dile getirerek: en fazla öğretmen ihtiyacının zihinsel engelliler alanında bulunduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, alandaki gereksinimler dikkate alınarak özel eğitimde öğretmen ihtiyacı konusunda, 1993 yılında yapılan özel eğitim toplantısında Prof. Dr. Peter Mittler'in belirttiği gibi, "sınıf öğretmenlerinin özel eğitim öğretmeni olarak yetiştirilmesinin" dikkate alınması gereken çözüm yollarından birisi olduğunu belirtmiştir.

Öğretmen ihtiyacı, özellikle de özel eğitimde öğretmen ihtiyacı, günden güne artmakta ve yöneticiler bu ihtiyacın kritik noktalara geldiğini ifade etmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin alana çekilmesi, meslekte tutulması büyük bir sorun olarak görülmektedir. Öğretmenlerin çeşitli sebeplerden dolayı alanlarından ayrılmak istemeleri yalnızca ülkemizde değil, çoğu gelişmiş ülkede de bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yurt içi ve yurt dışı alan yazın incelendiğinde, bu sorunun çeşitli araştırmalarda ortaya çıktığı görülmektedir.

Darling Hammond (2001), neredeyse yeni öğretmenlerin %30'unun 5 yıl içinde mesleklerinden ayrıldığını, özellikle özel eğitim öğretmenlerinin, genel eğitim öğretmenlerinden daha büyük sayıda alanlarından ayrılmayı sürdürdüğünü belirtmektedir (Williams ve Poel, 2006, s.3).

George, Gersten ve Grosenick (1995) öğretmenlerin %36'sından fazlasının 1 yıl içinde alandan ayrılmayı planladığını; McManus ve Kaufman (1991) benzer bir şekilde, davranışsal hastalıkları olan öğrencilerin öğretmeninden oluşan 402 kişiye uygulanan ankette, öğretmenlerin yarısına yakınının birkaç yıl önceki genel eğitimdeki işlerini almayı düşündüklerini bulmuştur (Stempien ve Loeb, 2002).

Erjem (2005) “Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen” adlı araştırmasında bir yabancılaşma göstergesi olarak “iş tatminsizliği” üzerinde de durmuştur. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen verilere göre öğretmenlerin çoğunluğu (%65) yaptıkları işten tatmin olmamaktadırlar. Yaptıkları işten tatmin olmayan öğretmenler bunun nedenlerini özellikle okul koşulları; sınıfların kalabalık olmasına (40–50 öğrenci), öğrencilerin derse hazırlıksız gelmeleri, ders yükünün ağırlığı gibi faktörlere bağlamaktadırlar. Tüm bu faktörler aynı zamanda Türkiye’deki okullarda yaşanan önemli sorunları oluşturmaktadır.

Kayaoğlu (1999) da öğretmenlerin engelli çocukların eğitimine yönelik hazırlanmamaları ve bu konuda yeterli donanıma sahip olmamalarının, olumsuz tutumları beraberinde getirdiği ve engelli çocukların eğitimine yönelik programlarının başarıyla uygulamasını güçleştirdiğini belirtmektedir.

Başal ve Batu (2002) “Zihin Özürlü Öğrencilere Okuma Yazma Öğretme Konusunda Alt Özel Sınıf Öğretmenlerinin Görüş ve Önerileri” adlı araştırmasında özel eğitimde kaynak yetersizliği konusuna değinmişlerdir. Araştırmacılar öğretmenlerin görüşmeler sırasında kaynak yetersizliğinden de söz ettiğini, normal çocuklar için geliştirilmiş olan materyaller engelli çocuklar için de aynen kullanılabilceğini; ancak öğretmenlerin var olan materyallerden gerektiği şekilde yararlanabilmeleri için geliştirilen materyalleri izlemeleri ve öğrencilerine uygun bir biçimde uyarlama yapmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Görüldüğü üzere bu ve bunun gibi çoğu araştırma, hem sınıf öğretmenlerinin hem de özel eğitim öğretmenlerinin meslekleriyle ilgili olarak yaşadıkları birçok sorunları olduğunu ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların çoğunun büyük olasılıkla, işleriyle ilgili doyumsuzluklarından kaynaklandığı belirtilmektedir. Fakat doyumsuzluklarına neyin yol açtığı konusunda yapılan araştırmalar, tam bir görüş birliğine varamamıştır. Bununla birlikte, çalışma koşulları, işin zorluğu, ücret, arkadaşlar arası ilişkiler, yönetim ve denetim gibi faktörler, öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerden birkaçı olarak gösterilmektedir. Fakat bu faktörlerin iş doyumlarını ne derecede etkilediği her zaman tartışma ve araştırma konusu olmuştur.

Dolayısıyla eğitim örgütlerinde ortak amaç için hareket eden en etkili öğelerden birisi olan öğretmenlerin de iş doyumlarının en üst seviyelere çıkartılması ve hangi faktörlerin iş doyumlarını etkilediklerinin belirlenmesi, önem taşımaktadır.

İş doyumunu geniş ölçüde ve yoğun olarak 1900’lerden önceki yıllarda araştırılan bir konudur ve bugün de ilgi çekmeye devam etmektedir. Locke (1976), 1935 ve 1976 yılları arasında iş doyumunu ile ilgili basılmış 3000’den fazla yayın olduğunu belirtmektedir (Sung, 1999). Cranny ve diğerlerine göre, 1992 yılı itibari ile iş doyumunu konusunda yapılan araştırma sayısı 5000’in üzerinde iken, Oshagbami (1996) tarafından yapılan daha güncel bir tahmine göre, bu rakam tüm makale ve bildirimlerin sayılmasıyla 7000’e ulaşmıştır (Baş ve Ardiç, 2002).

İş doyumunu nedir?” sorusuna Hoppock: “...kişiye gerçek manada “ben işimden oldukça memnunum” dedikten psikolojik, fizyolojik ve çevresel durumların değişik biçimde birleşimi” şeklinde cevap vermiştir. O zamandan beri örgütlerdeki bireyler ve örgütler için iş doyumunu kavramı, geniş olarak tanımlanmaya başlanmıştır (Rinehart ve Short, 2003). Davis’e (1988) göre iş doyumunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluktur. İşin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirlerine uyduğunda iş doyumunu gerçekleşir. Vroom iş doyumunu, işgörenlerin algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik iş tutumlarının bir parçası olarak görmektedir (Şimşek, 1995).

İş doyumunu örgüt üyeleri tarafından tutulan özel bir davranış alt kümesi olarak görülmektedir. Davranışlar onların işine karşı duyduklarıdır. Hulin ve Blood (1968) iş doyumunu üç alandaki (belirli iş faktörleri, bireysel özellikler ve iş dışındaki grup ilişkileri) belirli çoğu davranışın sonuçları olarak tanımlamaktadır (Sung, 1999). Cribbin’e (1972) göre iş doyumunu, bireyin toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. Paul ve Robertson (1976) insanların çok

tatmin oldukları iş koşullarını işaret etmişlerdir. Bunların hemen hemen kaçınılmaz şekilde bireysel olarak başarı için fırsatlar sağlandığını, başarının tanımlandığını, ilginç ve insanı harekete geçiren bir iş, samimi sorumluluk ve bireysel başarı ve büyüme için olanakların olduğunu ifade etmişlerdir (Sung, 1999). Porter ve Lawler (1965) iş doyumunu, işgörenin gerçekte elde ettiği ödülün algılanan ödülle eşdeğer olma veya onu geçme derecesi olarak tanımlamaktadır (Ramayah, Jantan, ve Tadisina, 2001).

Luthans (1995)'a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İşletmelerin önceden belirlenen hedeflere ulaşması, çalışanların iş doyumunun sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin artırılması ile mümkündür. İş hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve iş hayatında ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesi yani iş doyumunun sağlanması ile mümkündür (Gürsel, Izgar ve Altınok, 2003).

Bu çalışmada sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel ve alt boyutları açısından iş doyum düzeylerinin, cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumları açısından farklılık gösterip göstermediği amaçlanmaktadır. Bu amaçla aşağıdaki problem ve alt problemlere yanıt aranmıştır.

- 1) İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile aynı okullarda görev yapan özel sınıf öğretmenlerinin örgütten kaynaklanan iş doyum düzeyleri nedir ve aralarında anlamlı bir fark var mıdır?
- 2) İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile aynı okullarda görev yapan özel sınıf öğretmenlerinin örgütten kaynaklanan iş doyum düzeyleri,
  - a) Cinsiyet
  - b) Yaş
  - c) Kıdem
  - d) Öğrenim Durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## YÖNTEM

### Araştırma Deseni

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun araştırıldığı bu araştırma, konusu ve amaçlara uygunluğu nedeniyle tarama modelinde yapılmıştır. Geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan tarama modelleri (Karasar, 1998), olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, onların içinde buldukları koşulları, özellikleri ve aralarındaki ilişkiyi bulmaya çalışır (Kaptan, 1993).

### Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, Antalya il merkezindeki 31 resmi ilköğretim okulunda 2006–2007 eğitim-öğretim yılında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrenin belirlenmesinde, araştırmanın sadece özel sınıfı olan resmi ilköğretim okullarında uygulanması sınırlılığı, belirleyici etken olmuştur. Bu sebeple Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve Rehberlik Araştırma Merkezi'nden alınan verilerle evren belirlenmiştir. Buna göre, 569 sınıf öğretmeni ve 50 özel sınıf öğretmeni, araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Ancak İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden ve Rehberlik Araştırma Merkezi'nden alınan verilerle okullarda gözlenen öğretmen sayıları birbirini tutmadığı için, evren 563 sınıf öğretmeni ve 44 özel eğitim öğretmeni olarak yeniden belirlenmiştir.

Güvenilir verilerin elde edilmesi amacı ile örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin geneli üzerinde çalışılmış, “kendini örnekleyen evren” Çilenti (1984) araştırmanın çalışma evreni olarak kabul edilmiştir. Veri toplama aracı, evrendeki 31 resmi ilköğretim okulundaki tüm sınıf ve özel sınıf öğretmenine uygulanmaya çalışılmışsa da, sınıf öğretmenlerinin 355’i (%63) ve özel eğitim öğretmenlerinin 42’si (%95) anketi yanıtlamıştır. Yanıtlanan anketlerin tamamı (397 anket) araştırmanın analizlerine dâhil edilmiştir. Böylelikle işleme alınan tüm anketlerin yüzdesi, (%65) olarak belirlenmiştir.

### **Ölçme Aracı**

Anketin hazırlanmasında, Günbayı’nın (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu “ adlı doktora tezinde iş doyumuna ilişkin belirlediği faktörlerden, araştırma konusuyla ilgili olan faktörler alınmış; alan yazın taraması sırasında elde edilen iş doyumunu konu ile ilgili verilerle harmanlanarak “İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum anketi” adı altında bir taslak veri toplama aracı geliştirilmiştir. Taslak veri toplama aracı, incelenen ölçeklere uygun olarak iş doyumunu etkileyen olan, yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler, ödentiler, iş niteliği ve kendini geliştirme esas alınarak hazırlanmıştır.

Taslak veri toplama aracındaki sorular, amaçları açısından seçmeli ve derecelendirmeli olarak gruplandırılmıştır. Öğretmenlerin görev yeri, yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu değişkenlerini belirleyen seçmeli sorular taslak veri toplama aracının birinci, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen beş örgütsel etkene ilişkin derecelendirmeli sorular da ikinci bölümünü oluşturmuştur.

Seçmeli sorularda deneklerin soru seçeneklerinden birini seçmeleri, derecelendirmeli sorularda, sorunun her seçeneğinde anlatılan görüşe katılma derecelerini (1) hiç, 2 (az), (3) orta, 4 (çok), 5 (tam) olarak belirleyip işaretlemeleri istenmiştir.

Sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ölçmeyi amaçlayan, 6’sı kişisel, 66’sı derecelendirmeli ve 3 tanesi de açık uçlu olmak üzere toplam 75 sorudan oluşan taslak veri toplama aracı geliştirilmiştir.

Veri toplama aracının yüz geçerliliği için, veri toplama aracı, sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinden oluşan 50 kişilik bir örnekleme uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, anlaşılması zor görünen ya da ifade edilişleri bakımından uygun görünmeyen 6 madde yeniden düzenlenmiş ve deneklerin önerileri doğrultusunda 2 madde daha eklenerek derecelendirmeli soru sayısı 68’e çıkarılmıştır.

Taslak veri toplama aracının içerik geçerliliği için, uzman değerlendirmesi yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla taslak veri toplama aracına, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi, Eğitim İstatistiği ve Araştırma alanlarındaki bilim insanlarının görüş ve önerilerinden de faydalanarak son şekli verilmiştir.

Alan yazın taramasıyla geliştirilen ve uzmanların görüşleri de alınarak son şekli verilen taslak veri toplama aracı, değerlendirmeler sonucunda 68 madde olarak belirlenmiş ve likert tipli beşli ölçek kullanılarak anket haline getirilmiştir. Hazırlanan anket, Antalya’daki 31 resmi ilköğretim okulunda görevli 355 sınıf ve 42 özel sınıf öğretmenine uygulanmıştır.

Ölçekte kaç faktör olması gerektiği ve maddelerden hangilerinin hangi faktörlerle üst düzeyde ilişkisi olduklarını belirleyebilmek için çok yönlü faktör analizi tekniklerinden açılımlı faktör analizi metodu uygulanmıştır. Uygulanan test sonunda Kaiser-Meyer-Olkin test değeri, .925 olarak test edilmiştir. Barlett’s test sphericity sonucu ise 2278 ( $p < .000$ ) olarak belirlenmiştir.

Maddelerin kaç faktör altında toplandıklarını ve madde yüklerinin uygunluklarını belirleyebilmek için temel bileşenler sonuçlarına bakılmıştır. Bu amaçla “Total Variance Explained” ve “Communalities” tabloları incelendiğinde, öz değeri 1’den büyük olan faktör sayısının 14 ve bu 14

faktörün, toplam varyansın %66,046'sını açıkladığı görmüştür. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan 14 faktörün ortak varyans değerleri: %25,830, %7,264, %5,573, %4,836, %4,392, %3,258, %2,575, %2,199, %1,861, %1,802, %1,705, %1,690, %1,584, %1,478 olarak tespit edilmiştir. Faktör sayısı, 5 faktör önerilerek yapılan çözümlemede açıklanan varyansın %47,895 olduğu görülmüştür. Varyans değerleri de şu şekilde oluşmuştur: %25,830, %7,264, %5,573, %4,392, %3,258.

Hair Anderson, Tahtam ve Black, (1998) göre. 05 anlamlılık düzeyinde yapılacak olan bir çalışmada anket sayısı 350 ve yukarısında olanlar, faktör yük değerini .30 olarak alabilmektedir. Fakat, faktör yük değerinin yüksek olmasının, maddelerin daha iyi ölçülmesi anlamına gelmesi, bu çalışmada 397 anket için faktör yük değerinin. 40 olarak alınmasını daha geçerli kılmış ve değerlendirmeler buna göre yapılmıştır.

Yapılan istatistikî sonuçlar sonrasında toplamda, ankette bulunan madde yükleri kavramsal değerlere uygun olmayan 26 madde elenmiştir. Kavramsal uygunluğu gözlenen 42 maddenin de ankette yer almasına karar verilmiştir.

42 madde üzerinde yapılan faktör analizi sonrasında ölçekte kalan maddelerin beş boyutta (İş Niteliği ve Kendini Geliştirme, Yönetim ve Denetim Biçimi, Ödentiler, Çalışma Koşulları, Çalışanlar Arası İlişkiler) ve 42 maddede toplandığı görülmüştür. Ölçekte, Kaiser-Meyer-Olkin test değeri, .936, Barlett's test sphericity sonucu ise 861 (  $p < .000$ ) olarak tespit edilmiştir. Bu beş boyutlu 42 madde toplam varyansın %62,898'ini açıklamaktadır. Varyansların yüzdelik değerleri ise, sırasıyla, %20,385, %12,928, %11,124, %9,657, %8,804 olarak gözlenmiştir.

İş Doyumu Anketinin faktör yapısını belirlendikten sonra, faktörlerin güvenilirlik düzeyleri, iç tutarlılıklarını belirlemek suretiyle hesaplanmıştır. Düzenlenen çalışmada ölçeğin güvenilirliği için "Cronbach Alfa" testi kullanılmıştır. Bu teste göre birbirleriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin alfa ( $\alpha$ ) katsayıları yüksek olmaktadır.  $\alpha$  katsayısı ne kadar yüksek olursa bu ölçekte bulunan maddeler, birbirleriyle o derece tutarlı ve aynı özelliği ölçmeye çalışan maddelerden oluşmaktadır (Tezbaşaran, 1997).

Bu doğrultuda, her faktör için ayrı ayrı ve anketin tümü için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Tüm boyutların güvenilirlik düzeyi: .9466'dır. Buna göre, 'İş Niteliği ve Kendini Geliştirme', 'Yönetim ve Denetim Biçimi', 'Ödentiler' 'Çalışma Koşulları' ve 'Çalışanlar Arası İlişkiler' olarak belirlenen faktörlerin güvenilirlik düzeyleri sırasıyla: .8338, .9559, .8808, .9141, .8928 olarak tespit edilmiştir.

## İşlem

Araştırmada alt problemlerin çözümüne ilişkin veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve ön denemesi yapılarak test edilen beşli likert tipi ölçek (İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Anketi) , örneklem dâhilinde toplanmıştır. Toplanan verilerin bilgisayar ortamına aktarılması ve verilerinin analizinde "SPSS for Windows 11.01" paket programı kullanılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda gruplara ayrılan verilerin çözümlenmesinde öncelikle öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri ve alt boyutlardaki iş doyum düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. İlköğretim okullarında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin her maddenin mevcut iş doyum puanları likert ölçeğine göre hesaplanmıştır.

Veri toplama aracında verilen cevaplar likert ölçeğine göre: "hiç" seçeneği için (1), "az" seçeneği için (2), "orta" seçeneği için (3), "çok" seçeneği için (4), "Tam" seçeneği için ise 5 puan verilerek, her bir iş doyum derecesinin eşit dağılımını sağlamak ve sistematik bir değerlendirme yapabilmek için sınıflandırılmış ve elde edilen veriler sayısal bir niteliğe dönüştürülmüştür.

Bu likert modelinde beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için  $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Buna göre aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde, 1.00–1.80 aralığı 1 puan, 1.81–2.60 aralığı 2 puan, 2.61–3.40 aralığı 3 puan, 3.41–4.20 aralığı 4 puan ve 4.21–5.00 aralığı 5 puan olarak esas alınmıştır.

Verilerin analizinde, frekans, yüzdelik, aritmetik ortalama, standart sapma, t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Tukey HSD teknikleri kullanılmıştır. İlişkisiz örneklem için t-Testi, iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için kullanılır ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ise iki ya da daha çok örneklem arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test eder. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile yapılan hesaplamalarda ortalama puanların çoklu karşılaştırmasında sıklıkla kullanılan testler arasında Scheffe, Tukey HSD testleri kullanılabilir (Büyüköztürk, 2003). Bu araştırmada da görev yeri değişkeni ve cinsiyet bakımından sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin fark olup olmadığını test etmek için t-testi kullanılmıştır. Yaş, kıdem ve öğrenim durumu bakımından sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin fark olup olmadığını test etmek için de Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi ve ortalama puanlar arasındaki farklılıkların kaynağını test etmek için de Tukey HSD testi kullanılmıştır. İstatistiksel çözümlerlerdeki anlamlılık düzeyi  $p<0,05$  olarak kabul edilmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular amaçlar çerçevesinde özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın ilk amacı, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir. Yapılan çözümler sonucunda 397 öğretmenin iş doyum düzeyi ortalaması ( $\bar{x}=3,14$ ), Standart sapması ( $s=,55978$ ) olarak hesaplanmıştır. Ortalama iş doyum düzeyi değerinin  $\bar{x}=2,61-3,40$  arasında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde doyumlu oldukları söylenebilir.

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarının her birine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri de Tablo 1.'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** *İlköğretim sınıf ve özel sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu alt boyutlarının her birine ilişkin aritmetik ortalamama ve standart sapma değerleri*

İŞ DOYUMU ALT BOYUTLARI	N	$\bar{X}$ *	S
İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	397	4,0227	,68976
Yönetim ve Denetim Biçimi	397	3,5100	,87026
Ödentiler	397	1,9819	,67443
Çalışma Koşulları	397	2,6085	,78601
Çalışanlar Arası İlişkiler	397	3,3552	,75370
Toplam	397	3,1423	,55978

\* En yüksek puan 5

İlköğretim sınıf ve özel sınıf öğretmenleri; en yüksek doyumun ( $\bar{x}=4,02$ ) "İş Niteliği ve Kendini Geliştirme", en düşük doyumun ise ( $\bar{x}=1,98$ ) "Ödentiler" alt boyutunda olduğunu belirtmişlerdir. Balcı'nın (1985) eğitim yöneticilerinin iş doyumlarını belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada da katılımcılar, en yüksek doyumunu iş ve niteliğinden en düşük doyumunu da ücretten sağlamışlardır.

Tablo 2'deki sonuçlar incelendiğinde, iş niteliği ve kendini geliştirme [ $t_{(395)}=1.43$ ,  $p<0,5$ ], ödentiler [ $t_{(395)}=.14$ ,  $p<0,5$ ], çalışma koşulları [ $t_{(395)}=.32$ ,  $p<0,5$ ] ve çalışanlar arası ilişkiler



[ $t_{(395)} = .09$ ,  $p < 0,5$ ] boyutlarında sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin görev yerlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Bununla birlikte sadece yönetim ve denetim biçimi [ $t_{(395)} = 3.04$ ,  $p < 0,5$ ] boyutu ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özel sınıf öğretmenlerinin yönetim ve denetim biçimi boyutunda, görev yeri değişkenine ilişkin iş doyum düzeyleri ( $\bar{X} = 3,89$ ), sınıf öğretmenlerine ( $\bar{X} = 3,46$ ) göre daha yüksektir.

**Tablo 2.** Görev yeri değişkeni bakımından sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin t- testi sonuçları

BOYUTLAR	GÖREV YERİ	N	$\bar{X}^*$	S	SD	t	p
İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Sınıf Öğretmeni	35	4.01	.6917	395	1.43	.15
	Özel Sınıf Öğr.	42	4.17	.6636			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Sınıf Öğretmeni	35	3.46	.8736	395	3.04	.00**
	Özel Sınıf Öğr.	42	3.89	.7563			
Ödentiler	Sınıf Öğretmeni	35	1.98	.6823	395	.14	.90
	Özel Sınıf Öğr.	42	1.97	.6107			
Çalışma Koşulları	Sınıf Öğretmeni	35	2.61	.7838	395	.32	.75
	Özel Sınıf Öğr.	42	2.57	.8130			
Çalışanlar Arası İlişkiler	Sınıf Öğretmeni	35	3.36	.7503	395	.09	.93
	Özel Sınıf Öğr.	42	3.35	.7910			

\* En yüksek puan 5 \*\*  $p < .05$

**Tablo 3.** Cinsiyet değişkeni bakımından sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin t- testi sonuçları

BOYUTLAR	CİNSİYET	N	$\bar{X}^*$	S	SD	t	p
İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Kadın	35	4.00	.7160	395	-.87	.39
	Erkek	42	4.06	.6359			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Kadın	35	3.45	.8836	395	2.00	.47
	Erkek	42	3.63	.8334			
Ödentiler	Kadın	35	1.92	.6395	395	-2.58	.01**
	Erkek	42	2.10	.7254			
Çalışma Koşulları	Kadın	35	2.54	.7796	395	-2.57	.01**
	Erkek	42	2.75	.7822			
Çalışanlar Arası İlişkiler	Kadın	35	3.34	.7629	395	-.57	.57
	Erkek	42	3.39	.7371			

\* En yüksek puan 5 \*\*  $p < .05$

Tablo 3'teki sonuçlar incelendiğinde, iş niteliği ve kendini geliştirme [ $t_{(395)} = .87$ ,  $p < 0,5$ ], yönetim ve denetimi biçimi [ $t_{(395)} = .47$ ,  $p < 0,5$ ], ve çalışanlar arası ilişkiler [ $t_{(395)} = .322$ ,  $p < 0,5$ ] boyutlarında sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte ödentiler [ $t_{(395)} = 2.576$ ,  $p < 0,5$ ] ve çalışma koşulları [ $t_{(395)} = 2.572$ ,  $p < 0,5$ ] boyutlarında, sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Her iki boyutta da erkek öğretmenlerin kadınlara göre yüksek doyumlu oldukları görülmektedir. Erkek öğretmenlerin ödentiler boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleri ( $\bar{X} = 2,10$ ), kadın öğretmenlere ( $\bar{X} = 2,00$ ) göre; erkek öğretmenlerin çalışma koşullarına ilişkin iş doyum düzeyleri ( $\bar{X} = 2,75$ ), kadın öğretmenlere ( $\bar{X} = 2,54$ ), göre daha yüksektir.

**Tablo 4.** Yaş değişkeni bakımından sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin varyans testi sonuçları

BOYUTLAR	VARYANS KAYNAKLARI	KT	SD	KO	F	p
İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Gruplar Arası	5.831	3	1.944	4.184	.006*
	Gruplar İçi	182.576	393	.465		
	Toplam	188.407	396			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arası	10.749	3	3.583	4.869	.002*
	Gruplar İçi	289.160	393	.736		
	Toplam	299.909	396			
Ödentiler	Gruplar Arası	1.254	3	.418	.918	.432
	Gruplar İçi	178.867	393	.455		
	Toplam	180.121	396			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	13.848	3	4.616	7.860	.000*
	Gruplar İçi	230.807	393	.587		
	Toplam	299.909	396			
Çalışanlar Arası İlişkiler	Gruplar Arası	6.692	3	2.231	4.017	.008*
	Gruplar İçi	218.261	393	.555		
	Toplam	224.953	396			

\* p<.05

Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Tukey HSD testi sonuçları Tablo 5, tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8' de verilmiştir.

**Tablo 5.** Yaş değişkeni bakımından iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyumunu puanları için tukey HSD testi sonuçları

YAŞ GRUBU	N	$\bar{X}$	SS
0 ve daha az	44	3.8523 <sup>ab</sup>	.79988
31 ve 40 arası	189	3.9444 <sup>a</sup>	.72097
41 ve 50 arası	137	4.1375 <sup>b</sup>	.60394
51 ve üzeri	27	4.2654 <sup>b</sup>	.54549

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

Tablo 5 incelendiğinde, 31-40 arası yaş grubunda olan öğretmenlerin, 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenler ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; 31-40 arası yaş grubundaki öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,94$ ) iş doyum düzeylerinin, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler ( $\bar{X}=4,27$ ) ile 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenlerden ( $\bar{X}=4,14$ ) daha az olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 6.** Yaş değişkeni bakımından yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyumu puanları için tukey HSD testi sonuçları

YAŞ GRUBU	N	$\bar{X}$	SS
30 ve daha az	44	3.3357 <sup>a</sup>	.94300
31 ve 40 arası	189	3.4111 <sup>a</sup>	.91981
41 ve 50 arası	137	3.6075 <sup>a</sup>	.78115
51 ve üzeri	27	3.9915 <sup>b</sup>	.58440

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

Tablo 6 incelendiğinde, 51 ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin, 30 ve daha az, 31 ve 40 arası ve 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,99$ ) yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 41-50 yaş grubundaki öğretmenler ( $\bar{X}=3,60$ ), 31-40 arası yaş grubundaki öğretmenler ( $\bar{X}=3,41$ ) ve 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,33$ ) daha fazla olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 7.** Yaş değişkeni bakımından çalışma koşulları boyutundaki iş doyumu puanları için tukey HSD testi sonuçları

YAŞ GRUBU	N	$\bar{X}$ *	SS
30 ve daha az	44	2.2399 <sup>ac</sup>	.83971
31 ve 40 arası	189	2.5220 <sup>c</sup>	.77599
41 ve 50 arası	137	2.8078 <sup>b</sup>	.72530
51 ve üzeri	27	2.8025 <sup>bc</sup>	.77798

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

Tablo 7 incelendiğinde, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerle 41-50 arası yaş grubunda olan öğretmenler ve 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında; 31-40 yaş grubu öğretmenlerle de 41-50 yaş grubu öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,24$ ) çalışma koşulları boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleri, 41-50 yaş grubu arasındaki öğretmenler ( $\bar{X}=2,81$ ) ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,80$ ) iş doyumlarından daha düşüktür. Ayrıca 31-40 yaş grubu öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,52$ ) iş doyumları da 41-50 yaş grubu öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,81$ ) iş doyumlarından daha düşüktür.

Tablo 8 incelendiğinde, 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin, 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna göre; 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,05$ ) çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum düzeyleri, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerle ( $\bar{X}=3,66$ )ç 41-50 yaş grubu arasındaki öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,40$ ) daha düşüktür.

**Tablo 8.** Yaş değişkeni bakımından çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyumu puanları için tukey HSD testi sonuçları

YAŞ GRUBU	N	$\bar{X}$ *	SS
30 ve daha az	44	3,0597 <sup>a</sup>	.79583
31 ve 40 arası	189	3,3466 <sup>ab</sup>	.70459
41 ve 50 arası	137	3,4015 <sup>b</sup>	.77611
51 ve üzeri	27	3,6620 <sup>b</sup>	.77894

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

**Tablo 9.** Kıdem değişkeni bakımından sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin varyans testi sonuçları

BOYUTLAR	VARYANS KAYNAKLARI	KT	SD	KO	F	p
İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Gruplar Arası	9.771	4	2.443	5.360	.000*
	Gruplar İçi	178.636	392	.456		
	Toplam	188.407	396			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arası	10.954	4	2.738	3.715	.006*
	Gruplar İçi	288.955	392	.737		
	Toplam	299.909	396			
Ödentiler	Gruplar Arası	16.267	4	.101	.219	.928
	Gruplar İçi	228.387	392	.458		
	Toplam	244.655	396			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	16.267	4	4.067	6.980	.000*
	Gruplar İçi	228.387	392	.583		
	Toplam	244.655	396			
Çalışanlar Arası İlişkiler	Gruplar Arası	6.470	4	1.617	2.902	.022*
	Gruplar İçi	218.484	392	.557		
	Toplam	224.953	396			

\* p<.05

Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Tukey HSD testi sonuçları Tablo 10, Tablo 11 Tablo 12 ve Tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 10.** Kıdem değişkeni bakımından iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyumu puanları için tukey HSD testi sonuçları

KIDEM GRUBU	N	$\bar{X}$ *	SS
5 yıl ve daha az	25	3.8467 <sup>ab</sup>	.67515
6 ve 10 yıl arası	87	3.8352 <sup>a</sup>	.83855
11 ve 15 yıl arası	109	3.9664 <sup>a</sup>	.68146
16 ve 20 yıl arası	68	4.0588 <sup>ab</sup>	.61677
21 ve üzeri	108	4.2485 <sup>b</sup>	.54329

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

Tablo 10. incelendiğinde, 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin, 6–10 yıl arası ile 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=4,25$ ) iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ( $\bar{X}=3,83$ ) ve 11-15 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,97$ ) daha fazla olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 11.** *Kıdem değişkeni bakımından yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum puanları için Tukey HSD testi sonuçları*

KIDEM GRUBU	N	$\bar{X}$ *	SS
5 yıl ve daha az	25	3.4123 <sup>ab</sup>	.81040
6 ve 10 yıl arası	87	3.2387 <sup>a</sup>	.91311
11 ve 15 yıl arası	109	3.5145 <sup>ab</sup>	.90435
16 ve 20 yıl arası	68	3.5814 <sup>ab</sup>	.85899
21 ve üzeri	108	3.7016 <sup>b</sup>	.77172

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

Tablo 11 incelendiğinde, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin, 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; 21 yıl ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,70$ ) yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,24$ ) daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 12.** *Kıdem değişkeni bakımından çalışma koşulları boyutundaki iş doyum puanları için tukey HSD testi sonuçları*

KIDEM GRUBU	N	$\bar{X}$ *	SS
5 yıl ve daha az	25	2.3644 <sup>ab</sup>	.92603
6 ve 10 yıl arası	87	2.2950 <sup>a</sup>	.75432
11 ve 15 yıl arası	109	2.6188 <sup>b</sup>	.76748
16 ve 20 yıl arası	68	2.7386 <sup>b</sup>	.80348
21 ve üzeri	108	2.8251 <sup>b</sup>	.69716

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

Tablo 12 incelendiğinde, 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin: 11-15 arası hizmet yılında olan öğretmenler, 16-20 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler ve 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenlerle arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,30$ ) çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeylerinin 21 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=2,83$ ), 16-20 yıl arası ( $\bar{X}=2,74$ ) ve 11-15 yıl arası ( $\bar{X}=2,62$ ) hizmet yılında olan öğretmenlerden daha az olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 13.** *Kıdem değişkeni bakımından çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki iş doyum puanları için Tukey HSD testi sonuçları*

KIDEM GRUBU	N	$\bar{X}$ *	SS
5 yıl ve daha az	25	3.0550 <sup>a</sup>	.88468
6 ve 10 yıl arası	87	3.1997 <sup>a</sup>	.73048
11 ve 15 yıl arası	109	3.4381 <sup>b</sup>	.72919
16 ve 20 yıl arası	68	3.3529 <sup>ab</sup>	.69107
21 ve üzeri	108	3.4676 <sup>b</sup>	.77572

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

Tablo 13 incelendiğinde, 11-15 yıl arası ve 21 ve üzeri hizmet yılında olan öğretmenler ile 5 yıl ve daha az hizmet yılında olan öğretmenler ve 6-10 yıl arası hizmet yılında olan öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; 21 ve üzeri ( $\bar{X}=3,47$ ) hizmet yılında olan öğretmenlerle 11-15 yıl ( $\bar{X}=3,44$ ) hizmet yılında olan öğretmenlerin çalışma koşulları boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 5 yıl ve daha az ( $\bar{X}=3,06$ ) hizmet yılında olan öğretmenlerle 6-10 yıl arası ( $\bar{X}=3,20$ ) hizmet yılında olan öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 14.** *Öğrenim durumu değişkeni bakımından sınıf ve özel sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin varyans testi sonuçları*

BOYUTLAR	VARYANS KAYNAKLARI	KT	SD	KO	F	P
İş Niteliği ve Kendini Geliştirme	Gruplar Arası	10.407	8	1.301	2.836	.005*
	Gruplar İçi	178.000	388	.459		
	Toplam	188.407	396			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arası	7.356	8	.920	1.220	.286
	Gruplar İçi	292.552	388	.754		
	Toplam	299.909	396			
Ödentiler	Gruplar Arası	2.506	8	.313	.684	.706
	Gruplar İçi	177.615	388	.458		
	Toplam	180.121	396			
Çalışma Koşulları	Gruplar Arası	14.346	8	1.793	3.021	.003*
	Gruplar İçi	230.309	388	.594		
	Toplam	244.655	396			
Çalışanlar Arası İlişkiler	Gruplar Arası	6.704	8	.838	1.490	.159
	Gruplar İçi	218.249	388	.562		
	Toplam	224.953	396			

\*  $p < .05$

Farkların kaynağını saptamak amacıyla yapılan Tukey HSD testi sonuçları Tablo 15 ve Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 15 incelendiğinde, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenler ile eğitim fakültesi mezunu öğretmenler aralarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin ( $\bar{X}=4,21$ ) iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeylerinin, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,88$ ) daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 15.** Öğrenim durumu değişkeni bakımından iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyumu puanları için tukey HSD testi sonuçları

ÖĞRENİM DURUMU	N	$\bar{X}$ *	SS
İlköğretim Okulu	3	4.0556 <sup>ab</sup>	.91793
İki Yıllık Eğitim Enstitüsü	75	4.2067 <sup>a</sup>	.55334
Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	4	4.4583 <sup>ab</sup>	.45896
Yüksek Öğretmen Okulu	13	4.3333 <sup>ab</sup>	.40825
Ön Lisans	73	4.1621 <sup>ab</sup>	.62852
Ön Lisans + Lisans Tamamlama	25	4.0267 <sup>ab</sup>	.66785
Eğitim Fakültesi	140	3.8774 <sup>b</sup>	.74713
Fen Fakültesi	35	3.8524 <sup>ab</sup>	.61273
Diğer Okullar	29	3.8966 <sup>ab</sup>	.87674

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En yüksek puan 5

**Tablo 16.** Öğrenim durumu değişkeni bakımından çalışma koşulları boyutundaki iş doyumu puanları için tukey HSD testi sonuçları

ÖĞRENİM DURUMU	N	$\bar{X}$ *	SS
İlköğretim Okulu	3	2.7778 <sup>abc</sup>	.29397
İki Yıllık Eğitim Enstitüsü	75	2.7970 <sup>bc</sup>	.75168
Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü	4	2.6111 <sup>abc</sup>	1.18113
Yüksek Öğretmen Okulu	13	2.6154 <sup>abc</sup>	.82229
Ön Lisans	73	2.8782 <sup>b</sup>	.74378
Ön Lisans + Lisans Tamamlama	25	2.5600 <sup>abc</sup>	.69498
Eğitim Fakültesi	140	2.4706 <sup>c</sup>	.81982
Fen Fakültesi	35	2.4730 <sup>abc</sup>	.83729
Diğer Okullar	29	2.2912 <sup>ac</sup>	.51212

Aritmetik ortalama değerlerinin üzerindeki farklı harfler, değişkenin o grupta  $\alpha = 0,5$  düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

\* En Yüksek Puan 5

Tablo 16 incelendiğinde, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenler ile diğer okullardan mezun öğretmenler arasında; ön lisans mezunu öğretmenlerle de eğitim fakültesi ve diğer okul mezunları arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,80$ ) çalışma boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin, diğer okullardan mezun öğretmenlerden ( $\bar{X}=2,30$ ); ön lisans mezunu öğretmenlerin de, eğitim fakültesi ( $\bar{X}=2,47$ ) ve diğer okul mezunu ( $\bar{X}=2,30$ ) öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulguları sonucunda özel sınıf öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerine oranla okul yönetiminden daha çok memnun olduğu söylenebilir. Özel sınıf öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerine oranla, okul yönetiminden ve denetim biçiminden daha çok memnun olmasının çeşitli sebepleri

olabilir. En önemli sebeplerden birisi, okul yönetiminin bu öğretmenlere karşı oluşturduğu yönetim tarzı ve yaklaşım biçimi olabilir. Özel eğitimin, uzmanlık gerektiren önemli alanlardan birisi olması ve de, genellikle okul yöneticilerinin, bu uzmanlık alanında gerekli yeterliliğe sahip olmaması, özel sınıf öğretmenlerinin yönetsel baskı ve denetimlerden uzak çalışmasına sebebiyet verebilir. Çiftçi'nin (1987) özel alt sınıf öğretmenlerinin sorunları ile ilgili yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin %57,4'ünün okul yönetimi ile sorunları olduğunu, bu öğretmenlerin %75'inin, sorun olarak yönetimin zihinsel engellilerin eğitiminden anlamamaları göstermesi, örnek olarak gösterilebilir. Dolayısıyla, özel eğitimi ilgilendiren konularda özel sınıf öğretmenin görüş ve önerilerinin dikkate alınması, özel sınıf öğretmenlerinin kararlara katılımının sağlanması ve kişisel çabalarının yönetimce desteklenmesi, özel sınıf öğretmeni ve yönetici arasındaki karşılıklı iletişim ve güveni daha da artırdığı ve neticesinde de iş doyumunu olumlu yönde geliştirdiği söylenebilir.

Araştırmada sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Her iki boyutta da erkek öğretmenlerin kadınlara göre yüksek doyumlu oldukları görülmektedir. Erkek öğretmenlerin ödentiler boyutuna ve çalışma koşullarına ilişkin iş doyum düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Erkek ve kadın öğretmenler arasındaki bu farkın temel nedeni, iş aile yaşam dengesi yaklaşımı ile açıklanabilir. İş aile yaşam dengesi genel olarak, bireyin hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasıdır. Burada önemli olan nokta erkeklerin yaşam merkezi olarak işi ön plana çıkarması ve evi ikinci plana itmesi, kadınların ise hem işi hem de evi yaşam merkezinde ön planda tutmasıdır. Dolayısıyla kadınlar annelik ve eşlik rollerini gerçekleştirme çabalarıyla daha fazla rol çatışmasına girmekte ve bu da iş doyumunu azaltıcı bir etki yapmaktadır. Kirel'e (1999) göre kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle "ücret, iş saatleri, iş koşullarından duydukları tatmin de farklı olmaktadır. Kadın öğretmenlerin, fiziksel olarak erkeklere nazaran daha çok yorulmaları, öğrenci problemlerine karşı daha çok yıpranmaları, meslekle ilgili yapılanların karşılığının verilmediği düşüncesini doğurup, onları erkek öğretmenlere göre daha doyumsuz kılabilir.

Yaş değişkeninde iş niteliği ve kendini geliştirme boyutunda düşük yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, yüksek yaş grubundaki öğretmenlerden daha az olduğu gözlenmektedir. Buna göre, yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin düşük yaş grubundaki öğretmenlere göre, işlerini daha çok sevdiği ve bu mesleği yapmaktan hoşnut olduğu söylenebilir. Nitekim Uras ve Kunt'un (2005) "Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri" adlı araştırmasında, son sınıfta okuyan eğitim fakültesi öğrencilerinin "meslek ile gurur duyma" ve "yapılan işten zevk alma" konularında beklentilerinin üst düzeyde karşılanacağı umudunu taşıdıkları bulunmuştur. Dolayısıyla mesleğinin ilk yıllarında beklentileri üst düzeyde karşılanamayan genç öğretmenlerin, yıllarını bu mesleğe vermiş öğretmenlere göre iş doyumlarının biraz düşük olması şaşırtıcı olmayabilir.

Yaş değişkeni açısından yönetim ve denetim biçimi boyutundaki iş doyumunu puanlarına bakıldığında da genel anlamda bütün yaş grubundaki öğretmenlerin yüksek doyum göstermeleriyle birlikte, 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin diğerlerine göre, yüksek doyum göstermeleri, mesleki ve kişisel deneyimleri sebebiyle genel uyumlarının artmasından kaynaklanabilir. Çalık'a (2003) göre son yıllarda yapılan çalışmaların sosyalizasyon (işgörenin örgüte uyumu) ile iş doyumunu ve işe bağlılık arasında fazla bir korelasyon olduğunu ve örgütler açısından sosyalizasyonun önem kazandığını ortaya koymaktadır. Ashforth ve Diğerleri'ne (1998) göre başarılı bir şekilde sosyalize (uyum) olan yeni işgörenler iyi performans göstermekte, yüksek iş doyumları olmakta ve örgüt içinde kalmaya istekli olmaktadır (Çalık, 2003). Ayrıca, Kitapçı ve Sezen'in (2002) çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırmasında, 45 ve üzeri yaş grubuna dâhil çalışanların tatmininde, sadece yöneticileriyle olan ilişkiler ve katılımcı yönetimin etkili değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla çalışanların süreç içerisinde ihtiyaç ve değerlerinin farklılaştığı ve yaşlıların gençlere nazaran farklı istek ve beklenti içerisinde olduğu söylenebilir.

Yine yaş değişkeni çalışma koşulları boyutundaki iş doyumunu puanlarına bakıldığında, düşük yaş grubundaki öğretmenlerle yüksek yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu



görülmektedir. Buna göre düşük yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları daha düşüktür. Kitapçı ve Sezen'in (2002) yaptığı çalışmada, 18-24 yaş grubu (iş öncesi deneme aşaması) çalışanların tatmininde, çalışma koşulları, işletmenin vermiş olduğu eğitim ve ücret etkili değişkenler olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla genç öğretmenlerdeki düşük düzeyde doyumsuzluğun nedeni, okullarda çalıştıkları ortamlarda bekledikleri olumlu çalışma koşullarını bulamamalarının onlarda oluşturduğu hayal kırıklığı olabilir.

Diğer taraftan yine yaş değişkeni açısından çalışanlar arası ilişkiler boyutundaki düşük yaş grubundaki öğretmenlerle yüksek yaş grubundaki öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Düşük yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumları daha düşüktür. Yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin düşük yaş grubundaki öğretmenlere göre daha doyumlu olmalarının önemli sebepleri arasında: bu gruplar arasındaki öğretmenlerin sosyal yaşantıları, hayata bakış açıları ve hayattan beklentileri gösterilebilir. Genellikle yaşlı öğretmenler görev yaptıkları süre boyunca hem maddi hem de manevi kazanımları ile gençlere nazaran daha çok amaçlarını gerçekleştirmiş sayılabilir. Bu tür kazanımlar onların daha düzenli bir aile ve sosyal yaşantı geçirmelerini sağlıyor olabilir. Dolayısıyla yaşamdan elde ettikleri doyumun iş doyumlarını etkilediği söylenebilir. Nitekim Quchi ve Price (1978), Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamakta, Blood ve Hulin (1967) ve Hulin (1969) de araştırmalarında yaşam doyumunun iş doyumuna üzerindeki etkisinin çok fazla olduğunu saptamışlardır (Uyguç, Aybak ve Duygulu, 1998).

Araştırma bulgularına göre kıdem bakımından iş niteliği ve kendini geliştirme boyutunda hizmet yılı yükseldikçe, öğretmenlerin iş ve niteliğini doyum sağlayıcı bulma düzeyleri arttığı görülmüştür. Tan (2003), "Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler" isimli çalışmasında, Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, "hizmet süresi" değişkenine göre; 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl gruplarında anlamlı farklılıklar gösterdiğini, kıdem arttıkça, iş doyum düzeylerinin de arttığını tespit etmiştir. Sergiovanni ve Carver (1973), kıdem arttıkça doyumsuzluğun azalması, çalışılan yıllar arttıkça gereksinimlerin daha çok doyurulmasından değil, öğretmenlerin beklentilerinin daha gerçekçi olması ve beklentilerinin düşmesi ile açıklanabileceğini ifade etmiştir (Çetinkanat, 1988).

Yine kıdem bakımından yönetim ve denetim biçiminde 21 ve üzeri hizmet yılında öğretmenlerin, 6-10 yıl hizmet yılında olan öğretmenlere göre iş doyumlarının yüksek olması, kıdemli öğretmenlerin yönetim ve denetimle ilgili olarak beklentilerinin yüksek olmamasına bağlı olabilir. Kıdemli öğretmenlerin zamanla okulun norm ve kurallarına daha sıkı bağlı olmaları, yöneticilerin bu öğretmenlerin deneyim ve tecrübelerine dayanarak çeşitli konularda onları daha serbest bırakmaları, kıdemlerinin ve yaşlarının verdiği deneyimle yöneticilerle daha samimi ilişkiler içerisinde olmaları, onların iş doyumlarını yükseltici bir etken olabilir.

Diğer taraftan yine kıdem bakımından çalışma koşulları boyutunda kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyumunu puanları kıdemi düşük olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Kıdemi düşük olan öğretmenlerin kıdemi fazla olan öğretmenlere göre daha doyumlu olmalarının sebepleri arasında, diğer bulgularda da belirtildiği üzere, daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin zamanla olumsuz çalışma koşullarına alışmaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusu ile ilgili olarak beklentilerinin giderek düşmesi gösterilebilir. Altınışık'ın (1997) da, araştırma bulgularımıza paralel olarak, hizmet yılı arttıkça yöneticilerin çalışma olanaklarındaki doyumun arttığını tespit etmiştir.

Araştırma bulgularına göre kıdem bakımından çalışanlar arası ilişkiler boyutunda da iş doyumunu puanlarına bakıldığında kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyumunu puanları kıdemi düşük olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu bulgular, meslekte hizmet süresi yükseldikçe, çalışanlar arası ilişkilerde ve okul ortamında iş doyumunun yükseldiğini göstermektedir. Kıdemli öğretmenlerin, kıdemi düşük öğretmenlere nazaran çalışanlar arası ilişkiler boyutunda daha çok doyumlu olmalarının sebepleri arasında: kıdemli öğretmenlerin görev yaptıkları okulda buldukları süre içerisinde, okul arkadaşlarını daha yakından tanıma ve arkadaşlık kurma fırsatlarının olması, kendilerini mesleki anlamda kanıtlama gibi aşırı faaliyetlere girişmeyerek çalışma arkadaşları ile çatışmada bulunabilecek davranışlardan uzak kalabilmeleri, yaşlarının verdiği olgunluk ve tecrübeyle insanları daha iyi analiz

etmeleri ve ilişkilerini ona göre ayarlamaları ve de genellikle başka bir okulda çalışma fikirlerinin olmayışından dolayı herkesle iyi ilişkiler içerisinde olma istekleri sayılabilir.

Araştırmamızdaki yaş ve kıdem arttıkça iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyumunun yükseldiğine dair bulgular, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin iş niteliği ve kendini geliştirme boyutundaki iş doyum düzeylerinin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden daha fazla olması bulgusuyla tutarlılık göstermektedir. Araştırma bulgularına incelendiğinde, iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenler ile diğer okullardan mezun öğretmenler arasında; ön lisans mezunu öğretmenlerle de eğitim fakültesi ve diğer okul mezunları arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buna göre; iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin çalışma boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin, diğer okullardan mezun öğretmenlerden; ön lisans mezunu öğretmenlerin de, eğitim fakültesi ve diğer okul mezunu öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. İki yıllık eğitim enstitü mezunu öğretmenler ile ön lisans mezunu öğretmenlerin, mezun oldukları okul itibari ile emekliliği gelmiş ya da mesleğinde uzun yıllar çalışan öğretmenler oldukları düşünülebilir. Dolayısıyla bu gruptaki öğretmenlerin olası mezun oldukları tarih itibari ile de çok zor şartlar altında, ya da zamanın kısıtlı olanakları altında öğrenim gördükleri söylenebilir. Mezun olduktan sonra da zor şartlar altında, değişik bölgelerde ve okullarda görev yaptığı düşünülen öğretmenlerin bugünlere gelene kadar pek çok sıkıntı çektiği tahmin edilebilir. Dolayısıyla günümüz koşullarındaki olumsuz çalışma koşulları, bu öğretmenler için önemli bir sorun olarak görülse bile, zamanın getirdiği yenilikler ve değişimler ile birlikte bu sorunları, diğer öğretmen gruplarına göre çok önemsemeyebilirler.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre de şu öneriler geliştirilmiştir. Öğretmenlerin ödentilerle ilgili olarak düşük doyum ifade etmeleri, öğretmenlerin maddi olanakları ve ücretleriyle ilgili yeni düzenlemelerin yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerin düzenli ve sosyal bir yaşantı sürmesini sağlamak için, maaş ve ek ders ücretlerinde artışlar yapılmalıdır. Özellikle, özel eğitim öğretmenleri için, ek derslerin %50 zamlı alınması uygulanmasına (Nisan 1999 tarihinde uygulamasına son verildi) geri dönülmelidir. Özel eğitimde yetişmiş kaliteli öğretmen bulmak gitgide güçleşmektedir. Çoğunlukla da kendini yetiştirmiş uzman öğretmenlerin özel özel eğitim kurumlarına geçiş yaptığı bilinmektedir. Bu nedenle devlet kurumlarının öğretmenler için cazip hale getirilmesi gereklidir.. Örneğin, özel eğitimcilerin yıpranma boyutları göz önüne alınarak, bu öğretmenlerin emeklilikte yıpranma oranları hesaba katılmalı, erken emeklilik hakkı verilmelidir. Kadın öğretmenlerin erkeklere nazaran çalışma koşullarıyla ilgili olarak daha düşük doyum elde etmesi, MEB'in kadın öğretmenlerin daha rahat koşullar altında çalışmasına imkân verecek yeni düzenlemelerde bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Yaşlı ve kıdemli öğretmenlerin gençlere nazaran daha yüksek doyum elde etmeleri göz önünde bulundurularak; emekliliği gelmiş ya da emekli olmuş sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarıyla özel eğitim alanında yetiştirilmeleri ve de özel eğitim kurumlarında görevlendirilmeleri uygulamasına devam edilmelidir. Gençlerin yaşlılara oranla daha düşük doyum elde etmesi, hem sınıf hem de özel eğitim bölümüne öğrenci alımında tek bir ölçüt olarak sınavın alınmasının geçerliliğini yitirdiğini düşündürmektedir. Sınıf öğretmenlerinin özel sınıf öğretmeni olarak görevlendirilmesi uygulamasının bundan sonraki yıllarda da devam edeceği göz önünde bulundurulduğunda, sınıf öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin ders programlarına özel eğitim dersleri, seçmeli veya zorunlu olarak konulmalıdır. Özel eğitim ve sınıf öğretmenliği bölümlerinde okuyan öğrencilerin staj dönemleri dört yıla çıkarılmalıdır. Bu sayede öğrenciler erken yaşta öğretmen olduklarının bilincine varacaklar ve değişik okullardaki gözlemleriyle ilerisi için gerçekçi beklentiler içerisine girebileceklerdir. Hizmet içi eğitim kursların arttırılmasıyla, farklı alanlardan gelip görev başlayan öğretmenlerin, hem diğer öğretmenlerle kaynaşmaları hem de bilgilerini pekiştirmeleri, pratiğe dökmeleri ve karşılaştığı güçlükleri daha kolay yenmeleri sağlanmalıdır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırmacılar için de şu öneriler getirilmiştir: Bu araştırmanın, özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumuyla ilgili olarak yapılmış ilk çalışma olması dolayısıyla, başka şehir ve bölgelerde de sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma yapılabilir. Bu araştırma, Antalya ili merkezi evren alınarak yapılmıştır. Daha büyük bir evren üzerinde; sınıf öğretmenliğinden özel sınıf öğretmenliğine geçmiş

öğretmenlerle, sadece özel sınıf öğretmenliği yapmış öğretmenlerin iş doyumlarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma yapılabilir. Bu çalışmada resmi ilköğretim okulları çalışma alanını oluşturmuştur. Özel eğitim kurumları açısından da konunun incelenmesi ve araştırılması faydalı olabilir. Dolayısıyla özel sınıf ya da özel eğitim öğretmenleriyle, özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma yapılabilir. Sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumlarıyla iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapılabilir. Bu çalışmada veriler, anket yoluyla elde edilerek bulgulara ulaşılmış, analiz ve yorumları yapılmıştır. İsteyen araştırmacılar görüşme yöntemini kullanarak da araştırmalarını yapabilirler

## KAYNAKÇA

- Altınışık, S. (1997). *Hizmet İçi eğitime katılmanın okul yöneticilerinin iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Ankara.
- Ataman, A. (2003). *Özel eğitimde öğretmen yetiştirme sisteminin genel değerlendirilmesi ve bir yetiştirme programı önerisi*. 13. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sunulmuştur, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, S.BE, Ankara: A.Ü.
- Baş, T. & Ardic, K. (2002). Yüksek öğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans, İnceleme-Araştırma*, 17.Yıl, 72-81.
- Başal, M. & Batu, E.S. (2002) Zihin özürlü öğrencilere okuma yazma öğretme konusunda alt özel sınıf öğretmenlerinin görüş ve önerileri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 3 (2) 85-98
- Büyüköztürk, Ş. (2003) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A yayınları.
- Cavkaytar, A. (2000). Zihinsel engellilerin eğitim amaçları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 1, 115-121.
- Cribbin, J. (1972). *Effective managerial leadership*. NewYork: American Management Association Inc.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1, 2, 163-177.
- Çetinkanat, C.P. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumunu*. Doktora Tezi, S.B.E. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Çilenti, M. (1984). *Eğitim Teknolojisi ve Öğretim*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Çiftçi, H.F. (1987). *Alt özel sınıf öğretmenlerinin durum ve sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, S.B.E, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı*. (Çev. Kemal Tosun vd.), Üçüncü Baskı, Yayın No.199, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 3, 4, 395-417.
- Gürsel, M., Izzar, H., Altınok, V. & Kesici, Ş. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi iş doyumunu*. Konya: Star Ofset Basım.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu*. Doktora Tezi, S.B.E. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Hair, J.F. Anderson, R.E., Tahtam, R. L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. Fifth Edition, Pearson Education.
- Kaptan, S. (1993). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Set Ofset.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti, 8.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayaoğlu, H. (1999). *Bilgilendirme programının normal sınıf öğretmenlerinin kaynaştırma ortamındaki işitme engelli çocuklara yönelik tutumlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Kitapçı, H. & Sezen, B. (2002). Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma: kariyer süreci örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 1, 219-230.
- Kırel, Ç. (1999). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay.
- MEB, (2007). *Eğitim istatistikleri 2007*. Strateji Geliştirme Başkanlığı, <http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/main2.htm> adresinden 10 Ağustos 2007 tarihinde indirilmiştir.

- MEM (2007). *Emekli sınıf öğretmenlerine özel eğitim öğretmeni yetiştirme kursu*. [http://antalya.meb.gov.tr/web/index.php?option=com\\_content&task=view&id=385&Itemid=108](http://antalya.meb.gov.tr/web/index.php?option=com_content&task=view&id=385&Itemid=108) adresinden 15 Ağustos 2007 tarihinde indirilmiştir.
- Ramayah, T., Jantan, M. & Tadisina, S.K. (2001). *Job satisfaction: emprical evidence for alternatives to JDI*. Annual Meeting of Decision Sciences Institute Conference Track OB2, San Francisco: USA.
- Resmi Gazete (2006). *Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. 31.05.2006/26184, Tebliğler Dergisi, Haziran 2006/2585-Ek.
- Rinehart, J.S. & Short P. (2003). Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers. *Education*, 114, 4, 570-580.
- Sevimli, F. & İşcan Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ilişkin faktörler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5, 1-2, 55-64.
- Stempien, L. R. & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: implication for retention. *Remedial and Special Education*, 23, 5, 258-268.
- Sung S. (1999). *Job satisfaction among special education teachers of special schools for severe grade mentally handicapped children in Hong Kong*, Hong Kong University.
- Şimşek L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, Milli Prodüktivite Merkezi, 2, 91-102.
- Tan, N. (2003). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tezbaşaran, A. A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme klavuzu*. İkinci Baskı, Ankara. Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- T.C. Anayasası 1982 (1989). Veb Ofset Baskı, İstanbul: Serhat Yayıncılık.
- Uras, M. & Kunt, M. (2005). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. & Çıraklar N.H. (1998). İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 13, 2, , 193-204.
- Williams, K. & Poel, E.W. (2006). Stress management for special educators: the self administered tool for awareness and relaxtion (Star), *Teaching Exceptional Children Plus*, 3, 1, 1-12.