

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ OLAN ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERDE
İŞ STRESİ, ALGILANAN SOSYAL DESTEK VE İŞ DOYUMU

Ayşe Tuba CEYHUN

Şubat-2009

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ OLAN ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERDE
İŞ STRESİ, ALGILANAN SOSYAL DESTEK VE İŞ DOYUMU

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Ayşe Tuba CEYHUN

Danışman :
Yrd. Doç. Dr. İlknur ÇİFCİ TEKİNARSLAN

Bolu– 2009

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Ayşe Tuba CEYHUN'a ait “Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu” adlı araştırma, jürimiz tarafından Özel Eğitim Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Adı-Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yard. Doç. Dr. İlknur ÇİFCİ-TEKİNARSLAN

Üye : Yard. Doç. Dr. Ahmet YIKMIŞ

Üye (Başkan) : Yard. Doç. Dr. Bayram BIÇAK

Prof. Dr. Uğur ESER

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ABSTRACT

JOB STRESS, PERCEIVED SOCIAL SUPPORT AND JOB SATISFACTION IN TEACHERS WORKING WITH MENTALLY RETARDED CHILDREN

Master of Thesis

Special Education Major

Advisor: Assis. Prof. İlknur ÇİFÇİ TEKİNARSLAN

February-2009

The aim of this study is to compare job stress, perceived social support, and job satisfaction levels of teachers working with mentally retarded children in private and public special education institutions and to identify whether these differentiate based on personal characteristics of the teachers as well as variables associated with their professional lives.

The study was conducted in the 2007-2008 training and educational year with the participation of 320 teachers working with mentally retarded children in private and public special education schools in Ankara central province.

The research data were collected using a Personal Information Form, a Job Stress Scale, a Perceived Social Support Scale, and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). The data obtained via the data collection tools were analyzed using statistics software. Frequency and percentage calculations were made in order to determine the distributions related to the characteristics of the study group. In the evaluation of research data, t-test Analysis and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient Analysis techniques were used.

The study showed significant differences between job stress, perceived social support, and job satisfaction levels of teachers working in private and public special

education schools. It was found that work stress levels of the teachers working in public institutions were lower and their perceived social support and job satisfaction levels were higher as compared with those of the teachers working in private organizations. On the other hand, while a significant relation was found between work stress and job satisfaction in teachers, the relation between perceived social support and job satisfaction was not found to be significant.

Keywords: Job Stress, Perceived Social Support, Job Satisfaction, Public Special Education Institute, Private Special Education Institute.

ÖZET

ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ OLAN ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERDE İŞ STRESİ, ALGILANAN SOSYAL DESTEK VE İŞ DOYUMU

Ayşe Tuba CEYHUN

Yüksek Lisans Tezi

Özel Eğitim Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. İlknur ÇİFCİ TEKİNARSLAN

Şubat-2009

Bu araştırmanın amacı özel ve resmi özel eğitim kurumlarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumunu düzeylerini karşılaştırmak ve öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş yaşantılarıyla ilgili değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir.

Araştırma 2007-2008 eğitim ve öğretim yılında Ankara il merkezinde bulunan özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan 320 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, İş Stresi Ölçeği, Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği (MSQ) aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma grubunun özelliklerine ilişkin dağılımlarını belirlemek üzere frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde t Testi Analizi ve Pearson Moment Çarpım Korelasyon Katsayısı Analizi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeyleri özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha düşük, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerde iş stresi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, algılanan sosyal destek ile iş stresi ve iş doyumu arasında ki ilişki anlamlı bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek, İş Doyumu, Resmi Özel Eğitim Kurumu, Özel Özel Eğitim Kurumu.

Sevgili Anneme ve Babama ...

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasını yaparken bir çok kişiden yardım ve destek aldım. Araştırmamın her aşamasındaki katkıları ve yapıcı eleştirileri ile bana yol gösteren değerli danışman hocam Sn. Yrd. Doç. Dr. İlknur ÇİFÇİ TEKİNARSLAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince emeği geçen değerli hocalarım Sn. Yrd.Doç. Dr. Ahmet YIKMIŞ, Sn. Yrd.Doç. Dr. Bayram BIÇAK, Sn Yrd.Doç.Dr. Emine ERATAY, Sn.Yrd.Doç Dr. Hasan AVCIOĞLU'na ve araştırmamın analizleri sırasında bilgilerinden ve önerilerinden yararlanma fırsatı bulduğum Sn. Doç. Dr. Erkan OKTAY'a, yardımlarından dolayı akademisyen arkadaşım Arş.Gör. Hakan ÖZAK'a, çalışmaya gereken ilgiyi gösterip bu araştırmayı gerçekleştirmemi sağlayan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere, her zaman varlıklarıyla gurur duyduğum biricik annem Yüksel Ceyhun ve babam Ruknettin Ceyhun'a, akademik çalışmalarımızda birbirimizi yüreklendirdiğimiz ablam Aybuke E. Ceyhun Sezgin'e, tez yazım sürecinde yardımlarını esirgemeyen kardeşlerim Gül Esra ve Ceyda Ceyhun'a, sevgili arkadaşım Psk.Gülüm Bacanak'a, tüm öğrencilerime ve öğretmenlerime, yüksek lisans eğitimim süresince sabırlarından, sevgilerinden, desteklerinden, güçlerinden güç aldığım tüm dostlarıma,

Teşekkür ederim.

İlgili alana önemli katkılar sağlamak dileğiyle...

Ayşe Tuba CEYHUN

BOLU-2009

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ABSTRACT.....	iii
ÖZET.....	vi
İTHAF.....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1. Amaçlar	7
1.2. Önem	8
1.3. Sınırlılıklar.....	10
1.4. Sayıtlar.....	10
1.5.Tanımlar.....	10

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	12
2.1. Özel Eğitim.....	12
2.1.1.Zihinsel Yetersizliği Olan Birey.....	13
2.1.2. Özel Eğitim Kurumları.....	14
2.1.3. Özel Eğitim Öğretmenleri.....	15

2.1.4. Türkiye’de Özel Eğitim Öğretmenliğinin Tarihçesi.....	17
2.1.5. Özel Eğitim Öğretmeninin Özellikleri	19
2.1.6. Özel Eğitim Öğretmenlerinin Sorunları.....	23
2.2. İş Stresi.....	28
2.2.1. Stres Kavramı.....	28
2.2.2. İş Stresi.....	32
2.3. Sosyal Destek.....	35
2.3.1. Sosyal Destek Kaynakları ve Çeşitleri	38
2.4. İş Doyumu.....	40
2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	45
2.5. İlgili Araştırmalar	51
2.5.1. Öğretmenlerde İş stresi Araştırmaları	51
2.5.2. Öğretmenlerde Sosyal Destek Araştırmaları	61
2.5.3. Öğretmenlerde İş Doyumu Araştırmaları.....	64

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	76
3.1. Araştırma Modeli.....	76
3.2. Çalışma Grubu.....	76
3.3. Veri Toplama Araçları.....	80
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	81
3.3.2. İş Stresi Ölçeği.....	81
3.3.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği.....	83
3.3.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	84
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	86

3.5. Verilerin Analizi.....	87
-----------------------------	----

BÖLÜM IV

BULGULAR.....	88
---------------	----

4.1. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular.....	88
4.2. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeylerinin Kişiyle İlgili Değişkenler Açısından Farklılaşma Durumu İle İlgili Bulgular.....	90
4.3. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeylerinin İş Yaşantısı İle İlgili Değişkenler Açısından Farklılaşma Durumu İle İlgili Bulgular.....	105
4.4. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki Durumu İle İlgili Bulgular	129

BÖLÜM V

TARTIŞMA.....	132
---------------	-----

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	158
6.1. SONUÇ	158
6.2. ÖNERİLER.....	171
6.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	171
6.2.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	172
KAYNAKÇA.....	174
EKLER.....	199

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırma gruplarının kişisel özelliklerine göre dağılımı.....	77
Tablo 2. Araştırma guruplarının iş yaşantılarına ilişkin özelliklerin dağılımı.....	78
Tablo 3. Özel ve resmi kurumda çalışan öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanların ortalama, standart sapma ve t değerleri	89
Tablo 4. Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	91
Tablo 5. Özel ve resmi kurumlarda çalışan medeni durumları evli olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	94
Tablo 6. Özel ve resmi kurumlarda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	95
Tablo 7. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	96
Tablo 8. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	98

Tablo 9. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	99
Tablo 10. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri	101
Tablo 11. Özel ve resmi kurumlarda çalışan anne-babayla yaşayan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	103
Tablo12. Özel ve resmi kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	104
Tablo 13. Özel ve resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	106
Tablo 14. Özel ve resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	108
Tablo 15. Özel ve resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	109
Tablo 16. Özel ve resmi kurumlarda çalışan zihinsel yetersizliğe sahip çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....	111

Tablo 17. Özel ve resmi kurumlarda çalışan zihinsel yetersizliğe sahip çocuklarla çalışma süresi 6 yıl-15 yıl arası olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....112

Tablo 18. Özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....114

Tablo 19. Özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....115

Tablo 20. Özel ve resmi kurumlarda çalışan özel eğitim alanını isteyerek seçen öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....117

Tablo 21. Özel ve resmi kurumlarda çalışan özel eğitim alanını isteyerek seçmeyen öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....118

Tablo 22. Özel ve resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....120

Tablo 23. Özel ve resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi ve algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....121

Tablo 24. Özel ve resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu ve düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....123

Tablo 25. Özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....125

Tablo 26. Özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....126

Tablo 27. Özel ve resmi kurumlarda çalışan mesleki gerilim hissetmeyen öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri.....128

Tablo 28. Özel ve resmi özel eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki durumu ile ilgili Pearson Moment Çarpım Korelasyon katsayısı analiz değerleri131

BÖLÜM I

GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyıla damgasını vuran küreselleşme ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar, ekonomik krizler, işsizlik, alternatif iş kaynaklarının sınırlılığı, toplumsal rollerin farklılaşması, değişen dünya şartları gibi durumlar işin ve iş hayatının insan yaşamındaki değerini artırmaktadır. Günümüzde çalışmak, insanlar için bir gereksinim halini almıştır ve kişiler günlük yaşantılarının büyük bir kısmını mesleki faaliyetleriyle ilgilenerak geçirmektedirler. Buna bağlı olarak çalışma ortamının niteliği, rekabet, çalışanlar arası ilişkiler, iş yaşantısında devamlılık sağlama mücadelesi, ilerlemeye yönelik beklentiler, tatminkar kazanç sağlama çabası gibi koşullar kişilerin tüm yaşam alanlarını etkilemektedir.

İş hayatı, çalışma saatlerinin dışına taşarak, hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. Çalışan kişi için meslek; kişinin toplumsal statüsünü, ailesine sağladığı imkanları, hayattan aldığı doyumunu belirler (Çardak, 2002). İş doyumunun yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu ve bireylerin bedensel ve ruhsal sağlığı üzerinde etkili olduğu kabul edilmektedir (Ergin, 1997). Bireysel, örgütsel ve toplumsal etkileri olan iş doyumunu, günümüzün en önemli yaşam sorunlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Yıkmış, Akgün, Yıldız ve Cerit, 2002).

Çalışanların iş kaynaklı sorunları bireylerin özel yaşamlarındaki sorunlarla birleşince, kişiler yaşamlarında birtakım güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır. Güçlüklerle baş edebilmede kişinin çevresinden sağladığı sosyal destek, kişide sorunlara karşı direnç oluşturduğu gibi doğrudan güçlükleri ortadan kaldırmaya da

yarayabilmektedir. Yaşamındaki güçlüklerle mücadelede yeterli sosyal desteği alamayan bireyler, bulundukları duruma uyuma sağlamakta zorlanmakta ve stres yaşamaya eğilimli olabilmektedir. Toplumsal ve örgütsel yaşamın bir gerçekliği olan stres, günümüzün en büyük tehlike kaynağıdır. İş yaşamında stres; performans açısından çalışanları, yapı ve işleyiş açısından örgütleri, nitelik açısından da yaşamı zayıflatmaktadır (Aslan, 2002; Bozkurt-Bulut, 2005).

Geleceğin yetişkinleri olacak bireyleri yetiştiren, geliştiren ve hayata hazırlayan öğretmenlik, mesleki açıdan diğer meslekler arasında stratejik öneme sahiptir. Öğretmenlik mesleği, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektirmektedir. Öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir (Çokluk, 1999). Öğretmenin stres kaynaklarından etkilenmesi, öğrencilerine, işine, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkililiğini azaltabilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Bununla birlikte öğretmenlerin mevcut stres ve sorunların azaltılmasına yönelik girişimlerde bulunulmamakta ya da bu girişimlerin yetersiz kaldığı görülmektedir (Çokluk, 1999).

Eğitimin temel taşı olan öğretmenin niteliklerinde meydana gelebilecek her türlü değişim doğrudan ürünlere yansımaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin yetiştirilmeleri, adaylar arasından seçimi, eğitim kurumlarına atanmaları ve hizmet-içi eğitimlere katılımlarına kadar tüm aşamalarında gereken özen gösterilmelidir. Öğretmenlerin mesleki kariyer ve kişiliklerine ait tatminleri, kişilik özellikleri, tutumları gibi parametreler eğitim hizmetlerinin kalitesini belirleyen temel unsurlar olarak dikkate alınmalıdır (Uyan, 2002). Ayrıca öğretmenlerin olumsuz etkilerden uzak kalarak, eğitimin niteliğini artıracak özveriyi gösterebilmeleri için psikolojik sorunlarının olmaması gerektiği düşünülmektedir (Bektaş, 2003).

Nitelikli öğretmen yetiştirme genel eğitimin her alanında önemli olduğu kadar, özel eğitimde de çok önemli görülmektedir. Özel eğitim hizmetlerinin

kalitesinde, hizmeti verecek olan öğretmenin niteliği önemlidir (Akçamete, 2002). Özel eğitim öğretmenliği diğer öğretmenlik alanlarından farklı olarak bireyi hayata ve bir sonraki eğitim kurumuna hazırlayacak bilgi ve deneyimleri aktarmanın yanında, yetersizliği olan bireylerin kişisel ve toplumsal yaşantılarında bağımsız, uyumlu ve sosyal bireyler olmalarını sağlayacak becerileri de kazandırmayı amaçlamaktadır. Özel eğitim alanında görev yapacak öğretmenlerin, öğretmenlik formasyonu ile birlikte özel gereksinimli bireylerin özelliklerine ve bu bireylere yönelik öğretim yöntemlerine ilişkin eğitim almış olmaları gerekmektedir. Böyle bir eğitim, öğretmenin özel gereksinimli bireyi daha iyi tanımasına, onun bireysel özelliklerini ve gereksinimlerini dikkate alan programlar hazırlanmasına, birey için işlevsel amaçlar belirlemesine ve etkili öğretim sunmasına yardım edecektir (Kargın, 1997 ; Ergenekon, 2004). Yetersizliği olan bireylerin eğitiminde teknik bilgi ve deneyimin yanında mesleğe karşı tutumda çok önemli görülmektedir. Çünkü yetersizliği olan bireyler özel ilgi ve iletişime ihtiyaç duyar. Bu anlamda özel eğitim öğretmenliği oldukça sabır ve özveri gerektiren bir meslektir

Özel Eğitim kurumlarında çalışan farklı alandan mezun öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin süregelen potansiyel sıkıntılarıyla birlikte farklı yetersizliklere sahip olan çocuklarla çalışmanın zorluğu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu etkenler alan dışından gelen öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini yeterli hissedememesine ve dolayısıyla işle ilgili olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra yetersizliği olan çocuklarda problem davranışların olması öğretmenin iş stresini artırıcı bir faktör olabilmektedir. Ayrıca yetersizliği olan öğrencilerle çalışan öğretmenlerin ücret, fiziksel ortam, materyal ve diğer eğitim koşulları açısından diğer alanlarda çalışanlara kıyasla daha fazla motive eden koşullara sahip olmadıkları görülmektedir (Özabacı, 1996).

Ülkemizde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları incelendiğinde birçok sorunun varlığı gözlenmektedir. Öncelikle özel eğitim alanında yetişmiş öğretmen sayısı oldukça azdır. Son yıllarda üniversitelerin özel eğitim bölümü mezunları alanda hizmet vermelerine rağmen özel eğitim alanında mezun

sayısı ülkemizdeki özel eğitim öğretmeni ihtiyacını karşılayacak yeterliliğe ulaşamamıştır. Bu nedenle zihinsel, işitme, görme yetersizliği olan ve otistik çocuklar için açılan kurumlarda hizmet veren öğretmenlerin çoğu farklı branşlardan gelen öğretmenlerdir. Bu durum öğretmenleri hiç tanımadıkları, özelliklerini bilmedikleri çocuklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Öğretmenlerin genellikle yetersizliği olan çocuklardan düşük beklentilerinin olması, eğitim ve öğretim ortamını olumsuz yönde etkilemektedir. Gerekli bilgi ve deneyim olmadan farklı özelliklerdeki çocuklarla çalışmanın öğretmenler için çok yıpratıcı ve yorucu olduğu açıktır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Bu durumun bir sonucu olarak özel eğitime gereksinimi olan bireylerle çalışan öğretmenlerde zorlayıcı çalışma koşullarına bağlı olarak iş stresi ve iş doyum düzeylerinin etkilendiği düşünülmektedir.

Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları, yetersizliği olan çocuklara verilmekte olan eğitim hizmetinin niteliğini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Yetersizliği olan çocuğa eğitim verme süreci potansiyel olarak stres yaratan bir durumdur. Özel eğitimde çalışan öğretmenler çocukların gereksinimleri karşılayacak programlar oluşturulması, olası davranış problemlerinin önlenmesi, var olan davranış problemlerinin azaltılması ya da ortadan kaldırılması gibi sorunlarla genellikle destek almadan başa çıkmaya çalışmaktadırlar (Aksoy, 2007).

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

yetişmemiş olması, yeterli düzeyde hizmet içi programdan geçmemiş olması, çalıştıkları kurumlarda kendilerine rehberlik yapacak, model alabilecekleri deneyimli özel eğitim öğretmenlerinin olmaması öğretmenlerin özelliklerini tam olarak bilmedikleri özel gereksinimli çocuklarla çalışmalarını oldukça güçleştirmektedir.

Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler arasında kurumsal işleyiş ve öğretmen rolleri arasında da farklılıklar gözlenmektedir. Özel kurumlar arası rekabet, veli memnuniyetlerine yönelik geliştirilen farklı politikalar, aşırı iş yükü, öğretmene verilen fazla sorumluluk, personel iş gücü devrindeki artış, çalışma saatlerinin fazlalığı, sürekli başarı beklentileri sonucu öğretmenler mesleki gerginlikler yaşamaktadırlar. Diğer taraftan devlet okullarında ise durum daha farklıdır. Öğretmenler çocukların özellikleri ve problemleri konusunda bilgili ve deneyimli olsalar dahi, aynı anda farklı tür ve derecelerde yetersizliği olan birçok çocukla çalışmanın zorluğu ve eğitim programlarını çocukların özelliklerine göre uyarlayamama, fiziksel koşul ve materyal sınırlılıkları, ücretlerin az olması gibi olumsuz durumlarla karşılaşmaktadırlar. Bu koşullar altında özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş yaşantılarıyla ilgili tutumlarının çalıştıkları kurumun kimliğine göre farklılaştığı düşünülmektedir. Tüm bu nedenler özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerde iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu ilişkilerinin incelenmesi için haklı gerekçeler olarak görülmektedir.

Literatür incelediğinde, Türkiye’de yapılan pek çok çalışmada öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve ilgili değişkenlerin araştırıldığı görülmektedir (Akçamete ve Sucuoğlu, 1996 ; Çokluk, 1999 ; Özmen, 2001; Girgin ve Baysal, 2005 ; Vızlı, 2005; Aksoy, 2007 ; Oruç, 2007; Yiğit, 2007). Stres yaşamaya eğilimli meslek çalışanları olarak nitelendirilen özel eğitim öğretmenlerinde iş stresi araştırmalarının (Saylan ve Yurdakul, 1998 ; Abacı, 2004) sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Sosyal destek araştırmalarının büyük çoğunluğunda ise sosyal destek ile sağlık ilişkisinin ele alındığı görülmektedir (Sorias, 1992 ; Annak, 2005 ; Sencar, 2007). Yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında özel eğitim öğretmenlerinde algılanan sosyal destek ile ilgili araştırmaya rastlanmamıştır. Öğretmenlerde iş doyumları ve değişkenlerle ilişkisini konu alan pek çok araştırma bulunmasına rağmen

öğretmenlerin çalıştıkları kurumun kimliğine göre iş doyumunu inceleyen araştırmalar sınırlıdır (Özdayı, 1990 ; Minibaş,1992 ; Kınalı, 2000 ; Çivilidağ, 2003 ; Kağan, 2005). Bu araştırma özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin karşılaştırıldığı araştırmalara rastlanmamasından yola çıkılarak planlanmıştır.

1.1. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı özel ve resmi özel eğitim kurumlarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerini karşılaştırmaktır. Ayrıca cinsiyet, yaş, mezun olunan bölüm, çalışma süresi gibi çeşitli değişkenlere göre iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

2. Özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri kişiyle ilgili değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, engelli tanıdığı olma durumu ve yaşadığı ortam açısından farklılaşmakta mıdır?

3. Özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri iş yaşantısı ile ilgili değişkenler; mezun olduğu bölüm, yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi, özel eğitim kurumunda çalışmayı kendi isteğiyle seçme durumu, çalışma alanını değiştirmeyi isteme durumu, çalıştıkları çocukların zihinsel yetersizlik dereceleri, aylık geliri yeterli bulma durumu, sürekli bir mesleki gerilim hissetme durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

4. Özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.2. Önem

Örgütlerin verimliliği, çalışanların yaptıkları işi benimseyip, sorumluluklarını gereğince yerine getirmeleri işlerinden doyum sağlamaları ile ilişkilidir. Bu açıdan çalışan insanların iş doyumlarının saptanması, bunları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin neler olduğunun bilinmesi büyük bir önem taşımaktadır (Uslu, 1999).

İş doyumuyla yakından ilişkili olan iş stresi, çalışanın işe uyumunu zorlaştıran, ruh sağlığını tehdit eden, verimini düşüren bir faktördür. Yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin, sorumlulukları ve mesleki özelliklerinden dolayı daha fazla stres yaşadıkları düşünülmektedir (Çokluk,1999).

Türkiye’de zihinsel engelliler öğretmenlerinin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumunu birlikte inceleyen ve bunlar üzerinde kişiye ait ve iş yaşantısına ilişkin özelliklerin etkisini belirlemeye yönelik çalışmalara rastlanmaması araştırmanın kuramsal önemini oluşturmaktadır.

Araştırma uygulama açısından da önemli bulunmaktadır. Çünkü ülkemizde zihinsel engelliler öğretmenliği alanında çalışan öğretmen sayısındaki sınırlılıklar ve buna bağlı olarak farklı alanlardan mezun olan öğretmenlerin özel eğitim alanında çalışması bu bireylerin iş doyumunu ve iş stresi düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerde iş doyumunu ve iş stresi ile ilgili yapılacak araştırmaların öğretmenlerin durumlarına ilişkin geri bildirim ve destek sağlayabilecek iyileştirme çalışmaları için önemli bir adım olduğu düşünülmektedir.

Stresle başa çıkmada sosyal destek mekanizmaları iyileştirici bir etki yaratmaktadır. Aile ve sosyal çevre birliktelikleri ve paylaşımları kişilerin stresten daha az zarar görmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek kaynaklarını ve türlerini belirlemek, öğretmenlerin kişisel ve mesleki yaşantıları açısından önemli görülmektedir.

Türkiye’de zihinsel yetersizliğe sahip olan çocuklara yönelik resmi özel eğitim kurumlarında ve özel özel eğitim kurumlarında eğitim verilmektedir. Zihinsel yetersizliğe sahip çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışma durumlarına göre farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek, bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleki olanaklarının iyileştirilmesine ve geliştirilmesine yönelik çalışmalara ışık tutacaktır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilecek verilerin, eğitim araştırmacılarına, eğitim uzmanlarına, yöneticilere ve aday öğretmenlere özel ve resmi özel eğitim kurumlarına ilişkin fikir vermesi açısından da önemli bulunmaktadır.

1.3. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir.

1. Araştırma 2007- 2008 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı özel ve resmi özel eğitim kurumlarında zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan 320 öğretmenle sınırlıdır.

1.4. Sayıtlar

Araştırmanın temel varsayımı, veri toplama araçlarının öğretmenlerce tarafsızca doldurulduğudur.

1.5. Tanımlar

Zihinsel yetersizliği olan birey: Zihinsel işlevler bakımından ortalamanın iki standart sapma altında farklılık gösteren, buna bağlı olarak kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde eksiklikleri ya da sınırlılıkları olan, bu özellikleri 18 yaşından önceki gelişim döneminde ortaya çıkan ve özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyan bireyi ifade eder (M.E.B., 2006).

Sosyal destek : Bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisinde var olan ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının başka bireylerle (arkadaşları, ailesi, üstleri veya profesyonel danışmanlar vb.) kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesi anlamına gelmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003).

İş doyumu : İşte kazanılan başarı, sorumluluk, özerklik, saygı görme gibi koşulların var olması sonucu ortaya çıkan ve kişiye haz veren bir durumdur (Telman ve Ünsal, 2004).

İş stresi : Bireyi normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik durumdur (Işıkhan, 2004).

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Özel Eğitim

Özel eğitim; çoğunluktan farklı ve özel eğitime gereksinimi olan çocuklara sunulan, üstün yetenekli olanları yetenekleri doğrultusunda en üst düzeye çıkmasını sağlayan, yetersizliği engele dönüştürmeyi önleyen, yetersizliği olan bireyi kendine yeterli hale getirerek toplumla kaynaşmasını ve bağımsız, üretici bireyler olmasını destekleyecek becerilerle donatılan eğitim olarak tanımlanmaktadır (Ataman, 2003).

Özel eğitimin amacı, özel eğitim gerektiren bireylerin bağımsız yaşama hazırlanmalarına yardımcı olmaktır (Cavkaytar ve Diken, 2003). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (2006) 5. maddede özel eğitimin amaçları; Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin; toplum içindeki rollerini gerçekleştiren, başkaları ile iyi ilişkiler kuran, iş birliği içinde çalışabilen, çevresine uyum sağlayabilen, üretici ve mutlu bir vatandaş olarak yetişmelerini, toplum içinde bağımsız yaşamaları ve kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmelerine yönelik temel yaşam becerilerini geliştirmelerini, uygun eğitim programları ile özel yöntem, personel ve araç-gereç kullanarak; eğitim ihtiyaçları, yeterlilikleri, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına ve hayata hazırlanmalarını sağlamak şeklinde belirtilmiştir (<http://orgm.meb.gov.tr>). Bununla birlikte tanımlarda sözü edilen özel gereksinimli birey terimi, 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede; çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından yaşitlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren birey olarak tanımlanmaktadır.

Özel eğitime ihtiyacı olan bireyin yetersizliği kendine özgü olmasına karşın, tanınması, ihtiyaçlarının belirlenmesi, eğitimlerinde daha uygun düzenleme ve planlamaya yol gösterici olması için ortak özellikleri ve eğitim ihtiyaçlarına göre sınıflandırma yapılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yapılan özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin sınıflandırılması; zihinsel yetersizliği olan bireyler, işitme yetersizliği olan bireyler, görme yetersizliği olan bireyler, ortopedik yetersizliği olan bireyler, dil ve konuşma güçlüğü olan bireyler, özel öğrenme güçlüğü olan bireyler, duygusal, davranışsal ve sosyal uyum güçlüğü olan bireyler, otistik özellikler gösteren bireyler, üstün zeka ve üstün yeteneği olan bireyler, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu gösteren bireyler şeklindedir (M.E.B., 2006).

2.1.1 Zihinsel Yetersizliği Olan Birey

Amerikan Zeka Geriliği Birimi (AAMR) 'ne göre zihinsel yetersizlik, zihinsel işlevler ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren, uyumsal davranışların her ikisinde görülen anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize edilen bir yetersizliktir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce başlar (Eripek, 2003; edt.Ataman, 2003). Zihinsel yetersizliği olan bireyler dünya nüfusunun %2,3'ünü oluşturmaktadır (Sucuoğlu ve Kargın, 2006). Zihinsel yetersizlikten etkilenmiş bireyler; hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olanlar, orta düzeyde zihinsel yetersizliği olanlar, ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olanlar, çok ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olanlar şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey: Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde hafif düzeydeki yetersizliği nedeniyle özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine sınırlı düzeyde ihtiyaç duyan bireyi,

Orta düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey: Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerindeki sınırlılık nedeniyle temel akademik, günlük

yaşam ve iş becerilerinin kazanılmasında özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine yoğun şekilde ihtiyaç duyan bireyi,

Ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey: Zihinsel işlevler ile kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerindeki eksiklikleri nedeniyle öz bakım becerilerinin öğretimi de dahil olmak üzere yaşam boyu süren, yaşamın her alanında tutarlı ve yoğun özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan bireyi,

Çok ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey: Bireyin zihinsel yetersizliği yanında başka yetersizlikleri bulunması nedeniyle öz bakım, günlük yaşam ve temel akademik becerileri kazanamaması nedeniyle yaşam boyu bakım ve gözetime ihtiyacı olan bireyi ifade etmektedir.

Hafif, orta ve ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan bireyler için kaynaştırma uygulamaları esas olmakla birlikte, her tür ve kademede, resmi ve özel gündüzlü özel eğitim okul ve kurumlarına yerleştirilmektedirler (M.E.B. , 2006).

2.1.2. Özel Eğitim Kurumları

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne (2006) göre özel eğitim okul ve kurumları; özel eğitime ihtiyacı olan bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemlerin uygulandığı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her tür ve kademedeki yatılı ve gündüzlü resmî ve özel okul ve kurumları ifade etmektedir.

01.06.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5378 Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 35. maddeye eklenen Ek Madde-3'e göre; görme, ortopedik, işitme, dil-konuşma, ses bozukluğu, zihinsel ve ruhsal özürlü çocuklardan özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine devam etmesi uygun görülenlerin eğitim giderlerinin, her yıl bütçe uygulama talimatında belirlenen miktarı Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır

(<http://orgm.meb.gov.tr>). Bu kanunla sosyal güvencesi olan olmayan özel eğitime gereksinimi olan her birey Anayasanın 42. maddesine uygun olarak ‘Eğitimde Fırsat Eşitliği’ ilkesine dayanarak özel eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Özel eğitim gerektiren korunmaya muhtaç çocukların eğitim ve öğretimleri Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında sürdürülür.

Gerçek ve tüzel kişiler, özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ve öğretimleri için 8/6/1965 tarihli ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunundaki esaslara bağlı kalarak Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğüne bağlı olarak özel özel eğitim okulları ve özel özel eğitim kursları açılabilir. Millî Eğitim Bakanlığı Özel Özel Eğitim Kursları Yönetmeliği ile özel eğitim gerektiren bireyler ile onlara doğrudan ve dolaylı olarak sunulacak eğitim hizmetlerini, bu hizmetleri sağlayan resmi ve özel okul ve kurumların işleyişi ile ilgili hükümler belirtilmiştir. Türkiye genelinde hemen hemen her şehirde özel eğitime gereksinim duyan bireylere hizmet veren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri ya da özel özel eğitim okulları bulunmaktadır.

2.1.3. Özel Eğitim Öğretmenleri

Özel eğitime gereksinimi olan bireye eğitim verecek olan, tanımlarda özel yetiştirilmiş personel olarak, öncelikle özel eğitim alanında yetişmiş ve üniversitelerin özel eğitim bölümlerinden mezun olmuş öğretmenler ifade edilmektedir. Özel eğitim gerektiren çocukların eğitiminde temel personel özel eğitim öğretmeni olmakla birlikte, özel olarak yetiştirilmiş personel, öğretmenin yanında pek çok farklı uzmanlık alanlarından oluşan bir ekibi de ifade etmektedir (Cavkaytar ve Diken, 2003).

Özel eğitim bölümü, özel eğitim gerektiren öğrencilerin eğitiminde görev alacak özel eğitim öğretmenlerini yetiştirmeyi amaçlayan dört yıl sekiz yarıyıllık bir eğitim programıdır. Ülkemizde Yüksek Öğrenim Kurumuna (Y.Ö.K) bağlı olarak özel eğitime gereksinimi olan bireylere yönelik eğitim öğretim hizmeti vermek

amacıyla bazı üniversitelerin Eğitim Fakültelerinin Özel Eğitim programlarında halen aktif olarak Zihinsel Engelliler Öğretmenliği, İşitme Engelliler Öğretmenliği, Görme Engelliler Öğretmenliği ve Üstün Zekalılar Öğretmenliği programları yer almaktadır (Cavkaytar ve Diken, 2003). Bununla birlikte yüksek lisans ve doktora programları ile özel eğitim alanında uzman ve akademisyenler yetiştirilmektedir. Tüm öğretmenlik programlarında olduğu gibi özel eğitim öğretmenliği programlarında da okutulacak derslerin içerikleri belirlenerek ders tanımları yapılmış, programda ortak kültür dersleri ile Türkçe'nin etkili kullanımına dönük derslere ve gerektiği kadar öğretmenlik formasyonu derslerine yer verilmiştir. Diğer öğretmenlik programlarından farklı olarak, özel eğitim programlarında okul deneyimi derslerine yer verilmemiş, buna karşın öğretmenlik uygulaması derslerine daha yoğun bir biçimde yer verilmiştir. Diğer öğretmenlik programlarında genellikle bir dönemde yapılan öğretmenlik uygulamaları, özel eğitim programlarında iki dönem olarak gerçekleştirilmektedir (Cavkaytar ve Diken, 2003).

Türkiye'de özel eğitim alanına öğretmen yetiştirmenin geçmişi, ilköğretime veya orta öğretime öğretmen yetiştirmede olduğu kadar eskilere dayanmamaktadır (Ergenekon, 2004). Dolayısıyla günümüzde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışmak üzere özel eğitim alanından mezun öğretmen ihtiyacı söz konusudur. Özel eğitim hizmetlerinin yurt içinde yaygınlaşmaya başlaması ve özel eğitime gereksinimi olan bireylere eğitim vermeye yönelik çok sayıda özel özel eğitim kurumlarının açılması söz konusu öğretmen ihtiyacını gidermeye yönelik çalışmalara hız kazandırmıştır.

Özel eğitim alanında çalışmakta olan veya çalışmaya aday olan farklı alanlardan mezun olmuş öğretmenlere yönelik hizmet-içi eğitim kursları düzenlenerek, bu kursları başarıyla tamamlayıp sertifika alan öğretmenlerin özel ve resmi özel eğitim kurumlarına atanmaları sağlanmaktadır. Kargın (1997), ülkemizde özel eğitime gereksinimi olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin durumlarını inceleyerek bu öğretmenlerin birbirinden farklı formasyonlara sahip olduklarına

dikkat çekmektedir. Bu öğretmenleri üç grupta toplamak mümkündür. Birinci grupta doğrudan özel eğitim öğretmeni olarak yetişenler yer almaktadır. İkinci grupta normal okul öğretmeni olarak yetiştirilmiş ve engellilerin eğitimi konusunda hizmet içi eğitim ve sertifika programlarına katılmış öğretmenler yer almaktadır. Üçüncü grup ise, daha önce engellilerin eğitimi konusunda hiç eğitim almamış öğretmenlerden oluşmaktadır (Kargın,1997; Demirkıran, 2004).

Özel eğitim programlarının içeriği göz önüne alındığında yetersizliğe sahip olan çocuklara eğitim verebilmek için özel eğitim alanından mezun olan ve olmayan öğretmenler arasında bilgi ve deneyim farkı olması kaçınılmazdır. Normal gelişim özelliklerine sahip öğrencilerle öğretim yapabilecek düzeyde beceriyle donatılan öğretmenlerin, özel eğitim alanında kendilerini yeterli hissetmelerini sağlamaya yönelik eğitim çalışmalarına ve uygulamalara katılmaları gerekmektedir.

2.1.4. Türkiye’de Özel Eğitim Öğretmenliğinin Tarihçesi

Türkiye’de 1950 yılı özel eğitim hizmetleri açısından dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Özel eğitim hizmetleri 1951 yılında 5822 sayılı kanun ile Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlanarak örgün eğitim kurumları arasında yer almıştır (Çıkılı, 1996). 1952 yılında Türkiye’de özel gereksinimli bireylere yönelik hizmet verecek personeli yetiştirmek amacıyla Gazi Eğitim Enstitüsü’nde Özel Eğitim Bölümü açılmıştır. Bu bölüme öğretmen okullarından mezun olan ve en az üç yıllık öğretmenlik yapan kişiler seçilerek alınmıştır. Ama bu bölüm iki yıllık eğitimden sonra Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kapatılmıştır (Akçamete, 2002). 1964 yılında Ankara Üniversitesi’nde açılan eğitim fakültesi ile bu çalışmalar yeniden başlamıştır (Çağlar, 1997). Özel eğitim öğretmeni yetiştirmeye yönelik ikinci girişim 1979’da Milli Eğitim Bakanlığı ve Ankara Üniversitesi’nin iş birliği ile özel eğitim okullarında çalışan öğretmenler için başlatılmış olan bir yıllık “Özel Eğitim Sertifikası” programlarıdır (Demirkıran, 2004).

Türkiye'de özel eğitim alanına lisans düzeyinde öğretmen yetiştiren ilk programı ise 1983-1984 öğretim yılında Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesinde başlatılmış olan dört yıllık “Özel Eğitim Öğretmenliği” programıdır. Özel Eğitim Programı, 1986-1987 yılında ilk mezunlarını vermiştir, daha sonra bu program kapatılarak eğitim fakültesi bünyesinde İşitme Engelliler ve Zihinsel Engelliler programlarında öğretmen yetiştirilmeye başlanmıştır. Bu gelişmeyi 1987 yılında Gazi Eğitim Bilimleri Bölümünde Özel Eğitim Ana Bilim Dalının kurulması takip etmiştir. Böylece Gazi Üniversitesi bünyesinde görme engelliler ve zihinsel engelliler alanında öğretmen yetiştirilmeye başlanmıştır (Akçamete, 2002).

1950’li yıllarda başlayan özel eğitim öğretmeni yetiştirme çabaları şimdilerde, Anadolu Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Sakarya Üniversitelerinde Eğitim Fakülteleri bünyesinde zihinsel, görme ve işitme engelliler öğretmenliği ve üstün zekalılar öğretmenliği programlarıyla devam etmektedir.

Türkiye deki özel eğitim programlarının tümünde öğretmen adayları, özel gereksinimli bireylerin eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi, bu gereksinimlere uygun eğitim programlarının hazırlanması ve hazırlanan programların uygun öğretim yöntemleriyle uygulanmasına yönelik beceri ve bilgiyle donatılmaktadırlar. Böylece mezun olan öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okulları, özel özel eğitim okulları ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışabilmektedir.

2.1.5. Özel Eğitim Öğretmenin Özellikleri

Eğitim sisteminin niteliğini etkileyen en önemli unsur şüphesiz öğretmendir. Bu yüzden öğretmenin insan yaşamı üzerindeki etkisi daima vurgulanarak, öğretmenlik mesleğinin niteliğine yönelik çalışmalar ve değerlendirmeler süreklilik kazanmıştır. Öğretmenlik mesleği, eğitimle ilişkili sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyon gerektiren, profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır (Erden, 1998 ; Çetin, 2006). Hiçbir eğitim modeli, o modeli işletecek personelin niteliğinin üzerinde hizmet üretemez. Dolayısıyla öğretmenin öğrenci ve eğitim programlarını etkileme gücünün diğer unsurlara oranla daha yüksek olduğu bilinmektedir (Kavcar, 1987; Çetin, 2006).

Milli Eğitim Temel Kanununa göre öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenler görevlerini, Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak uygulamakla yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır (Kök, 2000; Demirkıran, 2004).

Günümüzde öğretmenlerden, bireyleri hızla değişen teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemlerini çözmede etkin rol almaları beklenmektedir (Özmen, 2001). Eğitimin niteliğini etkileyecek kadar stratejik bir öneme sahip öğretmenlerin bu beklentileri karşılayabilecek bazı yeterliliklere sahip olması gerekmektedir. Çağdaş bir öğretmen, toplumun ve eğitim kurumlarının hızla değişen ihtiyaçlarına cevap verebilmek için şartları en iyi değerlendirebilen, mükemmele ulaşmak için çaba sarf eden, yaratıcılığını kullanıp esneklik gösterebilen, toplumun yapısıyla uyumlu, iş birliğine açık olan, samimi, canlı, neşeli, öğrencilerin sorunlarına karşı duyarlı, işini seven, günlük sorunlarını dışarıda bırakabilen bir birey olmalıdır. Bununla birlikte farklı zeka ve kişilik özellikleri

olan, farklı sosyo - kültürel ortamlarda yetişmiş öğrencileri eğitmek, onların öğrenmesinde cesaretlendirmek ve desteklemek öğretmenin en önemli niteliklerinden biri olmalıdır (Yetim ve Göktaş, 2000).

Çocuğun farklı bireylere ve ortamlara uyum sağlaması yolunda öğretmenin göstereceği çabanın önemini vurgulayan Yavuzer (1993), öğretmende bulunması gerekli kişilik özelliklerini şu şekilde sıralamıştır, öğretmen etkin ve araştırmacı olmalıdır, çocuğun toplum içinde özgürce gelişebilmesi için onun duyan, düşünen ve uygulayan bir insan olması yolunda çeşitli deneyimleri kazanmasıyla yakından ilgilenen, çocuğun öğrenmesine ve araştırmasına rehberlik eden bir birey olmalıdır. Öğretmen, sınıfı ele alırken aktaracağı bilginin yanı sıra, öğrencilerin ilgi yetenek ve kişilik özellikleriyle ayrı ayrı tanıyabilmeli, öğrettiklerini de mümkün oldukça bireysel olarak düzenleyebilmelidir. Öğretim programı malzemesinin seçimi ve düzenlenmesi, bu malzemenin bireysel farklılıklara göre hazırlanması, öğrencilerin motive edilmesi, başarı düzeylerinin değerlendirilmesi ve programın etkileştirilmesi başta olmak üzere tüm öğretim konularıyla ilgilenmelidir (Yavuzer, 1993). Aynı zamanda öğretmenin görevi öğrencilerine, Milli Eğitimin amaçlarına uygun planlanmış yaşantılar hazırlayarak, bu yaşantıları yoluyla davranışlarında olumlu değişimler oluşturmaktır.

Öğretmen yetiştirme genel eğitimin her düzeyinde önemli olduğu kadar, özel eğitimde de önemli bir konudur. Özel eğitim hizmetlerinin kalitesi önemli oranda bu hizmeti sağlayacak öğretmenlerin niteliğine bağlıdır (Akçamete, 2002).

Çağlar (1987), özel eğitim alanında çalışacak öğretmenlerde bulunması gereken temel özellikleri şöyle sıralamaktadır:

1. Sabırlı ve sakin olması,
2. Özel eğitim alanında çalışmaya içtenlikle istekli olması,
3. Gerçek ve içten olarak çocuk sevgisine sahip olması,

4. Değişikliklere ve yeniliklere açık olması,
5. Araştırma fikirli olması,
6. Kararlı ruhsal ve duygusal yaşama sahip olması,
7. Engelli insanlara karşı peşin ve önyargılardan arınmış, özürlü olanlara karşı olumlu tavırlar geliştirmiş olması,
8. Engelli insanların birçok şeyleri en az normaller kadar yapabileceğine inanmış olması,
9. Alçak gönüllü olması, gösterişten, makam düşkünlüğünden arınmış olması,
10. Dürüst, açık ruhlu ve objektif olması,
11. Her insana eşit değer vermesi, insanlar arasında ayırım yapmaması,
12. Maddi değerlerden çok manevi değerlere bağlı olmasıdır (Çağlar, 1987 ; Kök, 2000).

ABD'deki Farklı Gelişen Çocuklar Konseyi (The Council for Exceptional Children-CEC) ise, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin yapması gerekenleri şöyle sıralamıştır:

1. Özel eğitim öğretmeni, özel eğitime gereksinim duyan bireylerin eğitim ve yaşam kalitelerini en yüksek düzeye çıkarmaya çalışır.
2. Kendi uzmanlık alanlarına ilişkin olarak yeterliliklerini ve diğer bilgilerini geliştirir ve korur.
- 3.Özel eğitime gereksinim duyan bireylere, ailelerine ve diğer uzman arkadaşlarına, öğrencilere ve araştırma konularına faydalı olacak akademik aktivitelere (seminer, kongre, toplantı vb) katılır.
4. Özel eğitim öğretmeni, işlerini yaparken objektif davranır.
5. Özel eğitime gereksinim duyan bireylerin eğitimine ilişkin olarak bilgi ve becerilerini geliştirmeye çalışır.
6. Uzmanlık alanlarının gerektirdiği standartlar, ilkeler veya kurallara uygun olarak çalışır.

7. Kendi uzmanlık alanlarının uygulanmasına, özel eğitim ve diğer destek hizmetlerinin sunulmasına ilişkin yasaları, kuralları ve ilkeleri desteklemeye ve geliştirmeye çalışır (<http://www.cec.sped.org> ; Kurtulan, 2007).

Ülkemizde ise Milli Eğitim Bakanlığı 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun Madde 59'a göre, yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin görev ve sorumlulukları şöyle sıralanmıştır :

(1) Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini, programda belirtilen esaslara göre planlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim-öğretim ve sosyal etkinliklerine katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

(2) Öğretmenler bu görevlerinin yanında aşağıdaki görevleri de yürütürler:

(a) Bireyselleştirilmiş eğitim programları, gelişim ölçekleri ile ölçme ve değerlendirme araçlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında BEP geliştirme birimi ile iş birliği yapmak. (b) Bireyselleştirilmiş eğitim programlarını uygulamak ve değerlendirmek. (c) Öğrencilerin eğitim performansları ve yetersizlik türünü dikkate alarak gerekli öğretim materyallerini hazırlamak ve/veya temin etmek. (ç) Okul ve kurumdaki aile eğitim çalışmalarına katılmak, sınıfındaki öğrencilerinin ailelerine yönelik aile eğitim çalışmalarını planlamak ve yürütmek. (d) Öğrencilere destek eğitim hizmeti sağlanması ve eğitim performansları doğrultusunda başka bir okul veya kuruma yönlendirilmesinde, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yürütme komisyonu ve BEP geliştirme birimiyle iş birliği yapmak. (e) Öğrencilerin yetersizliklerinden dolayı kullandığı kişisel cihaz ve aletlerin bakımı ve kontrolüne ilişkin tedbirler almak. (f) Öğrencilerin eğitim performansları ve ihtiyaçları doğrultusunda bire bir eğitim yapmak. (g) Sınıf öğretmenliğinin esas olduğu okul ve kurumlarda alan öğretmenleri ile birlikte ders okutmak.

(3) Öğretmenler ayrıca, görev tanımında belirtilen diğer görevler ile müdür tarafından verilen eğitim-öğretimle ilgili görevleri de yapar.

Sonuç olarak eğitimin diğer alanlarında olduğu gibi, özel eğitim alanı da birtakım farklı mesleki yeterlikleri ve sorumlulukları gerektirmektedir. Öğretmenlerde dahil olmak üzere insanlarla yüz yüze çalışan bireylerin çoğu işlerine, kendilerini insanlara adayarak ve yaptıkları işin, hizmet verdikleri bireylerin gelişim ve değişimine katkıda bulunacağı beklentisiyle başlamakta ve toplumun bu doğrultuda gelişiğine inanmaktadırlar (Çokluk, 1999).

2.1.6. Özel Eğitim Öğretmenlerinin Sorunları

Türkiye’de son yıllarda öğretmenlik mesleğine ilişkin olarak ciddi sorunlar yaşanmakta olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarının mesleğe hazırlanmasındaki eksiklikler, eğitim politikalarındaki hızlı değişiklikler, öğretim sürecinde değişen yöntem ve tekniklerin yeterince benimsenmeden uygulamaya geçilmesi, mesleğin politik baskılardan etkilenmesi, öğretmenlerin atanma ölçütlerinde yaşanan sorunlar, öğretmenlere yönelik sosyal ve ekonomik koşullarının yetersizliği gibi nedenler öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşmesine ve mesleki çekiciliğini yitirmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, her geçen gün öğretmenlik mesleğini tercih edenlerin sayısında ve niteliğinde azalma gözlenmektedir. Değişen mesleki rollere ve olumsuz koşullara uyum sağlayamayan nitelikli öğretmenler ise; iş doyumsuzluğu, iş stresi ve tükenmişlik gibi önemli sorunlar yaşamaktadır. Bu durumun sonucunda öğretmenler meslekten ayrılma noktasına gelebilmekte, daha iyi koşullara sahip ve daha fazla doyum sağlayabilecekleri işlere yönelmeyi ya da özel sektörde öğretmenlik yapmayı tercih etmektedirler (Çokluk, 1999).

Öğretmenlik mesleği sadece bilgi, beceri gibi bilişsel alan yeterlilikleri gerektirmez aynı zamanda tutum ve davranış gibi duyuşsal alan yeterlikleri gerektirmektedir. Dolayısıyla öğretmen adaylarının meslekle ilgili değer ve tutum kazanmaları en az bilgi kadar gereklidir (Çetin 2006). Öğretmenlerin mesleklerinde

karşılaştıkları sorunları mesleklerine karşı tutum geliştirmelerini olumsuz etkileyebilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinde yaşanan sorunlara özel eğitim penceresinden bakıldığında durumun daha kapsamlı ve ciddi boyutlarda olduğu görülmektedir. En stresli meslekler arasında sayılan öğretmenlik mesleği yetersizliği olan çocukların eğitimi söz konusu olduğunda, çocukların kişisel özelliklerinden dolayı daha da stresli hale gelmektedir. Özellikle, öğrencilerle doğrudan temasın yoğunluğuna bağlı olarak özel eğitim öğretmenlerinin, diğer öğretmenlere oranla iş stresini ve tükenmişliği daha fazla yaşamaya eğilimli oldukları belirtilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Söz konusu yetersizliği olan çocukların eğitimi olduğunda, bu çocukların normal akranlarına göre bakım ve eğitiminin daha çok sabır ve özveri gerektirdiği dolayısıyla daha zorlayıcı olabildiği bilinmektedir. Yetersizliği olan çocuklarla çalışmak onlara yakın olmayı, farklı teknik ve yöntemleri kullanmayı ve birebir çalışmayı gerektirmektedir (Girgin ve Baysal, 2005 ; Çokluk, 1999). Dolayısıyla bu durumun sonucu olarak öğretmenlerin iş hayatında bir takım güçlükler yaşamaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

Özel eğitim alanında çalışan pek çok öğretmenin karşılaştıkları güçlükler arasında; çalışılan çocukların özelliklerini yeterince bilmemek, çocuklarda ilerlemenin az ve yavaş olması, okul-aile-toplum çatışmalarının daha yoğun yaşanması, sosyal desteğin az olması ve toplumun genel bakış açısının olumsuz olması sayılabilmektedir. Öğretmenlerin bu güçlüklerle nasıl baş edileceği sorun olabilmektedir (Çokluk, 1999). Bu sorunlarla birlikte özel eğitim kurumlarının sayıca azlığı, bu kurumlardaki araç-gereç eksikliği, fiziki koşulların öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap vermede yetersiz kalması bu kurumlarda çalışan öğretmenleri güç durumda bırakmaktadır. Öğretmenler, özel eğitim alanında bilgi ve deneyimli olsalar bile bu sorunlar nedeni ile sıkıntılar yaşamaktadırlar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Yetersizliği olan çocuklarla çalışmak ve onların eğitim gereksinimlerini karşılamaya çalışmanın yanı sıra, bu çocukların aileleriyle de çalışmak, onların çocuklarının eğitimi ve öğretimi ile ilgili olarak yönlendirmek, uygun destek alabilecekleri kurum ve kuruluşlar hakkında bilgilendirmek de özel eğitim öğretmenlerin temel sorumlulukları arasındadır. Özellikle eğitim ve öğretimde ev ile okul paralelliğinin sağlayabilmek için öğretmenin çocukların aileleriyle nitelikli işbirliği yapması gerekmektedir. Bu anlamda özel eğitim alanında yeterince bilgili ve deneyimli olmayan ve öğretim sürecinde birçok sorun yaşayan öğretmenlerin, ailelerin bu gereksinimlerini karşılaması da mümkün olmamaktadır. Bu durum özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin kendilerini daha fazla baskı altında hissetmelerine yol açmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Özel eğitim alanında yaşanan diğ er sorunlar arasında, öğrencilerin çoğunluğunun özelliklerine cevap vermeyen müfredat programları sayılmaktadır. Bu programlar aile, kurum yöneticileri ve eğitim denetçilerinin beklentilerini yükseltebilmekte ve öğretmenlerin bilgi ve sorumluluklarının üzerinde, talepte bulunmalarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte personel yetersizliği ve mevcut öğretmenlerin yeterlilikleri, mesleki uygulamalarda ölçütü karşılayabilecek çalışma ve değerlendirme koşullarının oluşmasını zorlaştırmaktadır (Kurtulan, 2007). Bu güç ve yıpratıcı iş i yapmaları karşılığında öğretmenler genellikle uygun olmayan koşullarda öğretim yapmaya çalışmakta, işlerinde kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar elde edememekte ve birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de oldukça düşük ücret karşılığında çalışmaktadırlar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Öğretmenlerin sorumlu oldukları çocukların yetersizlikleri beraberinde getirdiği sorunlara ücret, materyal yetersizliği, olumsuz yönetici tutumları gibi sorun riskleri de eklenmektedir. Ayrıca özel eğitim alanında çalışan öğretmenler, aldıkları eğitimin yeterliliğini artırma ve sürekli kendilerini geliştirme gereği gibi ek zorluklar da yaşamaktadırlar (Vızlı, 2005).

Ülkemizde özel eğitim alanında yetişmiş personelin yetersiz olması nedeniyle alan dışından olan öğretmenler, özelliklerini yeterince tanımadıkları çocuklarla

çalışmak zorunda kalmakta, kurumlardaki araç-gereç yetersizliği, programların sınırlılığı, var olan programların uygulamaya konulamaması gibi problemlerle baş etmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca özel eğitim kurumlarında öğretmenlere bilgi ve beceri yönünden destek verecek uzmanların bulunmaması, uygulamaya ilişkin birçok sorunu kendilerinin çözmek zorunda kalmaları da öğretmenlerin çalışmasını güçleştirmektedir. Mevcut sorunlara ek olarak birçok öğretmenin özel eğitim alanından mezun olmaması, hatta konuyla ilgili eğitim almamalarına rağmen farklı özellikteki çocukların gereksinimlerini karşılamak zorunda kalmaları, öğretmenleri olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin verimleri azalmakta ve birçok özel eğitim öğretmeni normal çocuklarla çalışmak üzere özel eğitim alanını terk etmektedirler (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Billingsley ve Cross (1992)' a göre özel eğitim öğretmenlerinin alanından ayrılmasına yol açan nedenler arasında, yetersizliği olan bireylerle çalışmanın stresi, bürokratik işler (bireyselleştirilmiş eğitim programları dokümanlarının hazırlanması gibi), özel eğitim amaçlarında uyumsuzluk ve ders araç-gereç sınırlılığı ile yönetici desteğinin olmaması gibi nedenler yer almaktadır (Akt., Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Günümüzde ülkemizde özel eğitim alanında yetişmiş öğretmen sayısının sınırlı olması farklı bölümlerden mezun olan öğretmenlerin özel eğitim alanında çalışmasına neden olmaktadır. Bu durumun sonucunda, öğretmenler özelliklerini yeterince bilmedikleri çocuklarla çalışmakta ve çoğunlukla bu çocuklara yönelik beklenti düzeylerini belirlemede sorun yaşamaktadırlar. Gerekli bilgi ve deneyim olmadan farklı özelliklerdeki çocuklarla çalışmanın öğretmenler için çok yıpratıcı ve yorucu olduğu açıktır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Yapılan birçok araştırma sonucunda, öğretmenlerin özel eğitime gereksinimi olan çocuklara yönelik birtakım sınıf içi ve dışı etkinliklerde bulunmak istemelerine rağmen, bu alandaki bilgi ve beceri eksiklikleri, kendilerini bu alanda yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır (Gözün ve Yıkılmış, 2004). Dolayısıyla özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları stres düzeyi, normal öğrencilerle çalışan öğretmenlere göre daha ciddi boyutlarda olabilmektedir. Özel eğitim alanından mezun olmayan öğretmenlerin yetersizliği olan çocukların yetersizlik tür ve derecelerine uygun eğitim verebilecek yeterli bilgi ve becerilere sahip olmamaları, özel eğitim öğretmeni

olarak yetişmemiş olmaları, öğrencilere ilişkin gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmaları gibi nedenler onların iş yaşantılarında tükenmişlik yaşamalarına ve dolayısıyla olumsuz duygular geliştirmelerine neden olabilmektedir (Özgür, 2005).

Sonuç olarak yetersizliği olan çocukların özellikleri gereği, gelişimin yavaş ve uzun sürede gerçekleşmesi öğretmenlerin öğretim sürecinde yeterince doyum sağlayamamalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte zihinsel yetersizliği olan çocuklardaki davranış problemlerini kontrol etmede yaşanan güçlükler öğretmenlerin stres düzeylerini tetiklediği düşünülmektedir.

Özel eğitim öğretmenlerinde mesleki sorunlarının değişkenlerinin; çocukların yetersizliğine bağlı değişkenler, öğretim sürecine bağlı değişkenler ve öğretmenin mesleğe yaklaşımı ile ilgili değişkenler olarak sınıflandırılabilir. Yetersizliğe bağlı değişkenler; yetersizlik türü ve derecesi, ek yetersizliklerinin ve/veya davranış problemlerinin olup olmama durumu, eğitim gereksinimlerindeki bireysel farklılıklar olarak sayılabilir. Öğretim sürecine bağlı değişkenler; farklı öğretim yöntemlerini kullanma durumu, davranış problemlerini kontrol etme durumu, materyal ve öğretim ortamının yeterliliği, yardımcı öğretmenin bulunup bulunmama durumu sayılabilir. Öğretmenin mesleğe yaklaşımı ile ilgili değişkenleri ise; öğretmenlerin yetersizliği olan çocuklara ilişkin tutumu, meslekte kendini yeterli hissetme durumu, kişilik yapısının ve beklentilerin mesleğe uygunluğu olarak sayılabilir.

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sahip oldukları bilgi ve becerileri uygulamalarını kolaylaştırma, öğretmenleri yeni bilgi ve becerilerle donatma, öğretmenlerin okul atmosferine uyum sağlamalarını destekleme, öğretmenlerin iş doyumlarını artırma ve streslerini azaltma ve öğretmenlerin işe uyum sağlamalarını destekleme amacıyla ABD'deki Farklı Gelişen Çocuklar Konseyi (The Council for Exceptional Children-CEC) (1989) öğretmenlerin ilk yıllarında en az bir yıl süreyle kılavuzluk hizmeti almalarına yönelik standartlar belirlemiştir (Ergenekon, 2004).

Ülkemizde de özel eğitim alanındaki sorunların çözümü için bütün öğretmenlerin bu konuda rol almalarının sağlanması, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi her öğretmen adayının mezun olmadan önce özel eğitim ile ilgili dersleri başarıyla tamamlamış olmaları, böylelikle bütün mezun öğretmenlerin özel eğitim konusunda duyarlı ve bilgili olmalarının sağlanması gerekmektedir. Bu sürecin bir gereği olarak yüksek öğretim kurulu öğretmen yetiştiren kurumlarda rehberlik programlarının konmasını ve okutulacak konuların içine özel eğitim ve rehberlik başlığı altında bir konunun dahil edilmesini sağlamıştır (Üre, 2002 ; Gözün ve Yıkmış, 2004). Bununla birlikte ülkemizde özel eğitim alanında çalışacak öğretmenlere yönelik hizmet-içi eğitim programları düzenlenmektedir. Öğretmenlere, özel gereksinimli çocuklarla çalışırken gereksinim duydukları alanlarda bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlayan hizmet-içi eğitim programlarının içeriklerinin iyi düzenlenmiş olması bu programların etkililiğini artırmaktadır. Bu programlar aracılığıyla öğretmenler özel gereksinimli çocuklar hakkında bilgilenme, bakış açısı geliştirme, daha gerçekçi beklentiler oluşturma olanağı elde edebileceklerdir (Kayaoğlu, 1999; Şahbaz, 1997).

2.2. Stres ve İş Stresi

2.2.1. Stres Kavramı

Günümüzde stres kavramı farklı alanlarda yaygın olarak kullanılarak adeta yaşamımızın bir parçası haline gelmiştir. Stres konusunda yapılan tanımlamalarda stres kavramına yönelik bakış açıları arasında farklılıklar ve benzerlikler görülmektedir.

İnsanlar sürekli olarak çevreleri ile uyum sağlama durumuyla karşı karşıyadırlar. Bireyin dış çevresindeki fiziksel koşullar ya da içinde bulunduğu sosyal ortamdaki psikolojik koşullar bu uyumu kolaylaştırır ya da zorlaştırır. Uyumun zorlaştığı zamanlarda, organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle stres meydana gelir (Cüceloğlu, 1996, Küçüker, 2001; Baltaş

ve Baltaş, 2002 ; Telman ve Ünsal, 2004). Bu noktadan hareketle stres, birey üzerinde belirli bir uyarıcının neden olduğu aşırı psikolojik ve fiziksel taleplere uyum gösterme sırasında verdiği tepkiler olarak da ifade edilmektedir (Torun, 1996; Işıkhani, 2004). Selye (1956), stresi biyolojik bir sistemde uyarana bağlı olmaksızın meydana gelen değişiklik içeren özel bir sendrom olarak; Davis ve Newstrom (1989), yaşamda insan duygularına baskılar olarak ifade edilen genel bir terim olarak tanımlamışlardır (Akt., Abacı, 2004). Robbins (1996), ise bireyin önemli ama gerçekleşmesi kuşku olarak algıladığı sonuçlar ve arzularla ilişkili fırsat, zorlanma ya da isteklerle yüzleştiği dinamik bir durum olarak ‘‘stres’’i tanımlamıştır.

Görüldüğü gibi stres kavramını tanımlamaya ve açıklamaya yönelik çeşitli yaklaşımlar vardır. Stresi, sadece uyarıcı ya da tepki olarak açıklayan yaklaşımlar tanımlamaya sınırlılık getirebilmektedir. Kavramı en tutarlı biçimde açıklayan yaklaşım stresi, kişi-çevre etkileşimi olarak açıklayan yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre hem çevresel uyancılar hem de kişisel özellik ve değerlendirmeler önem kazanmaktadır. Sonuç olarak kaynağı ne olursa olsun stres daima istenmeyen kişiyi zorlayan, rahatsızlık veren bir durum olarak değerlendirilmektedir (Önsan, 1996).

Stres kavramının içeriğinde; organizmanın içinde bulunduğu stres durumu ve stres tepkileri ile organizmanın dengesini bozabilecek etkenler olan stres vericiler dikkat çekmektedir (Çardak, 2002). Bu stres vericiler (stressors);

1. Fiziksel (travma, sıcak, soğuk, vb.)
2. Psikolojik (duygusal gerilimler, iç ve dış çatışmalar, eş sorunları, vb.)
3. Sosyal (çevre faktörleri, kültürel değişim, vb.) olmak üzere üç grupta toplanmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002).

İnsanların bu stres kaynaklarından farklı düzeylerde etkilendikleri görülmektedir. Çünkü her insanın olası stres verici olayları algılamasında bireysel farklılıklar öne çıkmaktadır. Bu algılamayı etkileyen faktörler; bireyin yaşantıları sonucu elde ettiği deneyimleri, olaya ilişkin değerlendirmeleri ve stres kaynağı karşısında birey için anlamlı sosyal destek sistemlerinin varlığı ve yeterliliği algısıdır (Şahin, 1998). Dolayısıyla aynı stres kaynakları bazı kişilerde daha fazla strese yol

açarken bir başkasında aynı etkiyi göstermeyebilir hatta stres kaynağı olma özelliği taşımayabilir. Bununla birlikte olası bir stres vericiden insanların farklı düzeylerde etkilenecek stres yaşadıkları görülmektedir. Bazıları daha fazla stres yaşarken, bazıları daha az stres yaşar veya stresten daha az etkilenirler. Bu farklılığın nedenleri arasında kişilik farklılıkları, kullanılan başa çıkma yöntemlerinin farklı olması ve strese yatkınlık sayılabilir (Arslan, 2004). Robbins (1996), stresin birikimli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre her yeni ve devamlı stres kaynağı bireyin stres düzeyine eklenmektedir.

Stresin potansiyel kaynakları, bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, yaşam tarzı (içki, sigara, ilaç düşkünlüğü, kumar), orta yaş bunalımı, yaşamındaki aile sorunları, maddi sıkıntılar, biyolojik yapısı (yüksek kolesterol, tansiyon gibi) ve kişiliğidir. Çevresel ve örgütsel stres kaynakları ise kişiler arası ilişkilerde ki sorunlar, sosyal ve kültürel değişimler, teknolojik değişimler, çevresel ve ulaşım sorunları, politik hayatın belirsizliği ve ekonominin gidişi olarak özetlenebilir (Eren, 2000). Birey bu stres kaynaklarından etkilendiğinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal kazanımlar olarak belirtiler göstermektedir (Abacı, 2004). Fizyolojik (bedensel) değişikliklerin herkeste aynı olmasına rağmen psikolojik değişiklikler, kişilik ve çevre gibi kişisel koşullara göre büyük farklılıklar gösterebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002).

Stres, insan sağlığını ve iş yaşamındaki performansını olumsuz yönde etkilemesinden dolayı, son otuz yıl içerisinde büyük bir ilgi odağı haline gelmiştir (Telman ve Ünsal, 2004). Nitekim yapılan araştırmalarda stresin insan sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı ve pek çok hastalığın tetikçisi olduğu kabul edilmektedir. Selye'ye (1974) göre, stresin olağandışı sürelerde devam etmesi, bedende sistematik yıpranmalara yol açarken; Luthans (1995)'e göre yoğun ve uzun süreli stresin getirdiği tükenme ile beden direncinin düştüğü ve hastalıkların etkisini artırdığı görülmektedir (Balaban, 2000). Stres belirtileri tek tek çeşitli kombinasyonlar halinde ortaya çıkar. Charlesworth ve Nathan (1984) ise son zamanlarda farklı yaş ve cinsiyetteki pek çok kişide görülen ülser ve diğer mide hastalıklarının, uykusuzluk, sırt ağrıları, adale ağrıları ve çeşitli psikiyatrik

hastalıkların temelinde ve bunların artmasında stresin önemli bir etken olduğunu belirtmektedir (Akt, Pehlivan-Aydın, 2002).

Psikolojik belirtiler benliğimizde daha yavaş tırmanırlar ve bunların tanınmaları da o kadar kolay değildir. Ruhsal gerilimden kaynaklanan değişken, karakteristik olmayan davranış ve duygulanım dalgalanmaları meydana gelebilmektedir (Çardak, 2002). Stresin birey üzerindeki olumsuz etkisi, davranışsal boyutta alkol, sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek yeme gibi sorunlara; fizyolojik boyutta dolaşım sistemi, kalp ve damar hastalıkları, üreme sistemi gibi hastalıklara ve psikolojik boyutta ise depresyon, işte başarısızlık, uykusuzluk vb. sorunlara neden olmaktadır. Kurum üzerindeki olumsuz etkisi de performans düşüklüğü, iş gören devir hızının ve işe devamsızlığın artması ve işe yabancılaşma şeklinde olmaktadır (Işıksan, 2004). Yapılan araştırmalarda birçok ülkede doktora başvuran hastaların % 50'sinin hastalıklarının ardında yatan nedenin stres olduğu, ayrıca fiziksel hastalıkların % 80'inin de stresten kaynaklandığı ortaya çıkmıştır (Işıksan, 2004).

Sağlıklı yaşamak için stresten ne kadar uzak kalmaya çalışsak da yaşam içinde bir takım stres kaynakları ile karşı karşıya kalmamız kaçınılmazdır. Buna rağmen stres başa çıkılması gereken bir durumdur. Bu nedenle stresten uzak kalmayı değil, onunla birlikte ancak daha az etkilenecek yaşamayı öğrenmek gerekir (Şenyüz, 1999). Aksi takdirde stres insan sağlığını dolayısı ile toplumun sağlığını tehlikeye sokacaktır (Uçman, 1990). Bireyler başa çıkma stratejilerini değişik şekillerde geliştirebilmektedir. Bunlar araştırmacılar tarafından problem çözmeye yönelik aktif ve duygusal odaklı başa çıkma olarak tanımlansa da, sosyal desteğe başvurma, kaçınma, kabul, bastırma, bilişsel yeniden yapılandırma, duygusal ifadelendirme gibi alt boyutlarda da ele alınabilmektedir (Çardak, 2002).

2.2. 2. İş Stresi

Hızla gelişen ve değişen toplumlarda hemen hemen her meslek grubunda çalışan kişilerin iş ortamından kaynaklanan sorunlarla karşı karşıya kalması kaçınılmazdır. Bu nedenle iş stresi adından sık sık bahsedilen ve etkileri araştırılan bir olgu haline gelmiştir. Stresin maliyetinin toplumsal ekonomik anlamda yüksek olması stres araştırmalarının nedenlerinden biridir (Önsan, 1996). İş stresi çalıştığı iş yerinde deneyimli olan olmayan tüm çalışanların ve yöneticilerin iş ortamında karşılaşılabileceği etkilere karşı psikolojik, davranışsal ve fiziksel tepkileri ifade etmektedir.

Stres olgusu meslek yaşamında çok büyük önem taşımaktadır. Hemen hemen her meslek grubunda çalışan insanlar strese maruz kalmakta ve bunun sonuçlarını yaşamaktadır. Bazı meslek gruplarında stres daha yoğun yaşanırken, bazılarında bu yoğunluk daha azdır. İnsanların günlük yaşantısının büyük bir bölümünü iş yaşamında geçirdikleri düşünülürse iş stresinin insanların yaşamında göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir yeri olduğu aşıkardır (Önsan, 1996). Bu nedenle günümüzde sosyal psikologlar ve endüstri psikologları iş ortamlarındaki stresin çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkilerini tespit etmek için iş hayatındaki stres kaynaklarını belirlemeye yönelik araştırmalar yapmaktadırlar.

İş stresi, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığını etkileyen, verimliliğe ve etkinliğe tesir eden, personel ve örgüt için çeşitli maliyetler yaratan bir konudur. Bu konu, sadece çalışanları değil çalışanın bağlı olduğu örgütü de ilgilendirmektedir. Bununla birlikte iş stresi, çalışanların tek başlarına başa çıkabilecekleri özel bir konu değildir ve çalışanlar özel yaşamlarındaki stresi işe taşıyabilirken, iş stresini de özel yaşama taşıyabildikleri için, kişiler ile sınırlandırılmaz. Dolayısıyla iş stresi, hem organizasyonel hem de kişisel çözümler gerektirmektedir (Rice, 1999; Arslan, 2004). Çünkü toplumsal ve örgütsel yaşamın bir gerçekliği olan stres, performans açısından

Çalışanları, yapı ve işleyiş açısından organizasyonları, nitelik açısından da yaşamı zayıflatmaktadır (Aslan, 2002; Bozkurt-Bulut, 2005). Günümüz iş yaşamında en büyük tehlike kaynağı olarak değerlendirilebilen iş yaşamında stres; iş gücü kaybına, ekonomik kayba yol açarak etkin olarak çalışmayı engellemekte, bununla birlikte zaman kayıplarına sebep olmakta ve harcamaları artırmaktadır (Eren, 2000).

Yaşamın her alanında olduğu gibi iş yaşantısında da potansiyel stres kaynaklarıyla karşı karşıya kalınması kaçınılmazdır. Her çalışanın stres kaynaklarını algılayışı , etkilenme düzeyleri ve stres durumu sonucunda ortaya çıkan belirtileri farklı olabilmektedir. İş yerindeki stres vericilerden etkilenme derecesi ve tepkilerdeki bireysel farklılıklara rağmen çalışanların iş yaşantısından doyum sağlayabilmesi iş yerinde ki stres kaynaklarını kontrol edebilmesiyle ilişkilidir.

İş stresi, iş doyumsuzluğuna paralel olarak zaman içerisinde oluşabilmektedir (Işıkkhan, 2004). Litt ve Turk (1985) çalışmalarında stres değişkenini pek çok araştırmacının belirttiği gibi iş doyumsuzluğu, işe gelmeme, işten ayrılma, duygusal ve fiziksel gerilim gibi durumlara neden olan çok boyutlu bir yapı olarak ele almışlardır (Önsan,1996). Dolayısıyla iş doyumunu azaldığında stres belirtileri artmaktadır (Şahin ve Batıgün,1997 ; Abacı, 2004). Nitekim yapılan araştırmalar da stres ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Gezer, 1998; Altundaş, 2000; Ekinci, 2006).

Stresin algılanmasında bireysel farklılıklar söz konusudur. Stresli olaylar bazı iş ortamlarında diğerlerine göre daha fazlayken, bazı insanlar tarafından diğerlerine kıyasla daha yoğun yaşanır. İşin stresli olması işin yapılış şekli ya da o işin yapısıyla ilgilidir. Dolayısıyla bazı mesleklerin yoğun strese yol açma olasılığı diğerlerinden daha fazladır. (Balaban, 2000). Dolayısıyla işin yapısal özellikleri de stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin, başkalarının sorumluluğunu üstlenmek, çalışanlarda gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Koçel (1987) ve Telman (1987)'e göre diğer insanların sorumluluğu bir kişiye yüklenmiş ise ayrıca işin doğası çok

fazla sorumluluk gerektiriyor, buna karşılık yetkiler sınırlı ise, kişi kendini yoğun stres altında hissedebilmektedir (Arslan, 2004).

Pines ve Aronson (1998)'e göre insanlara yardım etmeyi içeren her işte bir miktar stres vardır, ancak stresin derecesi ve türü taleplere ve profesyonellerin elde edebildiği kaynaklara bağlı olarak değişmektedir. Her meslek o mesleğin özelliklerinden ya da işin yapıldığı ortamdan kaynaklanan baskılar, kaygılar ve çatışmalar içerir (Çokluk, 1999). Allen (1983)'e göre ise iş stresi, iş arkadaşları veya yöneticilerle yaşanan çatışmalardan, iş doyumsuzluğundan, işteki sorumlulukların fazla olmasından, toplumsal desteğin yetersizliğinden veya zaman baskısından kaynaklanabilmektedir (Akt., Pehlivan-Aydın, 2002). Genel anlamda stresin oluşumunu etkileyen faktörleri; bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, iş yeri çevresinin stres kaynakları ve genel çevrenin stres kaynakları olarak sınıflandırılabilir (Eren, 2000). İş yerindeki stres kaynaklarından bazıları açıktır (maaş artış talebinin reddi, düşük ücret, vb.) ama bazıları çok belirgin değildir ve iş yerinin doğasında bulunan bazı özelliklerden kaynaklanır (örneğin, kişiler arası ilişkiler) (Şahin, 1994).

Baltaş ve Baltas (2002) çalışanın ücretini artırarak hayat şartlarını yükseltme çabası ile kurumların en az girdi ile en çok kar elde etme çabalarının çatışmasının iş yaşamındaki stresin önemli bir kaynağı olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte iş hayatında insanlar arası ilişkilerin de önemli bir stres kaynağı olduğu görülmektedir (Işıkhani, 2004). İş ortamındaki çalışan bireylerin birbirleri ile olan etkileşimleri onları olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. İşyerindeki ilişkilerini iyi düzenleyemeyen bireyler, kendilerini ve diğer bireyleri olumsuz yönde etkilemekte, kötü iş ortamının oluşmasına yol açmakta ve bu durum ise önemli bir stres kaynağı olabilmektedir (Pehlivan-Aydın, 2002).

Çalışanların iş stresi kaynaklarından bir diğeri ise görev, yetke ve üretim yapısıyla ilişkilidir. Görev yapısına ilişkin stres kaynakları; aşırı iş yükü, işin sıkıcı olması, ücretin azlığı, yükselme olanakları, çalışma koşulları ile ilgili sorunlardır. Üretim yapısına ilişkin stres kaynakları ise, zaman baskısı, araç-gereç yetersizliği,

kişinin işini yapabilecek kapasitede olmaması gibi sorunlardır. Yetke yapısına ilişkin stres kaynakları; karar verme, karara katılma, yetkilerin yetersiz oluşu, sorumlulukların verdiği endişe, yöneticilerin teşvik etmemesi gibi sorunlardır (Pehlivan-Aydın, 2002).

Çalışanlarda iş stresi araştırmaların sonucunda çalışanın işiyle ilgili stres durumunu yaşadığında olumsuz sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışanın yaşadığı stres verimliliğini kaybetmesine, kendini yetersiz hissetmesine hatta psikolojik sorunlara yol açmaktadır. İş stresine paralel olarak yaşadıkları iş doyumsuzluğu; işe devamsızlık, yoğun strese bağlı fiziksel rahatsızlıklar ve buna bağlı olarak hastalık izinlerinde artış, örgüte bağlılığın zayıflaması, işi bırakma eğilimleri, erken emekliliği düşünme gibi bireye özgü olumsuz etkilerinin yanında; örgüt içinde çatışma, verimlilik kaybı, motivasyon eksikliği, zarar, işin kalitesi ve miktarında azalma gibi örgütteki tüm bireyleri etkileyen olumsuzluklara da neden olabilmektedir. Örgütü ve çalışanı önemli düzeyde etkilemesi iş stresini üzerinde çok durulan ve araştırma yapılan bir konu alanı haline getirmiştir.

2.3. Sosyal Destek

Sosyal destek, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ait olma, sevgi görme, takdir edilme ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının, arkadaşları, ailesi, üstleri veya profesyonel danışmanlar gibi başka bireylerle kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesi anlamına gelmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003). Cobb (1976) ise sosyal desteği, bireyin sevildiğine, gözetildiğine, değer verildiğine ve bir iletişim ve karşılıklı yükümlülükler ağının bir parçası olduğuna dair diğer kişilerden edindiği bilgi olarak tanımlarken; Sarason, Levine ve Basham (1983), sosyal desteği, bireyin ilişkili olduğu bireylerin niceliği ya da niteliğinden çok, kişide gereksinim duyduğu anda yardım alabileceği kişilerin var olduğu algısı olarak belirtmişlerdir (Akt., Annak, 2005).

Bireye kendi duygularını anlamlı hale getirme ve açıklama olanağı sağlaması, bireyin bir anlamlılık duygusu kazanmasına yardım etmesi, bireyin kendi durumu hakkında diğer bireylerden yararlı bilgi, geribildirim ve birtakım pratik yardımlar almasını sağlaması, sosyal desteğin yararları olarak sayılabilir (Pehlivan-Aydın, 2002; Aslan, 2004). Bununla birlikte sosyal destek ve sosyal ağın kişilerin yaşamında bir baş etme kaynağı işlevinde bulunması bilim dünyasında 1970'lerin ortalarından itibaren ilgi uyandırmıştır. Sosyal desteğin bireyleri stresten ve zararlı etkilerinden koruduğu ileri sürülmüş ve stres kaynakları, sosyal destek ve sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmaların pek çoğunda, sosyal desteğin psikolojik ve fiziksel semptomlara karşı kişiyi koruduğunu ispatlamak amaçlanmıştır (Cohen ve Wills, 1985 ; Sencar, 2007). Yapılan araştırmalar yaşamın bütün alanlarında sosyal desteğe sahip olmanın stresi önlemenin en etkin yollarından biri olduğunu göstermektedir (Ekinci ve Ekici, 2003).

Sosyal destek, stres kaynağı olan sorunlara yönelik çözümler getirerek, stresi azaltabilir veya stres kaynağı olan durumla ilgili algıyı değiştirebilmektedir. Böylece, stresin bireylere yönelik olumsuz etkileri azalır ya da ortadan kalkar (Cohen ve Wills, 1985 ; Altay, 2007). Kişilerin yaşamının zor ve stresli dönemlerinde daha çok desteğe gereksinim duyduğu ve bu destek sayesinde bu dönemleri daha kolay atlatabildiği bir gerçektir. Özellikle hasta bireylerde önemli olduğu düşünülen sosyal desteğin sağlıklı bireyler için de önemi büyüktür (Annak, 2005).

Dormann ve Zapf (1994), sosyal desteğin sağlığa doğrudan olumlu etkide bulunduğunu ifade etmişler ve insanların ne kadar fazla duygusal destek alırlarsa zihinsel veya fiziksel bir hastalığa yakalanma şanslarının o kadar azalacağını savunmuşlardır (Akt., Arslan, 2004).

Weiss (2002), stresle başa çıkmada bireyin çevresinden sağladığı sosyal desteğin, bireyin sahip olduğu psikolojik dayanıklılık kadar önemli olduğunu vurgulamıştır (Weiss, 2002; Sencar, 2007). Liberman (1982) ise kişilerde sosyal desteğin stres üzerindeki olumlu etkisini şöyle sıralamıştır:

1.Sosyal destek kaynaklarının stres verici yaşam olaylarının oluşumunu önleyebilmektedir.

2.Sosyal destek olayın algılanış biçimini değiştirerek stres verici etkisini hafifletebilmektedir.

3. Sosyal destek kişinin basa çıkma yollarını etkileyerek stres verici olay ve sonuç arasındaki bağlantıyı değiştirebilmektedir.

4. Sosyal destek, durumların kişinin yaşamında yaptığı değişikliklerde stres verici etkisini azaltarak sağlığı olumlu yönde etkileyebilmektedir.

5. Sosyal destek stres verici olayın, benlik saygısı ve kendine güven üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırabilmektedir.

6. Sosyal destek kaynakları, stres verici bir yaşam olayı olsun ya da olmasın, kişinin, uyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir (Sorias, 1992 ; Akt., Sencar, 2007).

Stres ve stres yaşantısı sonucu kalıcı zararlar açısından sosyal desteğin önemi değerlendirilecek olursa; sosyal destek ile strese neden olan algı yeniden değerlendirilerek stres durumuna ve sonuçlarına müdahale edilebilmektedir. Böylece birey destek kaynakları olmadan çok yoğun stres yaşayabileceği durumda destek yardımı alarak çok az stres yaşayacak hatta beklide hiç stres yaşamayacaktır. Bununla birlikte bireyin yeterli sosyal destek alması stres yaratan bir duruma çözüm getirerek bu stres yaşantısının olumsuz etkilerini azaltabilmektedir. Böylece stresin bireye vereceği zarar önlenmekte veya patolojik sorunların ortaya çıkması azalmaktadır (Cohen ve Wills, 1985; Altay, 2007).

Sonuç olarak bireylerin yaşamındaki sosyal destek sağlayıcılarının kişilerin yaşamlarında karşılaştığı güçlüklerle mücadelede, stresin oluşumunda ve süregelişinde baş etme çabalarının güçlendirilmesinde ve strese bağlı oluşabilecek ruhsal ve fiziksel problemleri önlemede olumlu etkiler oluşturduğu ve yaşamı kalitesini yükseltmede önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir (Torun, 1995).

2.3.1. Sosyal Destek Kaynakları ve Çeşitleri

Sosyal destek birçok kaynaktan alınabilir. Bu kaynaklar genelde informal ve formal olarak ikiye ayrılmaktadır. Aile ve arkadaşlar informal sosyal destek kaynağı olarak görülürken; danışmanlar, öğretmenler, din adamları gibi sosyal hizmetlerde çalışan kişiler ise formal destek kaynakları olarak değerlendirilmektedir (Altay, 2007).

İnformal sosyal destek kaynakları içinde bireyin yaşamında ilk sosyal ilişkinin başlatıldığı ve sürdürüldüğü kurum olması nedeniyle, aile desteği önemli bir etkililiğe sahiptir. Usluer'in (1989), yaptığı araştırmada, aile üyeleri yardımsever ve destekleyici olduklarında, duygularını açıkça, direk ifade ettiklerinde ve etkileşimlerinde çatışma unsuru bulunmadığında, aile sisteminin stres yapıcı olay ve durumlara karşı tampon rol oynadığını, kişiyi aşırı stres, depresyon gibi hastalıklara karşı koruyup direnç kazandırdığını vurgulamıştır (Çivilidağ, 2003). Nitekim bireyler stres verici bir durumla karşılaştıklarında mevcut sosyal destek kaynaklarından önce genelde eş, arkadaş ya da ailelerine başvurumaktadırlar, aldıkları destek yeterli gelmediğinde profesyonel yardımlara ve formal destek kaynaklarına yönelmektedirler.

Bireylerin yaşantılarına bağlı olarak sosyal destek kaynaklarının niceliği ve niteliği değişmektedir. Bir çocuğun sosyal destek kaynakları ailesi, kardeşleri, oyun arkadaşları eğer okula gidiyorsa okul arkadaşları ve öğretmenidir (Annak, 2005). Yetişkinin ise ailesi, akrabaları, arkadaşları, birlikte olduğu kişi, iş arkadaşları, komşuları, ideolojik, dinsel veya etnik gruplar ile bireyin içinde yaşadığı toplumda etkileşimde bulunduğu diğer insanlar o bireyin sosyal destek kaynaklarını oluşturmaktadır. Bireyin aile yaşantısı kadar günün büyük bir bölümünü beraber geçirdiği sosyal arkadaş çevresi ve iş arkadaşı çevresi de sosyal destek kaynakları içinde önem arz etmektedir. Winnubst (1984), ailedeki ve işteki ilişkilerden sağlanan yüksek düzeyde sosyal desteğin bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde olumlu etkileri olduğunu vurgulamıştır (Akt., Balaban, 2000). Dolayısıyla sosyal destek kaynaklarından gereksinimine yönelik yardım alan bireylerin, sosyal

destekten yoksun bireylere oranla stresin etkilerine karşı daha dirençli oldukları düşünülmektedir.

Sosyal destek türleri, araştırmacılar tarafından, içeriğinde ortak unsurları bulunan çeşitli sınıflandırmalara ayrılarak değerlendirilmiştir. Thoits (1985), sosyal desteğin genel olarak (aile üyeleri, arkadaşlar, iş arkadaşları, akrabalar ve komşular gibi) önemli kişiler tarafından bireye yapılan sosyo duygusal yardım, araçsal yardım ve bilgisel yardım olarak tanımlarken, Florian, Mikulincer ve Bucholtz (1995) sosyal desteğin çok boyutlu bir yapı olduğunu ve kişilerin formal ve informal ilişkileri yoluyla alınan teselli, yardım veya bilgi olarak tanımlamaktadır (Akt., Altay, 2007).

Cohen ve Wills (1985), sosyal destek türlerini dört boyutta ele alarak şu şekilde açıklamışlardır:

a. Duygusal Destek: Bireyin saygı, sevgi, hoşlanma, anlayış, kabul görme, değer verilme, özen gösterilmesiyle ilgili destek türüdür. Bireyin kendi değeri ve yaşantılarının saygı gördüğü ve kişisel hatalara veya sorunlara rağmen kabul edildiğinin ifade edilmesidir. Bu yüzden ifade edici destek, değerlilik desteği, yakın destek olarak da adlandırılmaktadır.

b. Araçsal Destek: Bireye sağlanan parasal yardımı, çevresel kaynakları, araç gereç yardımı gibi somut yardımları ve gereksinim duyulan işlevsel yardımları kapsayan destek türüdür. Böylece birey sorunlarını çözebilecek kaynakları elde edebilecek, kendine zaman ayırabilecektir.

c. Bilgisel Destek: Bireye sorun oluşturan durumun tanımlanması, anlaşılması ve sorunla basa çıkmada bilgi ve deneyim paylaşımını içeren destek türüdür. Bireyin sorunun boyutlarını değerlendirme, yol gösterme ve bilişsel rehberlik gibi destekleri içerir.

d. Yaygın Destek: Bireyin boş zamanlarında diğer insanlarla birlikte olduğu, başkalarına yakın olma ihtiyacını karşıladığı, sosyal arkadaşlık olarak da tanımlanan destek türüdür. Böylece birey eğlenir, sorunlarından uzaklaşacağı için rahatlar, olumlu duygular yaşar (Cohen ve Wills, 1985 ; Altay, 2007 ; Sencar, 2007).

Doğası gereği sosyal bir varlık olarak değerlendirilen insanın hayatındaki olumlu ve olumsuz durumlarda sosyal çevresinden sağladığı desteğin etkisi küçümsenemez. Dolayısıyla sosyal destek kaynaklarının niceliği kadar niteliği de önemlidir. Bireyin güven duyduğu, önemsendiği, fikirlerini dikkate aldığı bireylerle kurduğu sosyal ilişkinin değerini ve önemini anlama, algılanan sosyal desteği ifade etmektedir. Algılanan sosyal destek kişiler arası bağların niteliği ve varlığının bilişsel değerlendirilmesidir. Bir anlamda kişinin destekleyici etkileşimleri yorumlama, bağlı olduğu kişilere kişisel anlamlar vermeye dayalı öznel değerlendirmesidir (Altay, 2007). Jones ve Bright'e (2001), göre "algılanan sosyal destek" yaklaşımı, bireyin çevresinden aldığı sosyal desteği nasıl algıladığını incelemektedir. Örneğin, kişiye sosyal destekten ne kadar doyum sağladığı, sosyal ilişkilerini yeterli değerlendirip değerlendirmedeği gibi sorular sorulmaktadır. Yapılan araştırmalar, kişinin algıladığı sosyal desteğin azalması sonucunda depresyon ve psikosomatik semptomlarda artma olduğunu ortaya koymuştur. Bu yaklaşım, iş alanında sıkça kullanılmakta, çalışanların üstleri, amirleri ve iş arkadaşlarından ne seviyede sosyal destek algıladığı bu kapsamda araştırılmaktadır (Akt., Aslan, 2004).

2.4. İş Doyumu

İş doyumunu; en genel anlamda çalışanın iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duygularının tümü şeklinde ifade edilmektedir. İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005). Sosyal bilim araştırmacılarını etkileyen iş doyumunu başlığı altında 1970'li yılların başlarına kadar 4000'den fazla makale yayınlanmıştır (Canbay, 2007). İş yerinde önceleri örgütlerde verimlilik ve etkililik en önemli amaç olarak algılanırken, insan ilişkileri yaklaşımı ile birlikte örgütlerde verimlilik ve etkililik kadar, çalışanların iş memnuniyeti ve iş doyumunu da önem kazanmıştır (Demir, 2001).

İş doyumunu, çalışanın işinin tümüne veya bazı yönlerine göre etkili bir cevabı (Luckner ve Hanks, 2003), işteki rolüne karşı duygusal tepkileri (Vroom, 1964; Porter, Lawler III ve Hackman, 1975), iş davranışları ve örgütsel özendiricilere karşı olumlu duyguları (Galbraith, 1977) olarak tanımlanmaktadır (Akt., Özdayı, 1990).

Eroğlu (2000), iş doyumunu çalışanların gerçekleşmesini arzuladıkları istekleri ile iş çevresinden edindikleri izlenimleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkan ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak, Cüceloğlu (1996) işe karşı memnuniyet durumu, Telman ve Ünsal (2004) ise, işte kazanılan başarı, sorumluluk, özerklik, saygı görme gibi koşulların var olması sonucu ortaya çıkan ve kişiye haz veren bir durumu olarak ifade etmişlerdir.

İş doyumunu, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün meydana getirdiği tutumlarının bileşkesidir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). İş doyumunu denilince işten elde edilen kazanç ve çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve üretmenin sağladığı mutluluk akla gelmektedir (Bingöl, 1996). Bu bağlamda çalışanın işinden doyum sağlaması kişinin hem organik hem de psikolojik varlığı için önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004). Greenberg ve Baron (2000), tarafından çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak belirtilen iş doyumunu, yüksek olduğunda çalışanın işine karşı pozitif bir tutum, iş doyumunun düşük olduğunda çalışanın işine karşı negatif bir tutumu olduğu görülmektedir (Robbins, 1999; Arslan 2004).

İş doyumunun üç önemli boyutu şöyledir;

1. İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Dolayısıyla görülemez ve sadece hissedilebilir.
2. İş doyumunu, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne derece aşıldığının belirlenmesidir.
3. İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır (Locke, 1976 ; Akt., Luthans, 1995; Canbay, 2007).

Bireylerin işlerine gösterdikleri tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, iş doyumunu bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlanırken, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutum da iş doyumsuzluğu

olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1996). Bu anlamda çalışan için iş doyumu kadar önemli olan bir diğer unsur da iş doyumsuzluğudur. İstedğini elde eden ve ihtiyaçlarını gideren bir kimse tatmin olacak ve psikolojik açıdan rahatlayacaktır ama eğer kişi çabaları sonucunda isteklerini ve ihtiyaçlarını gideremezse tatminsiz olacak ve moralsizliğin getirdiği psikolojik bozukluğu yaşayacaktır (Çivilidağ, 2003). Çünkü tatmin edilmeyen arzu ve ihtiyaçlar bireyde ruhsal gerilim ve denge bozukluğuna neden olmaktadır (Gençtan, 1988).

Çalışanların işiyle ilgili olumsuz duygulara sahip olması iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Çalışanlar iş doyumsuzluğunu, şartların düzeleceğini bekleyerek örgüte bağlılık gösterme, olumsuz duruma kayıtsız kalarak işini ihmal etme, sesini yükselterek olumsuz durumu dile getirip tartışmak veya işten kaçış / ayrılma, gibi şekillerde ifade etmektedir (Özkalp, 1992). Çalışan iş ortamında kendini olumsuz koşullar içinde bulduklarında mevcut duruma farklı tepkiler geliştirebilmektedir. Durumu değiştirmek için elindeki tüm kaynakları kullanarak mücadele edebilir, durumu olduğu gibi kabul eder yani olumsuzlukla yaşamayı öğrenir ya da duruma yönelik direnç geliştirir, bu direniş işe geç gitme, hastalık izinlerine ayrılma, emirlere uymama, işi yavaşlatma şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Sarpkaya (2000), ise çalışanların iş doyumsuzluğunu ifade ediş biçimlerini, kaçış (örgütü terk etme, ayrılma), sesini yükseltme (işteki mevcut durumu iyileştirmeye yönelik tavsiyeler, amirlerle sorunları tartışmak), bağlılık (edilgen, ancak iyimser bir biçimde koşulların düzelmesini beklemek), kayıtsızlık (edilgen olarak koşulların daha da kötüleşmesine seyirci kalmak) şeklinde açıklamıştır.

Mertol (1993), işle ilgili şikayetlere ve doyumsuzluğa neden olan etmenleri 3 grupta toplamıştır;

1. İşin yapılışı ve iş materyallerine ilişkin tatminsizlik konuları;

a. İşin gerektirdiği çevresel ve bedensel koşullara ilişkin tatminsizlikler (yetersiz ısınma şartları, aydınlatma ve havalandırma, yoğun bedensel çalışma halleri, çalışma temposu vb.).

b. İşe ilişkin zihinsel koşullarla ilgili tatminsizlikler (işin tekdüze olması, kişinin zeka ve yaratıcılığını kullanmasını gerektirmemesi, başaramama korkusu, yüksek beklentiler vb.).

c. Moral koşullara ilişkin şikayet ve tatminsizlikler (çalışma yerlerinde işle ilgili örgütlenme bozuklukları, araç- gereç yetersizlikleri, iş saatlerinin düzenlenmesindeki aksaklıklar).

2. Maddi beklentilere ilişkin tatminsizlik konuları: Burada en temel sorun ücretin adil bir şekilde saptanmamasından kaynaklanmaktadır. Ücretler yapılan işin miktar ve niteliğine, kişisel değerlere, unvan ve diplomaya uygun olmalıdır. Prim ve ikramiye tutarlarının saptanması önemli maddi beklenti konularını oluşturmaktadır.

3. Takdir edilme ve sosyal prestijle ilgili tatminsizlik: Bu tatminsizliğin başlıcaları, çalışana bilgisi dışında bir işin verilmesi, yapılan iş karşısında maddi ve manevi yönden takdir görmemesi, demokratik ve adil olarak yapılmamış bir terfi, çalışanlar arasında ilişkilerin sınırlılığı, işin gelişme olanaklarına imkan vermemesi olarak sıralanabilir (Mertol, 1993; Canbay, 2007).

Locke (1983) ise iş doyumu ile ilgili literatüre dayanarak, iş doyumu ve doyumsuzluğuna neden olan faktörleri; işin oranı, düzgünlük, uyum, süreğenlik, başarı, yükselme, sorumluluk, sözel veya dolaylı olarak işin kabulü, ücret, kişiler arası atmosfer, fiziki çalışma koşulları olarak belirtmektedir (Işıklar, 2002).

Günümüzde çalışmak kuşkusuz insanlar için bir gereksinimdir ve çalışan insanlar zamanlarının büyük bir bölümünü işleriyle ilgilenererek geçirmektedir. Beklentilere cevap vermeyen bir iş yaşamı kişisel yaşam alanlarında da olumsuz durumlara yol açabilmektedir. İnsanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde edecekleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştirildiği ölçüde tatmin söz konusu olmaktadır. Ortaya konmuş olan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği (egosu) ile yakından ilişkilidir (Eren, 1990). Dolayısıyla kişinin yaşamının bir sahasından kaynaklanan doyum ya da doyumsuzluk yaşamının diğer sahalarını etkilemektedir. İş doyumunun yaşam

doyumunu ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Ergin, 1997). Çalışanın günlük yaşantısının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdiği düşünülürse iş ortamındaki kişiler arası uyumsuzluklar, yönetsel sorunlar, kaynakların sınırlılığı, fiziksel imkanlar ve çalışanın yaptığı iş karşılığındaki ulaşamadığı beklentileri gibi faktörler kişinin yaşamının merkezini de etkileyebilmektedir.

Yapılan araştırmalarda, doyumsuzlukla ruh sağlığının bozulması arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. İş doyumsuzluğu, en düşük dereceden en yüksek dereceye kadar her boyutta farklı kaygılar yaratabilmektedir. Bilindiği gibi sürekli kaygı, çalışanın zihinsel sağlığında olumsuz etkiler yaratabilir (Bektaş, 2003). Ruhsal anlamda tatminsizlik yaşayan birey bununla ilgili belli bir davranışsal bozukluk içine girmekte ve bu hareketini herkese karşı göstermektedir. Hayatımızda ulaşmak istediğimiz amaçlara varmamıza mani olan engel ve müdahaleler psikolojik tatminsizliğin kaynağı ve anormal davranışta bulunmanın nedeni olmaktadır (Canbay, 2007 ; Kazanç, 1998). Bununla birlikte son yıllarda iş doyumunu, sosyal bir sorumluluk, ahlaki bir gereklilik olarak algılanmaktadır. İş doyumunun sağlandığı kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı ve personelin işe devamlılık gösterdiği, buna karşılık iş doyumunu sağlayamayan kuruluşların da aksi sonuçlar elde ettiği görülmektedir (Uyan, 2002).

Özellikle çalışanın iş doyumsuzluğu sonucunda yasal olarak sahip olduğu izin, rapor vb. yollarla örgüt veya işten uzaklaşabildiği gibi, işe devamsızlık, geç kalma, işten kaçma, uydurma gerekçelerle izin alma, viziteye çıkma, yalancı hastalık nedeniyle rapor alma gibi bazı yolları da deneyerek iş yerinden uzaklaştıkları görülmektedir (Aksu, 1998).

Teknolojinin ilerlemesiyle karmaşıklaşan iş yaşamında örgütlerin karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de çalışanların işten sağladıkları doyumun düşüklüğüdür. İş doyumunun düşük olması, iş görenlerin örgüte bağlılığını azaltabilmekte, örgüt içi ve örgütler arası personel hareketliliğine yol açabilmektedir. İş doyumunu düşük olan iş görenler ya işlerini bırakıp daha fazla doyum

sağlayabilecekleri bir işe geçmekte ya da isteksiz olarak işlerini yapmaya devam etmektedirler (Yiğit, 2007). Aynı zamanda iş doyumsuzluğu ülkenin ekonomik ve istihdam düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Eğer ülkede iş olanakları kısıtlı olursa tatmin azalır, işten ayrılmalarda azalış olabilir. Bu durumda işinden doyum alamayan çalışanın çalışmaya devam etmesi bireysel sorunları arttırır, örgüt ortamını olumsuz etkiler (Kutunis, 2003).

Çalışanların yaptıkları işler dolayısıyla duydukları memnuniyet durumu ve iş hayatını değerlendirdiğinde elde ettiği olumlu tutum olarak ifade edilebilen iş doyumunun da yapılan işin özellikleri ile çalışanların beklentileri uyumlu olduğunda ortaya çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte iş doyumunu, bazı araştırmacılar tarafından işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışların bir nedeni olarak görülürken; bazı araştırmacılar ise iş doyumunu bir sonuç olarak ele almaktadırlar. Bir başka grup araştırmacı ise iş doyumunu bir belirti olarak değerlendirmekte, yetersiz iş tasarımının hem iş doyumsuzluğuna hem de olumsuz iş davranışlarını ortaya çıkmasına neden olduğunu belirtmektedirler (Ergin, 1997 ; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

2.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu kavramı oldukça karmaşıktır. Çünkü özel iş etkenleri, kişisel özellikler ve iş yaşamı dışındaki grup ilişkileri olarak belirtilebilecek farklı boyutlardaki tutumların sonucunda ortaya çıkmaktadır (Balcı, 1985; Tahta, 1995). Bununla birlikte iş doyumunu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1990). Çalışanın işinden doyum duymasında işin genel görünümü, işin niteliği, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar (ödeme, yükselme olanağı, övülme), iş ortamındaki koşullar (fiziksel koşulları, denetim, birlikte çalışanlar arası ilişkiler, örgüt yönetimi) ve iş görenin kişiliği etkili faktörlerdir (Balcı, 1985; Bingöl, 1990; Başaran, 1991; Tahta, 1995).

Telman ve Ünsal (2004), iş doyumunu etkileyen faktörleri içsel, dışsal ve bireysel faktörler olarak 3 başlıkta sınıflamışlardır.

1. İçsel faktörler, işin temel yapısıyla ilgili özellikleri içermektedir. Hackman ve Oldham (1975)'a göre bunlar; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik ve performans hakkında alınan geri bildirimdir (Akt., Telman ve Ünsal, 2004). İşin bu özellikleri taşıması, çalışanın işten daha fazla doyum almasını ve onun işinde daha fazla sorumluluk almasını sağlamaktadır. İş doyumuyla birlikte motivasyon ve performans artmakta, devamsızlık ve işgücü devri ise azaltmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

2. Dışsal faktörler ise ücret, fiziksel çalışma koşulları, terfi koşulları, amirler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yaratıcılık, iş güvenliği, örgüt yapısı ve örgüt kültürü gibi şartlardır. İçsel faktörlerin beş özelliği dışında, bu özelliklerin de bulunması çalışanların daha fazla doyum almalarını sağlamaktadır. Bu özellikler büyük ölçüde örgüt politikasına, şirket kültürüne ve toplumsal şartlara bağlı olarak belirlendiğinden durumsal faktörler olarak da nitelendirilmektedir.

3. Bireysel faktörler; demografik özellikler (cinsiyet, yaş, hizmet süresi, eğitim düzeyi gibi), kişilik özellikleri ve güdü, bilgi, beceri gibi niteliklerdir (Telman ve Ünsal, 2004).

Görüldüğü gibi iş doyumunu bireysel, örgütsel ve çevresel birçok etmenle dolaylı veya doğrudan ilişkilidir. Çalışan insanların iş doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin belirlenmesi büyük bir önem taşımaktadır. İş doyumunu etkileyen etmenler belirli başlıklar altında sıralanabilir.

- İşin niteliği

Çalışanın işini beğenip doyum duymasında oldukça etkilidir. İşin, çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması, yeniliklere ve gelişmeye açık olması, çalışana yaratıcılığa, yeniliklere ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi ve sorun çözmeye dayanması çalışanların işini beğenmesini sağlayan koşullardır (Başaran, 1991). Bununla birlikte iş doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici

olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlanabilmektedir (Erdoğan, 1996). Genel olarak toplumda bazı mesleklere diğerlerine oranla daha fazla değer verildiği bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışanların daha fazla doyum alacakları düşünülmektedir. Dolayısıyla iş doyumunda mesleki prestij, denetim, iş gruplarının niteliği gibi değişkenler etkili olmaktadır (Şenyüz, 1999). İşin niteliklerinden sayılan bir diğer faktör ise işin zorluk derecesidir.

İşin yapısı gereği zor olması her zaman iş doyumunu olumsuz etkilemez. Zihinsel olarak zor olan bir iş çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde doyum bulacaktır. Çünkü çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır (Sevimli ve İşcan, 2005).

- Ücret

Çalışanın yaptığı iş karşılığında aldığı ücret ve sağladığı sosyal haklar işten doyum sağlanmasında işin niteliği kadar önem arz etmektedir. Aynı zamanda başarının da karşılığı olarak kabul edilen ücret, az olduğunda işe karşı doyum azalmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılma, onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi ücretten duyacakları doyum düzeyini de düşürebilir (Baysal, 1995).

Çalışanın yaşı, kıdemi, öğrenimi, yaşantısı, harcadığı çaba, üretimin niteliği, yaratıcılığı, yenileşmeye eğilimi, sorumluluğu, mesleki yeterliliği, iş yükü gibi faktörlerle çalışanın aldığı ücret arasında bir dengenin olması iş doyumunu algısını etkilemektedir (Başaran, 1991). Herzberg, ücret tatmininin iş doyumsuzluğunu ortadan kaldırmayacağı, buna karşılık ücret doyumsuzluğunun iş doyumsuzluğuna yol açacağını ortaya sürmüştür (Halis, 1998). Dolayısıyla ücret doyum faktörlerinden sadece biri olarak kabul edilmelidir.

-Terfi

Yapılan bazı araştırmaların sonucunda çalışanların iş doyumunda yükselme olanağının, ücretten sonra ikinci derecede önemli olduğunu saptamıştır (Maktalan, 1997). Çalışanın işinde de yükselme olanağının sıklığı, ykseklıği ve adil olması işe karşı olumlu tutumu artırabilmektedir. İşinde terfi etme çalışana işle ilgili kendini geliştirme olanağı tanırken, statünün yükselmesine ve olanakların artmasına neden olacağı için iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir (Başaran, 1991).

- Övgü

alışan kişiler emeğinin karşılığında olumlu sonuçlar görmek ister. Özellikle başarının fark edilmesi ve dile getirilmesi çalışanda başarının devamlılığını sağlama da önemlidir. Diğer yandan, övgü işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığından çalışana işin niteliğinden geri bildirim sağlayarak, bir sonraki sefere işin daha iyi yapılmasına yol açmaktadır (Başaran, 1991). Bu durum kişilerin mesleki yeterliliklerini artırmaktadır.

- Mesleki yeterlilik

İş doyumunu sağlayan etkenlerden bir diğeri de çalışanın kendini mesleki alanda yeterli hissetmesidir. Çalışanın sahip olduğu yeterlik, işin gereklerini karşılamıyorsa, deneyim eksikliği, çalışanlar arasında yoğun bir rekabet varsa veya yönetici çok titiz ise çalışanlarda geçici veya sürekli bir yetersizlik duygusu oluşmaktadır. Bu hissedilen duygu arttıkça çalışanın kendine olan güven ve saygısını da zedeleyerek işinde başarısız olmasına neden olmaktadır (Aksu, 1998). Bu durum çalışanlarda moral kaybına neden olabilmektedir.

- Moral

Çalışanın düşük morale sahip olması sonucunda iş yavaşlatmalar, iş durdurmaları, ařırđ ölçüde devamsızlık ve gecikmeler, çalışan devir hızındaki ykseklilik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzluklar, çalışanlar arasında

çatışmalar, iş kurallarına ve görevlerde uyumsuzluk durumları ortaya çıkar (Eren, 1990). Yapılan araştırmalar mutlu çalışanların verimli çalıştıklarını göstermiştir. Çalışanların yüksek morale sahip olmaları onların mesleki başarılarını olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden tatmin bulursa, işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarıma arzusu yükselmektedir. Sözü edilen arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışı olmaktadır. Tutumların işe karşı dinamik hale getirilmesi, işin yapısal gelişmesine uygun tutum artırılması, iş verimini sürekli olarak yüksek tutacaktır (Erdoğan, 1996; Uyan, 2002). Bireyin çalıştığı ortamda mutlu, başarılı ve tatminkar olmasında güdülenme çok önemli görülmektedir (Kutaniş, 2003).

- Çalışma koşullarının niteliği

Yapılan iş kadar önemli bir diğer nokta da çalışma koşullarının niteliğidir. Çalışmaya elverişli, tehlikelerden uzak, ergonominin sağlandığı bir iş yeri ortamı çalışanın işe karşı tutumunu ve çalışmalarını olumlu etkileyebilecektir. Örgüt çalışanın yaptığı işin içeriğini, iş yükünü, sorumluluk düzeyini, yükselme olanaklarını ve fiziksel çalışma koşullarını iyi belirlemelidir (Balci, 1985).

- Örgütün yapısı

Çalışanın bağlı bulunduğu örgütün doğası, yönetimin niteliği, iş doyumunun algılanmasında önemli görülmektedir. Hizmet çevresi geniş olan çalışanların yaratıcılığına fırsat veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri çalışanlar için iş doyumunu sağlamaktadır (Başaran, 1991).

- Örgüt içi ilişkiler

Örgütün yapısı kadar önemli olan bir diğer etki örgüt içi ilişkilerdir. Genellikle çalışanlar arası karşılıklı hizmet, yardım ve dayanışmayı temel alan ilişkilerle çalışanlarda örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda mesleklerinden en az doyum alanların insan ilişkileri zayıf olan, fazla sınırlı belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak betimlenmektedir (Şenyüz, 1999).

- Bireysel faktörler

İş doyumunu etkenlerinin varlığına rağmen bireysel faktörler iş doyumunu veya doyumsuzluğunu önemli oranda etkilemektedir. Uslu (1999), iş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışanın kişiliği ve işte geçirilen süre olarak sıralamıştır. Mhozya (2007), araştırmasında kişilerin iş doyumuna ve iş performansına etki eden 4 kişisel özelliğin bulunduğunu öne sürmüştür. Bunlar; duygusal istikrar, kontrol odağı, genelleştirilmiş öz yeterlik ve özsaygı ilişkisidir. İş doyumunu açısından önem derecesine bakıldığında, öz yeterliliğin daha çok ön plana çıktığını ve iş performansı için öz saygının öncelikli olduğunu tespit etmiştir (Mhozya, 2007). Judge ve Bono (2001) yaptıkları araştırmada çalışanların mesleğe yönelik olumlu tutuma ve işleriyle ilgili kabullenme seviyelerine sahip oldukları zaman daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ve işlerinde daha verimli olduklarını vurgulamıştır. Aynı zamanda işe yönelik olumlu tutumun varlığı, mesleki sağlık ve performansa da olumlu etkileri olduğunu ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak işten doyumun derecesi çalışanlara ve değişkenlere göre farklılık gösterebilir. İşten doyum çalışanın gereksinim türüne, derecesine, süresine, yaptığı işten beklentisinin niteliğine ve yapılan işin değerlendirilmesindeki yeterliliğine dayanmaktadır. Çalışanların iş doyumunu bu değişkenlerden etkilenmektedir (Başaran, 1991). İş doyumunu araştırmalarında incelenen bireylerin güdü ve gereksinimleri, iş doyumunu temelli kuramlara göre farklılaşmakta veya çeşitli boyutlarla ilişkilendirilmektedir (Bingöl, 1996).

2.5. İlgili Araştırmalar

2.5.1. Öğretmenlerde İş Stresi Araştırmaları

Öğretmenlik mesleği insanlarla etkileşimin en yoğun yaşandığı alanlardan biridir ve duygusal etkileşim içerir. Duygusal etkileşim içermesinden dolayı insanlara karşı duyulan sorumluluk, nesnelere karşı duyulan sorumluluktan çok daha fazla streslidir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinde çalışanlar, hem strese hem de tükenmişliğe karşı açıktır (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1996).

Kyriacou ve Sutcliffe (1978)'e göre yapılan araştırmalarda stres olgusunun en yoğun biçimde yaşandığı meslek gruplarından biri öğretmenlik mesleğidir (Akt., Önsan, 1996). Bu yargı Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı çalışmanın sonuçlarında da doğrulanmıştır. Bu araştırmaya göre öğretmenlik, sağlığı tehlikeye sokan ve günlük yaşamsal problemler ile başa çıkmayı zorlaştıran yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak değerlendirilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002). Bu nedenle iş stresi, diğer mesleklerde olduğu kadar öğretmenlik mesleğinde de sık karşılaşılan bir olgudur ve öğretmenlerde iş stresi konusuna ilgi 1970' lerde başlamıştır (Önsan, 1996). Bu tarihe kadar öğretmenlerin eğitim konusundaki problemlerinin nedenleri, bu problemlerin yarattığı stres, stresle başa çıkma yolları ve bunların sınıfta öğretmeni nasıl etkilediği konularında fazla çaba harcanmamıştır (Özdayı, 1990).

Günümüzde ise artık öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir. Çünkü eğitim öğretim hizmetlerinde; öğrenci-öğretmen çatışmaları, okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar ve yetersiz fiziki koşullar, fazla bürokratik iş, düşük ücret, terfi etme güçlükleri, toplumun eleştirileri, toplumun desteğinin az olması, sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve kurumda karar

verme sürecine katılımının yetersiz olması gibi sorunlar mevcuttur. Bu sorunlar stres, kaygı ve tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açmakta, düşük iş performansı, işe yönelik olumsuz tutumlar, sıkça tekrarlanan iş devamsızlıkları, işten ayrılma isteği ve hatta fiziksel, ruhsal sağlıkta bozulma gibi sonuçlara yol açmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar da eğitim ortamını, öğrencileri, aileleri ve toplumu olumsuz etkilemektedir (Çokluk, 1999).

Öğretmenlerde stres, bireysel değişkenlerden ve çalışılan okulun özelliklerinden kaynaklanarak her bireyde farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşantılarında bulunan potansiyel stres kaynaklarını saptamaya yönelik yapılan araştırmalarda; öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar, fazla bürokratik iş, yetersiz maaş, terfi etme güçlükleri, müdür ve idarecilerin desteğinin olmaması, bir okuldan başka bir okula isteksiz tayinler, toplumun eleştirileri, destek olmayan veliler (Farber, 1984; Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987), kariyer fırsatlarının azlığı ve uygun olmayan fiziki koşullar (Friedman, 1991) öğretmenlerde strese neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca çalışılan okulun türü ve öğrencilerin bireysel özellikleri (Beck ve Gargiulo, 1983; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996) öğretmenlerde stres ve tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Akt., Balaban, 2000).

Farber (2000), öğretmenlerdeki stresle ilgili olgunun gelişmesinde okul özelliklerinin önemini vurgulamıştır. Buna göre, stresin daha sık karşılaşıldığı okul tipleri kalabalık sınıflarıyla büyük kent okulları, yönetim ekipleri olmayan aşırı bürokratik okullar, öğretmenler ve öğretmen-yönetici arasında desteğin olmadığı okullardır (Farber, 2000; Oruç, 2007).

Hock (1988), öğretmenler için en önemli stres kaynaklarının, dışlanmışlık (Dubm, 1979), öğrencilerden fiziksel zarar görme korkusu (McGuire, 1979), sınıf disiplinin sağlanması (Walsh, 1979), okul yöneticilerinden uzak olma (güvensizlik, karar alma sürecinin dışında tutulma vb.) (Rothstein, 1980), zayıf öğretmen-aile etkileşimleri (Fesbach, 1976), kamuoyunun tepkileri ve aşırı bürokratik iş olduğunu aktarmaktadır (Akt; Çokluk, 1999).

Weiskopf (1980) ise, öğretmenlerde strese neden olan kaynakları: (1) iş yükü, (2) işte başarısız olma, (3) öğrencilerle doğrudan etkileşim için zamanın yetersiz oluşu, (4) öğretmenlere düşen öğrenci sayısındaki orantısızlık (5) ders programlarının iyi düzenlenmemesi, (6) çok fazla sorumluluğa sahip olma şeklinde sıralamıştır (Akt., Önsan, 1996).

Rasehke, Dedrick ve arkadaşları (1985) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin stres kaynakları olarak görevin zamanında tamamlanma zorunluluğu, sorunlu öğrenciler, ders programı dışındaki görevler, çok yetenekli öğrencilerle ilgilenme, maddi baskılar, aile yada toplum desteğinin yoksunluğu, yöneticilerden olumlu geri dönütün yoksunluğu, yönetim kararları veya ders programları yetersizliği, eğitimin üstünlüğünün kabul edilmemesi ve meslektaşların desteğinin yoksunluğu olarak sıralamışlardır (Akt., Ekinci, 2006).

Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996)'na göre ülkemizde öğretmenlerde iş stresi ve tükenmişlik sendromunun sıklıkla ortaya çıkabilmesinin nedenleri olarak, öğretmenlerin, yasaların belirlediğinden fazla öğrenci ile ilgilenmek zorunda kalmaları, ücretlerinin düşük olması, öğretmen atamalarının plansız olması şeklinde ifade etmişlerdir.

Özdayı (1990) İstanbul'da resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizleri adlı araştırmasında, 804'ü resmi liselerde, 330'u özel liselerde çalışan toplam 1134 öğretmen üzerinde yapılan araştırmasında en fazla stres duyulan değişkenleri “maaşların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışması, meslekte gelişme azlığı, öğrencilere araştırma ve inceleme yaptıramama”, en az stres duyulan değişkenleri de “yönetim - veli ilişkileri, mesleki siyasi ayrımlar, kendini yetersiz hissetme, zaman yetersizliği ve yönetimin ayrıcalıklı tulumu” olarak tespit etmiştir. Araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Her iki grupta da en fazla doyum duyulan değişkenler mesleğin içsel yapısı (otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlik) ile ilgilidir. En az doyum

duyulan değişkenler de mesleğin dışsal yapısı (terfi, takdir edilme, çalışma şartları, mesleki güvence ve maaşlar) ile ilgilidir. Her iki grubun iş doyumunu ve iş stresi düzeyleri de farklıdır. Buna göre resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin ise stres düzeyleri düşük, iş doyum düzeyleri yüksektir. Ayrıca yapılan araştırma sonucunda öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından daha çok tercih edilen bir meslek haline geldiğini, öğretmenlik mesleğini tercih etmenin bu mesleğe karşı duyulan sevgiden kaynaklandığını ve öğretmenlerin görev yaptığı yerlerde en fazla görev yapma süresi 1-5 yıl arasında değişkenlik gösterdiği bulunmuştur (Özdayı,1990).

Önsan (1996), öğretmenlerde iş stresi ölçeği geliştirmeye yönelik Ankara ilindeki 18 okulda 231 kadın ve 191 erkek öğretmen üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerde ki iş stresi yönetici, öğrenci, veli, eğitim, müfredat, saygınlık, iş arkadaşı, toplumun bakışı ve eğitim sistemi faktörleri olarak dokuz faktörden oluşmuştur. Bununla birlikte iş stresinde ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, haftalık ders saati ve branş değişkenlerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş streslerindeki en güçlü kaynaklar yönetici ve öğrencilerle ilgili sorunlar olduğu vurgulanmıştır.

Tümkaya (1996) , öğretmenlerde tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları adlı çalışmasında, öğretmenlerin kalabalık sınıflarda çalışmayı, işte yükselme olanaklarının olmamasını, yönetimden yeterli destek görmemelerini ve ücret yetersizliğini en önemli olumsuzluk koşulları olarak; işlerinin sıkıcı olmamasını, meslektaş desteğini, denetimin aşırı olmamasını, öğrencilerin derse ilgisini ve çalıştıkları okuldan memnuniyetlerini ise olumlu koşullar olarak belirtmişlerdir.

Ataklı (1999) araştırmasının bulgularında, maaşların azlığı, eğitim-öğretim programındaki sık değişiklikler, mesleğin toplumdaki değerinin düşük olması, araç-

gereç yetersizliği gibi nedenlerin öğretmenlerde, stres oluşturan kaynakların başında geldiği belirlenmiştir.

Çardak (2002), yaptığı araştırmada, ilköğretim okullarında çalışan 200 öğretmenin iş doyumu ile stresle başa çıkma yollarını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, branş, kıdem, medeni durumu ve ekonomik düzey değişkeni ile stresle başa çıkma arasında anlamlı ilişki bulunmuş; öğretmenlerin yaş, cinsiyet, branş, kıdem, medeni durumu ve ekonomik düzey değişkeni ile iş doyumu arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Yagil (1998) yaptığı çalışmada, tecrübeli öğretmenlerle tecrübeli olmayan öğretmenlerin karşılaştıkları stres kaynaklarını araştırmıştır. Çalışmada tecrübeli olmayan öğretmenlerin tecrübeli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları görülmüştür. Öğrencilerin aileleriyle ilişkiler ve iş yükü tecrübeli olmayan öğretmenlerin en temel stres kaynaklarını oluşturmuştur (Akt., Ekinci, 2006).

Yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi öğretmenlerde iş stresine neden olan ve stresi farklı oranlarda tetikleyen değişkenler söz konusudur. Pehlivan-Aydın (2002), öğretmenlerin önemli stres kaynaklarını eğitim sistemi ile ilgili, yönetici ve müfettişlerle ilgili, öğrencilerle ilgili ve görevden kaynaklanan stres olmak üzere dört ana başlık altında toplamaktadır. Eğitim sistemi ile ilgili kaynaklar; bakanlıkça öğretmenlere sahip çıkılmaması, eğitimde kalitenin düşmesi, eğitime siyasetin karışması, eğitime gereken önemin verilmemesi gibi unsurlardır. Yönetici ve müfettişlerle ilgili kaynaklar; okul yöneticilerinin yönetimle ilgili becerilere sahip olmaması, ast-üst çatışmaları, ders programının adil düzenlenmemesi, yükselme olanağının bulunmaması, denetimden dolayı duyulan kaygı gibi unsurlardır. Öğrencilerle ilgili stres kaynakları; öğrencilerde giderek kalitenin düşmesi, öğretmenlerin sınıf yönetimindeki başarısızlığı ve sınıfların kalabalık olmasıdır. Görevden kaynaklanan stres kaynakları ise yetersiz yetki, yapılan işin karşılığını alamamak, aşırı ders yükü, iş arkadaşları ile geçimsizlik, öğretmenler arasındaki siyasi gruplaşma gibi unsurlardır (Pehlivan-Aydın, 2002 ; Ekinci, 2006).

Öğretmenlerde iş stersinin azaltılmasında strese neden olan kaynaklarının bilinmesi ve ortadan kaldırılması kadar stresin sonuçları ve başa çıkma stratejileri konusunda da farkındalık geliştirmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda yapılan bazı çalışmalar da iş stresinin sonuçları ve başa çıkma stratejileri araştırılmıştır.

Bozkurt-Bulut (2005), İzmir il merkezinde 8 ilköğretim okulunda görev yapan 123 sınıf öğretmenin stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisini incelediği araştırmasında öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzı olarak birinci sırada, “kendine güvenli yaklaşım” tarzının bulunduğu görülmüştür. Düşük düzeyde strese sahip öğretmenlerde, stres yaratan yaşam olayları ölçeği ile stresle başa çıkma alt ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, yüksek düzeyde strese sahip olanlarda, yaşam olayları ile sosyal destek alt ölçeği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kyriacou ve Chien (2004), Tayvan’daki ilköğretim okulunda 203 öğretmenin iş streslerini araştırdıkları çalışmada öğretmenlerin %26’sı öğretmenlik mesleğini stresli ya da çok stresli olarak değerlendirmiştir. Aynı çalışmada öğretmenler, stresi azaltmak için okul yönetiminin veya hükümetin öğretmenlerin iş yükünü azaltması gerektiğini belirtmişlerdir.

Ekinci (2006) ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin orta derecede iş stresi ve iş doyumu yaşadıkları belirlenmiştir. Aynı zamanda iş doyumunun ve iş stresinin öğretmenlerin kıdemlerine ve öğrenci sayılarına göre farklılaştığı bulunmuştur. Araştırmada iş doyumu ile iş stresi arasında negatif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Harris ve Halpin (1985), 130 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada stresin öğretmenlik mesleğinde bir örgüt olarak okulu, öğrencileri, öğretmenin performansını, kendisinin ve ailesinin fiziksel ve duygusal yönden sağlığını olumsuz

yönde etkilediğini ifade etmiştir. Stres düzeyinin öğretmene fizyolojik, psikolojik, sosyal ve bilişsel açıdan zarar verecek duruma gelmesi halinde, o kişinin öğretmenlik işlevini yerine getirmesini engelleyebilmektedir (Açıkgöz, 1996; Bektaş, 2003). Çünkü öğretmenlerin stresli oluşu gerginlik, sinirlilik gibi olumsuz davranışları sınıflarına yansıtmasına yol açabilir. Oysa öğretmenin öğrencilerin problemlerinin çözülmesinde yönlendirici ve onların değişen yaşam koşullarına uyum sağlamasına yardımcı olan, öncelikle birey olarak, kendisini geliştirmesi, problemlerini çözebilen, varolan koşullara uyum sağlayabilen bir model olması beklenmektedir. Blase (1982) yaptığı bir araştırmada, strese maruz kalan öğretmenlerin, öğrencilere karşı daha az toleranslı ve daha az sabırlı olduklarını bulmuştur (Akt., Önsan, 1996).

Gupta (1981) stresin öğretmenler üzerinde sıklıkla görülen belirtilerini düşük yeterlilik, gecikme, işe gitmeme ve personel değişimi olarak sıralayarak bu belirtilerin okul sistemlerini zarara uğratmakla beraber, eğitim programlarının sürekliliğini de engellediğini ve okulun çalışma ortamının, öğretme/öğrenme niteliğinin de bu koşullardan etkilendiğini belirtmiştir (Akt., Eskridge ve Coker, 1999). Cotanch (1984) da, iş doyumsuzluğu ve iş stresinin öğretmenleri, işe zamanında gelmeme veya uzun süre gelmeme, işi bırakma, öğrencilerle daha az ilgilenme gibi davranışlara ittiğini belirtmektedir (Akt., Önsan, 1996). Dolayısıyla iş stresinin öğretmenlerin kişiliklerini, performansını ve öğretici kimliğini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Bununla birlikte son yıllarda, ülkemiz öğretmenlerinin ruh sağlığının gittikçe bozulduğunu, ekonomik sıkıntılar yüzünden, toplumun gösterdiği saygın yere sahip olmayan öğretmenlerin sıkıntılarını okula yansıttıkları ve bunalıma düştükleri belirtilmektedir (Özdayı, 1990; Uçman, 1990; Ataklı, 1999; Balcı, 2000; Öztürk, 2001; Bozkurt-Bulut, 2005).

Tang, Schwarzer ve Schmitz, (2001), Hong Kong'daki öğretmenler arasında iş stresinin ruhsal sağlık üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmada stres kaynağı faktörlerle öğretmenlerin ruhsal sağlık durumu arasında doğrudan bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir.

İş stresi ile çalışanların yıpranmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda iş stresi ile yıpranmışlık sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin ilgi uyandıran önemli bir konusu olarak görülmektedir. İş stresi ve öğretmen yıpranmışlığı, hem özel eğitim hem de genel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Mesleksel yıpranma ve stres, özel eğitim öğretmenlerinin en büyük sorunlarından biridir. Araştırmalar, mesleksel yıpranma nedeniyle özel eğitim öğretmenlerinin genel eğitim öğretmenlerine kıyasla çok yüksek oranda işten ayrıldıklarını göstermektedir. Yapılan çalışmalarda 1995-1996 yılları arasında California'da özel eğitim öğretmenlerinin yıpranma oranı % 24.2 (Pyeche ve Levine, 1995), Kansas'da % 8.9 (McKnab, 1995) ve Wisconsin'de % 8.4 (Lauritzen, 1997) olarak bulunmuştur (Akt., Ergenekon, 2004).

Yetersizliği olan çocukların, normal akranlarına göre bakım ve eğitiminin daha fazla sabır ve özveri gerektirdiği ve daha zorlayıcı olabildiği bilinmektedir. Nitekim en stresli meslekler arasında sayılan öğretmenlik mesleği, yetersizliği olan çocukların eğitimi söz konusu olduğunda bu çocukların kişisel özelliklerinden dolayı daha da stresli hale gelmektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Doğrudan temasın yoğunluğunun yanı sıra, çalışılan çocukların özellikleri, gereksinimlerinin karşılanması ve bu çocukları kontrol etmede güçlüklerinin olması, öğretimin zor olması ile öğretim sürecinden doyum sağlayamamaları da tükenmişlik ve stres açısından özel eğitim öğretmenleri için risk faktörleridir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996).

Nagel ve Brown (2003)'e göre öğretmenlerin, dersleri planlama, değerlendirme kağıtları ve sınavlar, bir sonraki ders için hazırlanma, sınıf yönetimi, meslektaş ve amirlerle kurulan ilişkiler kadar özel eğitim öğrencilerinin de önemli stres vericiler olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmacılar yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin, yetersizliği olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlere oranla daha fazla sorumluluk ve belirsizlik

yaşamakta olduklarını belirtmektedirler (Akçamete, Kaner ve Sucuoglu, 2001). Vızlı (2005), yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin diğer çocuklarla çalışan öğretmenlerden farklı ek zorluklar yaşadıklarını, bunların başında materyal sıkıntısı, çocukların yetersizlik düzeyi, öğretmenlerin aldıkları eğitimin yeterli olmaması ve öğretmenlerin sürekli kendilerini geliştirmeleri gereğinin yer aldığını belirtmektedir.

Johnson ve diğerleri (1981) yaptıkları çalışmayla 135 özel eğitim öğretmeni üzerindeki stres yoğunluğunu belirlemeye yönelik yaptıkları araştırma da, stresi ortaya çıkaran en önemli nedenler; yönetsel sorunlar, meslektaş desteğinin yokluğu ve destek hizmetlerin yetersizliği olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha çok stres yaşadığı saptanmıştır. Ayrıca araştırma bulgularına dayanılarak stresle başa çıkabilmek için meslektaş desteğinin sağlanması önerilmiştir (Akt., Ergenekon, 2004).

Fimian ve Santoro (1983) tam gün çalışan özel eğitim öğretmenlerinin iş stresleri ve bunların nedenleri konusunda yaptıkları çalışmada, 365 özel eğitim öğretmeninde ortaya çıkan stresin daha çok iş koşullarından kaynaklandığını belirlemişlerdir. Çalışmada stresin değişik kaynaklarının olduğu ve öğretmenleri çeşitli derecelerde etkilediği belirtilmiştir. Normal çocuklarla çalışan öğretmenlerde olduğu gibi özel eğitim öğretmenlerinde de okul yöneticisinin sağladığı desteğin ve iletişim becerilerinin yetersiz olması ile stres ve tükenmişlik artmakta; yöneticinin öğretmene rehberlik edememesi, yeterli dönüt verememesi ve diğer yönetsel konular öğretmenlerde en yoğun ve en sık görülen stres kaynakları olarak kabul edilmektedir. Yöneticinin yanı sıra özel eğitim öğretmenin meslektaşlarından, arkadaşlarından hatta eşinden destek almaması da işle ilişkili stresi arttırabilmektedir (Akt., Ergenekon, 2004).

Sultana (1996), özel eğitim veren öğretmenlerin yıpranmaları ve bu durumun nedenlerini 98 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, kendi geliştirdiği anketi uygulamıştır. Araştırmasında öğretmenlerin yıpranmalarında, uzun süren bürokratik

işler, saygı görmeme ve diğer öğretmenlerle ekip çalışma yapamama ve öğrenci ailelerindeki ilgi eksikliklerinin etkili nedenler olduğunu vurgulamıştır.

Saylan ve Yurdakul (1998) özel eğitim öğretmenlerinin de yer aldığı 357 öğretmenin mesleksel stres kaynakları ile mesleksel stres düzeylerini ve başa çıkmada kullandıkları bireysel ve örgütsel stratejileri belirlemeye yönelik araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerde orta derece üzerinde stres nedenleri; maaş yetersizliği, meslek saygınlığının azalması, öğretim programlarını uygulamak için ayrılan zamanın yetmemesi, öğrencilerin gerekli hazır bulunuşluk düzeyinin olmamaları ve öğrencilerin motivasyonlarının düşük olması olarak sıralanmıştır.

Özel eğitim öğretmenleri üzerinde tükenmişliğe ve strese neden olan etmenleri araştırmacılar; kendini işe hazır hissetmeme, kendini başarılı olarak görmeme, sınıf yönetimi, öğrencilerin özellikleri, programlarla ilgili sorunlar ve maaş yetersizliği olarak sıralamaktadırlar (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Saylan ve Yurdakul, 1998; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Forlin (2001), yetersizliği olan öğrencilerle çalışan öğretmenlerin potansiyel stres kaynaklarını araştırmıştır. 571 öğretmenle Stres ve Tükenme Ölçeğini kullanmış ve çalışmasında; genç ve az deneyimli öğretmenlerin ve bayan öğretmenlerin daha fazla stres yaşadıklarını saptamıştır. Öğretmenlerdeki stres kaynaklarını; kaynak yetersizliği, sınıfın ebatları, öğrenci disiplini, yetersiz planlama, çeşitli ağır yük sorunları, resmi yazışmalar ve aşırı kağıt işleri olarak sıralamıştır.

Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki olarak yıpranmış olmaları öğretmenlerin meslekten ayrılmasında önemli bir role sahiptir. Billingsley (2004), özel eğitim alanında çalışan öğretmenleri meslekte kalmalarını sağlamaya yönelik çabalarda öğretmen karakteristikleri, kişisel faktörler, öğretmen nitelikleri, çalışma çevreleri ve öğretmenlerin çalışmaya yönelik tepkileri önemlidir. Bu özelliklerin özel eğitim öğretmenlerinin mesleki yıpranmışlıklarını ve streslerini önlemek için yapılacak

çalışmalarda belirleyici, içeriksel ve yönetimsel öncelikler olduğu vurgulanmıştır (Billingsley, 2004).

Sonuç olarak, literatür incelediğinde, özel eğitim ğretmenlerinin meslek yaşamlarında pek çok sorunla karşılaştıklarını, bu sorunların onlar üzerinde iş stresine, yıpranmaya ve tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir. Yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalara bakıldığında eğitimcilerde tükenmişliğin ve ilgili değişkenlerin bir çok çalışmada araştırıldığı görülmüştür.

2.5.2. ğretmenlerde Sosyal Destek Araştırmaları

Yapılan literatür taramasında sosyal destek araştırmalarının büyük çoğunluğunda sosyal destek ile sağlık ilişkisinin ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte bir kısım araştırmada da öğrenciler, hasta ve yaşlı bireylerde çok boyutlu algılanan sosyal destek, değişkenlerle birlikte değerlendirilmiştir. İş hayatında özellikle öğretmenlerde algılanan sosyal destekle ilgili yapılan araştırmaların çok sınırlı olduğu görülmektedir.

Bireyin işyerindeki ilişkileri, st, ast ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler olmak üzere e ayrılır. Bu ilişkiler karşılıklı güven ve anlayışa dayalı olmalıdır. İş yerinde yaşanan olumsuz ilişkiler bireyde huzursuzluk ve stres yaratabilir. Çalıştığı iş yerinden destek alamayan bir kimse yalnızlık duygusu içindedir (Özkalp, 1992; ardak, 2002).

Öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama streten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir (okluk, 1999). Öğretmenler mesleklerinde karşılaştıkları zorluklarda çevrelerinden destek alamayınca, kendi dışındaki nedenlere atıfta bulunabilirler. Bu durum mesleki yükümlülüklerini yerine getirmeyi engelleyebilir ve mesleğe yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olabilir (Kurtulan, 2007). Dolayısıyla iş yerindeki

sosyal desteğin öğretmenlerin iş doyumunu olumlu etkileyeceği ve iş stresini azaltacağı ve öğretmenlerin çalıştıkları sistemin unsurları olan yönetici, meslektaş ve öğrencilerle kurduğu sosyal ve duygusal bağın mesleğin potansiyel sorunlarıyla baş etmede olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalar, destekleyici sosyal desteğin (aile, meslektaş ve müdür desteği) öğretmenlerin stresini önlemede yararlı stratejiler sağladığını belirtmektedir (Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987; Zabel ve Zabel, 1982). Bununla birlikte, Luthans, (1995) göre birbirlerinin sorunlarını paylaşma, iş ortamının dışında meslektaşlarla görüşme, birlikte eğlencelere katılma, spor yapma ya da hobilerle uğraşma yüksek düzeydeki stresi önleyerek çalışma grubunun birlik duygusunu artırmaktadır. Zabel ve Zabel'e (1982) göre ise okul yöneticilerinden, aileden ve meslektaşlardan gelen destekleyici sosyal desteğin, öğretmenlerin stresini önlemede yararlı stratejiler sağlamaktadır (Akt., Balaban,2000).

Torun (1995) 71 öğretmen, 57 satış elemanı, 41 trafik polisi ve 41 laborant olmak üzere 210 kişiyle yapmış olduğu çalışmada, Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni kullanarak çalışanlarda tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkisini incelemiştir. Bulgular tükenmişliğin aile yapısı ve sosyal destekle; aile yapısı ve sosyal desteğin de birbiriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre ailede uyum ve sosyal destek kaynaklarından yararlanma fırsatı arttıkça tükenmişlik azalmaktadır.

Russell ve diğerleri (1987) yaptıkları çalışmada, işle ilgili stresli olaylar ve sosyal destek ile öğretmenlerin başarısızlığı arasındaki ilişkiyi incelemişler. Araştırma sonucunda öğretmenlerin bireysel özellikleri, birtakım stresli olaylar ve sosyal destek düzeyi ile öğretmenin başarısı arasında belirleyici bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir (Akt., Ekinci, 2006).

Stockard ve Lehman (2004), meslekteki ilk yıllarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve meslekte devamlılık kararları üzerinde; kişisel değişkenler, iş yükü,

etkinlik, sosyal destek ve okul yönetimiyle ilgili değişkenlerin etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerde sosyal desteğin ve okul yönetiminin iş doyumunda önemli olduğu ve iş doyumunun da mesleği sürdürme kararını belirlemede önemli bulunduğu vurgulanmıştır.

Wright (2005) iş hayatında yalnızlık ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında çeşitli meslek gruplarından 362 çalışanın çalışmaya istekliliği, iş yerindeki gerginlikler, yöneticilerde işe yönelik destek ile yalnızlık arasında ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda iş hayatında çalışan kişiler arasındaki gerginliklerin çözümlendiği ve sosyal destek düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda, çalışanların psiko-sosyal olarak iyi ve yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık iş yerinde olumsuz duygusal ortamın ve sosyal destek eksikliğinin çalışanlar da yalnızlık yaşantısını tetiklediği ortaya çıkmıştır.

Arkar ve Sarı (2004), yaptıkları araştırmaların da üniversite öğrencileri ile sosyal destek, yalnızlık ve yaşam kalitesi konusunda yaptığı çalışmanın sonucunda algılanan sosyal desteğin yaşam kalitesi ile pozitif, yalnızlık ile negatif ilişkisinin bulunduğunu vurgulamıştır.

Kaner (2001), yetersizliği olan bir çocuğa uyum sağlamayı kolaylaştıran etmenlerden birinin, hem çocuğun hem ailenin gereksinimlerini karşılamaya yardım edecek hem de yetersizlikle ilgili sorunların azalmasına ve bu sorunlarla başa çıkmalarına yardım edecek destek hizmetleri olduğunu belirtmiştir. Sözü edilen destek hizmet hem aileye hem öğretmene verilecek olan bilgi desteğinin yanında duygusal destektir (Kaner, 2001; Sencar, 2007). Bununla birlikte yetersizliği olan çocukla çalışan öğretmenler iş ortamında karşılaştıkları potansiyel stres kaynaklarıyla mücadele etmekle beraber yetersizliğe sahip olan çocukların ailesine de sosyal destek veren destek kaynağı rolünde olabilmektedir.

Shea (1990) yapmış olduğu çalışmada, öğrenme güçlüğü olan öğrencilerin öğretmenlerinin ailelerden ve yöneticilerden mesleki destek alamadıkları için stres

yaşadıklarını belirlemiştir. Buna karşılık, mesleksi deneyimi olan, ailelerden destek alan ve diğeri profesyonel mesleklerle ilişki içinde bulunan öğretmenlerin daha az ruhsal çöküntü ve stres yaşadıkları ortaya konmuştur (Akt., Ergenekon, 2004).

Çivilidağ (2003) araştırmasında Anadolu ve özel liselerde çalışan 225 öğretmen üzerinde iş doyumunu, iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda özel liselerde çalışan öğretmenlerin, Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını tespit etmiştir. Bununla birlikte iş stresi oranında her iki grup arasındaki anlamlı farklılıklar bulunmazken algılanan sosyal destek düzeyi bakımından Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin, özel liselerde çalışan öğretmenlere göre sosyal destek kaynaklarından anlamlı oranda daha fazla sosyal destek aldıkları sonucuna ulaşmıştır.

2.5.3. Öğretmenlerde İş Doyumu Araştırmaları

İş doyumunu ile ilgili literatür incelendiğinde yurt içinde ve yurt dışında çalışanların iş doyumunu inceleyen oldukça fazla araştırma görülmüştür. Bu yüzden bu bölümde sadece öğretmenlerde iş doyumunu ile ilgili yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

İş doyumunu, yaşam doyumunu ile yakından ilişkilidir. İş doyumunun düşük olması, iş dışı yaşamda yüksek doyum sağlansa bile, bireyin genel yaşam doyumunu düşürür. Öğretmenlerin de işinde yaşadığı doyum ya da doyumsuzluk onların diğeri yaşam alanlarını da etkileyebilmektedir (Vural, 2004).

Her çalışan gibi öğretmenlerde iş yerinde doyuma ya da amacına ulaşamadığı sürece huzursuzluk durumu yaşar ve bu durum gereksinimlerin karşılandığında giderilir. Böylece öğretmenin işine karşı ilgisi ve isteği artar. Öğretmenlerin işinde istek ve coşku düzeyini sürekli canlı tutulabilmesi için, iş doyumunu düzeyinin istenen düzeyde olması gerekmektedir. Çünkü mesleğinde maddi ve manevi doyuma

ulaşamayan bir bireyin, işi üzerinde yoğunlaşması ve verimli olması beklenen bir durum değildir (Yiğit, 2007). Bununla birlikte öğretmenlerin okul amaçları doğrultusunda eğitim etkinliklerine istekle katılması ve işinden doyum sağlaması eğitimini üstlendiği öğrencinin derse motive olabilmesi açısından da önem taşımaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerinde iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin bilinmesi yapılacak düzenlemeler açısından önemli görölmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumları dünyada ve ölkemizde pek çok araştırmada incelenmiştir. Bu araştırmaların bazılarında öğretmenlerde iş doyumunu tükenmişlik ile birlikte ele alınırken, bazı araştırmalarda ise iş doyumunu ile iş doyumuna yönelik tutumlar incelenmiştir. Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin gün boyunca öğrencilerle sürekli etkileşimde bulunmalarını ve onların öğretim gerekliliklerini karşılaşmaya çalışmalarını baskı ve strese yol açtığını (Frieson ve ark, 1988) bilgi , beceri ve mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirememeleri, iş ile ilgili gereksinimlerinin karşılanmaması gibi faktörlerin etkisi ile güdülerinin azaldığı (Kreis ve Milstein, 1985) tüm bu olumsuzlukların da giderek iş doyumsuzluğu ve tükenmişlikle sonuçlandığını göstermektedir (Akt., Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Öğretmenlerin iş doyumunun düşük olması sadece kişisel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmaz, iş doyumsuzluğunun kurumsal açıdan sonuçları incelendiğinde öğretmenlerde mesleklerini yapmada isteksizlik, meslekten ayrılma, yetersizlik duygusuna kapılma, işte hata yapma, meslekten uzaklaşma isteği, kararlarda isabetsizlik, nitelik ve nicelik düşüşleri yaşanacaktır (Canbay, 2007). Olumsuz koşulların uzun sürmesi ile öğretmenlerin işe ilişkin çabaları ve iş doyumları azalmakta, işe olabildiğince az gitmeye çalışmakta ve göreve başladıktan kısa bir süre sonra pek çok öğretmen mesleğini terk etmek istemektedirler (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Frase (1992) öğretmen'in başarılı oluşunu etkileyen iki etken grubu olduğunu belirlemiştir. İşin kapsamı (içeriği) ile ilgili faktörler (öğretme ortamı) ve işin niceliği ile ilgili faktörler (öğretme). Bunlar temel gereksinimleri karşılayan faktörlerdir;

sınıfın büyüklüğü disiplin şartları ve mevcut öğretim araç-gereçleri gibi çalışma şartları, idarenin yönetim kalitesi, para, statü ve güvenlik gibi temel psikolojik gereksinimlerdir. İçerik faktörleri genel olarak etkin öğretmenin yolunu açmaktadır. Bu faktörler yeterli miktarda karşılandığında iş doyumsuzluğunu engellemektedir (Kınalı, 2000). Bu düşünceden hareketle öğretmenlerin mesleklerinde başarıya ulaştıran etmenlerin aynı zamanda iş doyumunu da artırdığı düşünülmektedir.

Öğretmenin bireysel beklentilerin düzeyi de, iş doyumunun sağlanmasında önemlidir. Aynı özelliklere sahip bir okuldan, yüksek beklentiye sahip bir öğretmen az, düşük beklentiye sahip bir diğer öğretmen daha çok doyum sağlayabilir (Vural, 2004).

Wolpin ve arkadaşlarına (1991) göre, öğretmenin işiyle ilgili doyumsuzluğu; artan iş yükü, mesleki yeterlilik kaygıları, sınıf mevcutlarının fazla olması, öğrencilerin gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları ve yaşadığı psikolojik tükenmişlik ile birlikte artmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Chapman ve Louthier (1972), öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri

- 1) Öğretmenin karakteri,
- 2) Öğretmenin mesleki işlerindeki yetenek ve becerileri,
- 3) Öğretmenin mesleki başarısının değerlendirilmesindeki kriterler,
- 4) Mesleki başarı durumu,
- 5) Takdir ve ödüller olarak sıralamıştır (Tahta, 1995).

Sencer (1982) moral, iş doyumunu, güdülenme ve beklenti kavramlarına ilişkin kuramsal modelleri araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada işin dışsal etkenleri olan çalışma koşulları, ücret gibi etmenlerin kamu görevlileri arasında büyük değişiklikler göstermeyeceği düşüncesinden yola çıkarak, bu etmenleri sabit kabul etmiş ve iş statüsü, kendini gerçekleştirme, katılma ve yükselme gibi işin içerisinde oluşan dört

etmenle iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyerek bu etmenlerin iş doyumunu etkilediğini tespit etmiştir.

Balcı (1985), eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında, ilkökul, ortaokul, lise ve meslek lisesi yöneticilerinin iş doyumunu ile ücret, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma koşulları, örgütsel ortam, birlikte çalışılan kişiler, iş ve niteliği değişkenlerinin ilişkisini incelenmiştir. Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ile ilgili verilen maddelerin tamamından yüksek düzeyde olmayan doyumsuzluk duydukları, farklı kademelerde (ilk-orta-lise) görev yapan yöneticilerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonunda en yüksek doyum iş ve niteliğinden, en düşük iş doyumunun ise ücretten sağlandığı bulunmuştur. Bununla birlikte araştırmaya katılanların cinsiyet ve medeni durumunun iş doyumunu üzerinde tek başına etkili olmadığı bulunmuştur (Balcı, 1985).

Çetinkanat (1988), örgütsel iklim ve iş doyumunu adlı çalışmasında Ankara'da 18 ilkökuldeki müdür ve 452 öğretmenin örgütsel iklime ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanmasını amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, genellikle müdür ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu, sosyal ihtiyaç alanlarında yüksek doyumsuzluk algıladıkları tespit edilmiştir.

Minibaş (1992), özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü ile ilişkisi çalışmasında özel ve devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırmalı analizini araştırmıştır. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun, sosyo ekonomik düzeyi düşük olan çevredeki okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Minibaş, 1992).

Tahta (1995), okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi adlı araştırmasında Ankara il merkezinde 58 resmi ve 92 özel okul öncesi eğitim kurumlarında görevli 150 öğretmenin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumunun iş ve niteliği faktöründe özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin doyum ortalamalarındaki fark önemli bulunurken, “öğrenim durumu” değişkenine göre; özel okullarda görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin resmi kurumlarda çalışanlara oranla daha düşük olduğu, “yaş” değişkeninde 20-29 yaş arası öğretmenlerin doyum düzeyinin 30-39 yaş arası öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde olduğu ve “medeni durum” değişkeninde evlilerin bekar olanlara oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Tahta, 1995).

Koç (1998) rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda; cinsiyet, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı gibi değişkenler açısından rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı belirlenirken; mesleki kıdem ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Demir (1998), orta öğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu çalışmasında, rehber öğretmenlerin iş doyumunu etkenlerinden iş ve niteliğine, ücrete, gelişme ve yükselme olanaklarına, çalışma koşullarına, çalışılan kişilere ve teftiş sistemine ilişkin beklentilerini yüksek olarak ifade ederken, bu beklentilerin gerçekleşme düzeylerin az olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte rehber öğretmenler iş doyumunu etkenlerinden örgütsel ortama ilişkin beklentilerini tam düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini orta düzeyde olarak belirlenmiştir (Demir, 1998).

Dalgın (1998), okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması konulu araştırmasında öğretmenlerin iş doyumları ile

öğretmenlik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada özel ve resmi okullarda çalışan toplam 349 okul öncesi öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile öğretmenlik tutumları arasında bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenlerin, resmi okullarda çalışan öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu, okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının sınıf öğretmenlerine göre genelde yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dalğan, 1998).

Evcimen-Selçuk (1998) yaptığı araştırmayla lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada 12 lisede çalışan müdür, 150 öğretmen ve 530 öğrencinin katılımı ile müdür-öğretmen ve öğretmen-öğrenci sınıf içi iletişim düzeyini ve bunun öğretmenlerin iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. Bulgulara göre iletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu, iletişim düzeyi düşük müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumundan anlamlı oranda farklı bulunmuştur. Buna karşılık iletişim düzeyi düşük olan müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri farklılaşma göstermiştir. Bu duruma etki eden nedenler olarak; başarı duygusu, sorumluluk, sosyal bir ortamda bulunma, kişiler arası ilişkiler, kendini geliştirme, iş güvencesi ve öğretme isinin kendisinden doyum sağladıkları ve bu iki durumu birbirinden ayrı değerlendirdikleri sayılmaktadır. Araştırma da öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu ise orta düzeyde bulunmuştur (Evcimen-Selçuk, 1998).

Uslu (1999), resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini, denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırıldığı araştırma sonucuna göre; rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, evli rehber öğretmenlerin iş doyumunu, bekar rehber öğretmenlerin iş doyumundan anlamlı düzeyde yüksek olduğu, okul yöneticileriyle işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerin, işbirliği yapamayan rehber öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağladıkları tespit edilmiştir.

Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki doyumlarını incelediği araştırmasında İzmir’de çalışan 300 lise öğretmenin mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça işlerindeki doyum düzeyleri artmaktadır. Bu sonuç, genç öğretmenlerin işe başladıklarında yüksek beklenti içinde olmaları iş doyumunu düşük olduğunu ve deneyimin artmasıyla uyumunda arttığı şeklinde yorumlanmıştır. Araştırmada mesleği benimsemek ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki gözlenmiştir. Alınan ücret ile iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ücretin düşük olması iş doyumunu düşürmektedir. Ayrıca cinsiyet ile meslekten duyulan memnuniyet derecesi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Günbayı (2000) tarafından yapılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu araştırmasında ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin “algı ve beklenti farkı”, “iş doyumunu puanları” ve “iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem” derecesine ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Kınalı (2000), resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri adlı araştırmasında, özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin, resmi okullarda çalışan rehber öğretmenlere göre işlerinden daha üst düzeyde doyum sağladıkları bulunmuştur. Özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin yaşının ve deneyimlerinin artmasıyla birlikte iş doyum düzeylerinin de arttığı bulunmuştur. Araştırmada özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerden, iş tecrübesi 21 yıl ve üzeri olanların işlerinde daha çok doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Demir (2001), sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi konulu araştırmasında, 214 sınıf öğretmenin iş doyum düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte sınıf öğretmenlerinin mezun olunan

alan değişkeni ile iş doyumu ilişkisi incelendiğinde sınıf öğretmenliği alanından mezun olan sınıf öğretmenleri ile alan dışından bir alandan mezun olmuş sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında “okul çevre aile ilişkisi” ve “fiziki koşullar” faktörleri açısından anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları faktörün iletişim, en az doyum sağladıkları faktörün ise ücret olduğu bulunmuştur.

Başalp (2001), ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 240 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek bulunmuştur.

Yıkılmış, Akgün, Yıldız ve Cerit (2001) araştırmasında 2000-2001 Eğitim Öğretim yılında Ankara’da bulunan görme engelliler, işitme engelliler ve zihinsel engelliler okullarında, görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmışlardır. Araştırmaya, işitme engelliler okulundan 30, görme engelliler okulundan 20 ve zihinsel engelliler okulundan 24 olmak üzere toplam 74 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarında, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin işini severek yapma ve yeteneklerini kullanma ile ilgili sorularda “katılımı oranı” seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmüştür.

Uyan (2002) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili sınırları içinde faaliyet gösteren resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapan 244 öğretmen oluşturmuştur. Bulgulara göre kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinden yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları, resmi ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinden anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kademeye göre iş doyum düzeyleri farklılaşmamaktadır.

Bektaş (2003), Erzurum ilinde resmi okullarda ilköğretim I ve II. kademedeki görev yapan 400 öğretmenleri iş doyum düzeyleri ile psikolojik belirtileri arasında ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucuna göre ilköğretim I. kademedeki görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi, II. kademedeki öğretmenlerinkinden daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca, iş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeyleri, iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeylerinden daha düşük çıkmıştır.

Tellioglu (2004), İstanbul'da 26 resmi ilköğretim okulunda çalışan 220 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada iş doyumunu alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzluk algılandığı tespit edilmiştir. Öğretmenler, iş arkadaşları, yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları alt boyutlarında doyumlu olduklarını; fiziksel ortam, ücret ve personel, çalışma olanakları alt boyutlarında düşük düzeyde doyumsuzluk algılamışlardır. Öğretmenler, en yüksek doyumunu iş arkadaşları boyutunda; en düşük doyumsuzluğu çalışma olanakları alt boyutunda algılamışlardır. Öğretmenler alt boyutlar içerisinde en yüksek önemi fiziksel ortam, en düşük önemi ise iş arkadaşları alt boyutuna vermişlerdir.

Demirkıran (2004), İstanbul'da özel eğitim alanında çalışan 441 öğretmenin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete, medeni duruma, yaşa, okuldaki göreve, mesleki kıdeme, aylık gelir durumuna, özel eğitim okulunda görev almayı isteyip istememe durumuna, alan değiştirmeyi isteyip istememe durumuna göre anlamlı derecede farklılaştığı tespit edilmiştir.

Abacı (2004), Ankara’da Ayaş Zihinsel Özürlüler Bakım ve Rehabilitasyon Merkezinde çalışan 31 personel ve Saray Rehabilitasyon Merkezinde 237 çalışan personel üzerinde yaptığı iş doyumu, tükenmişlik, stres ve depresyon düzeylerini incelediği araştırmasında, bayan personelin erkeklere oranla daha fazla depresyon eğilimli olduklarını tespit etmiştir. Üniversite mezunu olanların eğitim düzeyi lise ve ilkokul-ortaokul düzeyinde olan çalışanlara oranla daha az iş doyumu duydukları belirlenmiştir. Ücret düzeyinde düşük ücret alanların daha fazla iş doyumu yaşadıkları tespit edilmiştir. Stres ile eğitim düzeyi incelendiğinde üniversite mezunlarının daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir. 20-35 yaş arası olan çalışanların 36-61 yaş arası çalışanlara oranla daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek için yaptığı araştırmasında öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı buna karşılık cinsiyet, hizmet süresi ve branşa göre iş doyum düzeylerinin farklılaştığını belirlemiştir.

Kağan (2005), resmi ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Genç (2006), yaptığı araştırmasında İstanbul’da 210 lise ve ilköğretim ikinci kademe özel ve devlet okullarda çalışmakta olan öğretmenlerinin Minnesota İş Doyum ölçeğiyle iş doyum düzeylerini karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda özel okullarda ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin içsel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmamasına rağmen, özel okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2007) İstanbul’da resmi lise ve meslek liselerinde görev yapan 81 matematik öğretmenin iş doyum düzeylerini karşılaştırmak amacıyla yaptığı araştırmanın sonuçlarında meslek liselerinde çalışan bayan ve evli öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri yüksek bulunmuştur. Liselerde görev yapan matematik öğretmenleri en yüksek iş doyumunu iş arkadaşları ve yönetim biçiminde, en düşük doyum ise ücret ve terfi alt boyutlarında algılamışlardır. Çalışma olanakları açısından meslek liselerindeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Canbay (2007), İzmir ‘de 315 öğretmenin iş doyum ve iç-dış kontrol odağının sosyo-demografik faktörlerle ilişkilerini incelediği araştırmasında, ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumları ile denetim odağı özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. İçten denetim özelliği gösteren öğretmenlerin iş doyumlarının dıştan denetim özelliği gösteren öğretmenlerden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte demografik değişkenler, denetim odağı özellikleri ve iş doyum arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Karaca (2007), çalışmasında Ankara’da devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri arasında iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun devlet okullarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu ve bayan öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yiğit (2007), özel eğitim kurumlarında çalışan 402 öğretmenin iş doyumunu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla yaptığı araştırmanın sonucunda öğretmenlerin orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda öğretmenlerin yaşlarına, medeni duruma ve çalıştığı okul türüne göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeninde bayan öğretmenlerin ve eğitim fakültesi mezunlarının daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996), özel eğitim öğretmenleri ile normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerini değerlendirmeye yönelik yaptıkları çalışmada, tükenmişliği duygusal olarak yorulma ve yıpranma, çevresindekilere karşı yaptığı işle ilgili olarak yetersiz hissederek yaptığı işten doyum alamama olarak üç alt başlık altında ele almışlardır. Araştırma bulguları, yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin kendini yaptığı işle ilgili olarak yetersiz hissederek, yaptığı işten doyum alamama ile ilgili alt ölçek puanlarının normal sınıfta çalışan öğretmenlerde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum sağlanmasında öğrenci özelliklerinin, öğretmenlerin bu iş için hazır olmamalarının ve çocukları kontrol etmede güçlüklerinin olmasının etkili olduğu, bu nedenle yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) özel eğitim öğretmenleri ile normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumunun tükenmişlikle ilişkisini belirlemek amacıyla araştırma yapmışlardır. Araştırmanın bulguları, iş doyumunu ile tükenmişlik arasında yüksek bir ilişki olduğunu ve iş doyumsuzluğunun tükenmişliğe katkıda bulunan önemli bir değişken olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda yönetime ve öğretime ilişkin görevlerin, öğrencilerle çok uzun süre birlikte olmanın, kendini başarılı olarak görmemenin, programın yapısının, aşırı iş yükünün ve yetişkinlerle daha az ilişki kurmanın, diğer öğretmenlerde olduğu gibi özel eğitim öğretmenlerinde de tükenmişliğe yol açtığı vurgulanmıştır. Bununla birlikte özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin, çocukları koruma gibi görevlerle karşı karşıya kalmalarını ve çocukların, yetersizliklerine bağlı olarak, daha yavaş gelişmelerinin de öğretmenlerde duygusal olarak yıpranmaya yol açabileceği ifade edilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelini temel alarak planlanmış betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2002).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2007-2008 eğitim ve öğretim yılında Ankara il merkezinde bulunan özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan 320 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunun % 60,9'u (n=195) özel özel eğitim kurumlarında, % 39,1'i (n=125) resmi özel eğitim okullarında görev yapmaktadır.

Tablo 1. Araştırma gruplarının kişisel özelliklerine göre dağılımı

Kişisel özellikler	Değişkenler	Özel özel eğitim kurumu		Resmi özel eğitim okulu		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Erkek	68	34,9	39	31,2	107	33,4
	Bayan	127	65,1	86	68,8	213	66,6
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Yaş	25 yaş ve altı	76	39,0	24	19,2	100	31,3
	26-40 yaş arası	73	37,4	71	56,8	144	45,0
	41 yaş ve üzeri	46	23,6	30	24,0	76	23,8
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Medeni Durum	Bekar	95	48,7	45	36,0	140	43,8
	Evli	86	44,1	67	53,6	153	47,8
	Boşanmış/dul	14	7,2	13	10,4	27	8,4
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Yaşadığı Ortam	Anne babayla	67	34,4	28	22,4	95	29,7
	Yalnız yaşayan	43	22,1	30	24,0	73	22,8
	Arkadaşlarıyla	14	7,2	2	1,6	16	5,0
	Eşiyle yaşayan	71	36,4	65	52,0	136	42,5
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Engelli Tanındığı Olma	Engelli tanıdığı olan	32	16,4	14	11,2	46	14,4
	Engelli tanıdığı olmayan	163	83,6	111	88,8	274	85,6
	Toplam	195	100	125	100	320	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerden özel kurumda görev yapanların %34,9'u (n=68) erkek, %65,1'i (n=127)'i bayandır. Resmi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin %31,2'si (n=39) erkek, %68,2'si (n=86) bayandır. Öğretmenlerin %45,0'i (n=144) 26-40 yaş gurubunda yer almaktadır. Bu gurubun %37,4'ü (n=73) özel kurumlarda, %56,8 'i (n=71) resmi kurumlarda görev yapmaktadır. Tablo 1'de diğer yaş guruplarında ki dağılım yer almaktadır. Çalışma gurubunun %47,8 'si (n=153) evli, %43,8 'si (n= 140) bekar, %8,4'ü (n=27) boşanmış/duldur. Tablo 1'de özel ve resmi özel eğitim kurumlarda çalışan öğretmenlerin medeni durum dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,5'nin (n=136) eşiyle yaşadığı ve bu gurubun araştırmada çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Eşiyle yaşayan öğretmenlerin %36,4'ü (n=71) özel kurumlarda, %52,0'si (n=65) resmi kurumlarda çalışmaktadırlar. Arkadaşlarıyla, anne-babayla ve yalnız yaşayanların dağılımına Tablo 1'de yer verilmiştir. Araştırmaya katılan

öğretmenlerin %85,6'sı (n=274) engelli tanıdığının bulunmadığını, %14,4'ü (n=46) engelli tanıdığının bulunduğunu ifade etmişlerdir (Tablo 1).

Tablo 2. Araştırma guruplarının iş yaşantılarına ilişkin özellikleri

İş Yaşantılarıyla İlgili Özellikler	Değişkenler	Özel özel Eğitim Kurumu		Resmi Özel Eğitim Okulu		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Mezun Olduğu Bölüm	Özel eğitim Öğretmenliği	60	30,8	43	34,4	103	32,2
	Sınıf öğretmenliği	90	46,2	33	26,4	123	38,4
	Çocuk gelişim öğretmenliği	24	12,3	24	19,2	48	15,0
	Okul öncesi öğretmenliği	21	10,8	25	20,0	46	14,4
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	136	69,0	61	48,8	197	61,6
	6-15 yıl arası	55	28,2	53	42,4	108	33,8
	16 yıldan fazla	4	2,1	11	8,8	15	4,7
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Özel Eğitimde Çalışmayı Kendi İsteğiyle Seçme Durumu	Kendi isteğiyle seçenler	131	67,2	87	69,6	218	68,1
	Kendi isteğiyle seçmeyenler	64	32,8	38	30,4	102	31,9
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Alan Değişikliği İsteme Durumu	Alan değiştirmeyi isteyenler	123	63,1	37	29,6	160	50,0
	Alan değiştirmeyi istemeyen	72	36,9	88	70,4	160	50,0
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Çalıştıkları Çocukların Zihinsel Yetersizlik Düzeyleri	Hafif derecede zihinsel yetersizlik	30	15,4	16	12,8	46	14,4
	Orta derecede zihinsel yetersizlik	77	39,5	39	31,2	116	36,3
	Ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizlik	88	45,1	70	56,0	158	49,4
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumu	Aylık geliri yeterli bulan	65	33,3	47	37,6	112	35,0
	Aylık geliri yeterli bulmayan	130	66,7	78	62,4	208	65,0
	Toplam	195	100	125	100	320	100
Sürekli Mesleki Bedensel Gerilim Hissetme Durumu	Mesleki gerilim hissedenler	111	56,9	61	48,8	172	53,8
	Mesleki gerilim hissetmeyen	84	43,1	64	51,2	148	46,3
	Toplam	195	100	125	100	320	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yaşantılarıyla ilgili özellikleri; mezun olduğu bölüm, yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi, özel eğitimde çalışmayı kendi isteğiyle seçme durumu, alan değişikliği yapmayı isteme durumu, çalıştıkları

çocukların zihinsel yetersizlik düzeyleri, aylık geliri yeterli bulma durumu ve sürekli mesleki bedensel gerilim hissetme durumu gibi değişkenlerle incelenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,4'ü (n=123) Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunu, %32,2'si (n=103) Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü mezunu, %15,0'i (n=48) Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu, %14,4'ü (n=46) Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü mezunudur. Zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenler mezun oldukları bölümlere göre kategorize edilirken Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde geçen özel eğitime gereksinimi olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin branş durumları göz önünde bulundurulmuştur. Bu bölümler, üniversitelerin ilgili eğitim fakültelerinin Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü, Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü, Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümüdür. Anaokulu Öğretmenliği Bölümü ise Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü başlığı altında değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan Sınıf Öğretmenliği Bölümü mezunu öğretmenlerin %46,2'si (n=90) özel kurumda, %26,4'ü (n=33) resmi kurumda görev yapmaktadır. Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü mezunu olan öğretmenlerin %30,8'i (n=60) özel kurumda, %34,4'ü (n=43) resmi kurumda görev yapmaktadır. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu öğretmenlerin % 12,3'ü (n=24) özel kurumda, %19,2'si (n=24) resmi kurumda görev yapmaktadır. Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü mezunu olan öğretmenlerin ise %10,8'i (n=21) özel kurumda, %20,0'si (n=25) resmi kurumda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi incelendiğinde; 5 yıl ve altı çalışma süresi bulunan öğretmenlerin %61,6 (n=197) ile ilk sırada bulunduğunu, bu durumu 6-15 yıl arası çalışma süresi bulunan öğretmenlerin %33,8 (n=108) ile takip ettiğini ve 16 yıl ve daha fazla çalışan öğretmenlerin %4,7 (n=15) ile son sırada yer aldığı görülmektedir. 5 yıl ve altı çalışma süresi bulunan öğretmenlerin %69,0'nun (n=136) özel kurumlarda, %48,8'nin (n=61) resmi kurumlarda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin özel eğitim alanında çalışmayı kendi isteğiyle seçme durumu incelendiğinde, %68,1'nin (n=218) bu alanda çalışmayı kendi isteğiyle seçtikleri, %31,9'nun (n=102) istemeyerek bu alanı seçtikleri görülmektedir (Tablo 2). Öğretmenlerin çalışma alanını değiştirmeyi isteme durumu incelendiğinde öğretmenlerin %50'sinin (n=160) bu alanda çalışmaya

devam etmek istedikleri, %50'sinin (n=160) ise alanı değiştirmeyi istedikleri görülmektedir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, %63,1'i (n=123) alan değiştirmeyi isterken, %36,9'unun (n=72) alan değiştirmeyi istemediği görülmektedir. Resmi kurumda görev yapan öğretmenlerin ise %29,6'sı (n=37) alan değiştirmeyi isterken, % 70,4'ü (n=88) alan değiştirmeyi istemediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin %49,4'nün (n=158) ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalıştıkları, %36,3'nün (n=116) orta derecedeki zihinsel yetersizliği olan çocuklarla, %14,4'nün (n=46) hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalıştıkları belirlenmiştir. Hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin % 15,4'ü (n=30) özel kurumda görev yaparken, %12,8'i (n=16) resmi kurumda görev yapmaktadır. Orta derecede yetersizliği olan çocuklarla görev yapan öğretmenlerin ise %39,5'i (n=77) özel kurumda, %31,2'si (n=39) resmi kurumda görev yapmaktadır. Ağır ve çok ağır zihinsel yetersizliğe sahip çocuklarla çalışan öğretmenlerin %45,1'i (n=88) özel kurumda, %56,0'sı (n=70) ise resmi kurumda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %65,0'i (n=208) aylık geliri yeterli bulmazken, %35,0'i (n=112) aylık gelirinin yeterli olduğunu düşünmektedir. Öğretmenlerin sürekli mesleki bedensel gerilim hissetme durumu incelendiğinde, %53,8'i (n=170) mesleki bedensel gerilim hissettiklerini, %46,3'nün (n=148) mesleki bedensel gerilim hissetmediklerini belirtmişlerdir (Tablo 2).

3.3. Veri toplama araçları

Araştırmada öğretmenlerin iş stresi düzeyi 'İş Stresi Ölçeği' ile, algıladıkları sosyal desteği 'Algılanan Sosyal Destek Ölçeği' ile, iş doyumunu 'İş Doyum Ölçeği' ile değerlendirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel ve iş yaşamına ilişkin özellikleri 'Kişisel Bilgi Formu' aracılığıyla belirlenmiştir.

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın amacıyla ilişkili olduğu düşünülen 13 sorudan oluşan bu form zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ve iş yaşantılarıyla ilgili özelliklerine ilişkin bilgi edinmek için araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu (Ek-1); zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerden cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, engelli tanıdığı olma durumu, yaşadığı ortam gibi kişisel bilgiler ile çalıştığı kurumun türü, mezun olduğu bölüm, yetersizliği olan çocuklarla hizmet süresi, özel eğitim kurumunda çalışmayı kendi isteğiyle seçme durumu, çalışma alanını değiştirmeyi isteme durumu, çalışılan çocukların zihinsel yetersizlik dereceleri, aylık geliri yeterli bulma durumu ve sürekli bir mesleki bedensel gerilim hissetme durumu gibi iş yaşantılarıyla ilgili bilgileri elde etmek amacıyla düzenlenmiştir.

3.3.2. İş Stresi Ölçeği

Bu araştırmada, Kyriacou ve J. Sutcliffe'nin (1978) İngiltere'de çalışan ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresini belirleyen 51 madde olarak geliştirdikleri İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek daha sonra Furnham ve Payne'in (1987) çalışmasında Batı Hindistan'da çalışan ortaöğretim öğretmenlerinde 36 madde olarak kısaltılmış şekliyle uygulanmıştır. İş stresi ölçeği (Ek-2), Özdayı'nın (1990) çalışmasında Türkçe'ye çevirilmiş ve 41 madde halinde Türk toplumuna uyarlanmıştır. İş Stresi Ölçeği 5'li Likert tipindedir, maddelere karşılık gelen puan dağılımında; 1 puan: Hiç stres yok; 2 puan: Nadiren stres var; 3 puan: Biraz stresli; 4 puan: Sık sık stresli; 5 puan: Her zaman stresli şeklinde değerlendirilmektedir. İş stresi ölçeği uygulanırken, öğretmenlerin her bir soruyu okuduktan sonra kendilerine uygun olan beş seçenekten yanıt olarak sadece birini işaretlemeleri istenmiştir.

Özdayı (1990), iş stresi ölçeğinin güvenirlik analizini Resmi lisede ve Özel lisede çalışan 1134 öğretmen üzerinde yaparak iç tutarlık katsayısını Cronbach Alpha, $\alpha = 0,92$ olarak bulmuştur. Daha sonra Çivilidağ (2003), Anadolu liselerinde ve özel liselerde çalışan 225 öğretmen üzerinde iş stresi ölçeğinin güvenirlik analizini yaparak iç tutarlık katsayısını Cronbach Alpha, $\alpha = 0,96$ olarak bulmuştur. Bu araştırmada ise 320 öğretmen üzerinde iş stresi ölçeğinin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha, $\alpha = 0,97$ olarak bulunmuştur.

Bu araştırma da İş Stresi Ölçeğindeki sorular ölçeği kullanan araştırmacıların bilgileri dahilinde, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin ve uzmanların görüşü alınarak yeniden düzenlenmiştir. Araştırmada çalışma grubunun özelliklerine uymadığı düşünülen bazı sorular ölçekten çıkarılmış, sorulardaki bazı ifadeler ise anlamsal bütünlük bozulmayacak şekilde esnek hale getirilerek değiştirilmiştir. Ölçekte yer alan ‘‘Başarısız öğrencileri sınıf geçirmede okul içi ve dışı baskıların çokluğu’’, ‘‘Okuldaki bazı disiplin olaylarında yönetim ile ayrı görüşlerde olma’’, ‘‘Öğrencileri inceleme ve araştırmaya sevk edememe’’ bildirimlerinin zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin sorunlarını yansıtmadığı düşünüldüğünden ölçekten çıkarılmış ve ölçek 38 madde haline getirilmiştir. İş stresi ölçeğinde yer alan ‘‘Değişik yetenekte öğrencilerin bulunduğu sınıflarda ders verme zorunluluğu’’ bildirimi; ‘‘Değişik performanslarda ki öğrencilere ders verme zorluğu’’ olarak, ‘‘Öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığı bildirimi’’; ‘‘Öğrencilerin verimsiz çalışmaları’’ olarak, ‘‘Kalabalık sınıflarda ders verme zorluğu’’ bildirimi; ‘‘Kalabalık gruplara ders verme zorluğu’’ olarak, ‘‘Devamlı kötü davranışlarda bulunan öğrencilerle meşgul olma zorunluluğu’’ bildirimi; ‘‘Devamlı problem davranışlar sergileyen öğrencilerle meşgul olma zorunluluğu’’ olarak; ‘‘Ders hazırlığı ve sınav kağıtlarının değerlendirilmesi için zaman yetersizliği’’ bildirimi; ‘‘Ders hazırlığı ve öğrenciyi değerlendirme için zaman yetersizliği’’ olarak, ‘‘Konuların işlenmesinde ders saatlerinin yeterli olmaması’’ bildirimi; ‘‘Dersin işlenmesinde ders süresinin yetersiz oluşu’’ olarak, ‘‘Yıl sonunda öğrenciyi değerlendirirken çok fazla kırtasiye işlemleri’’ bildirimi; ‘‘Öğrenciyi

değerlendirirken çok fazla kırtasiye işlemleri’’olarak ve ‘’Yeni bilimsel fikir ve deneyimleri takip edememe ve öğrencilere aktaramama’’ bildirimi; ‘’Alan ile ilgili gelişmeleri takip edememe ve öğrencilere aktaramama’’ olarak yeniden düzenlenmiştir.

3.3.3.Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Bu araştırmada Çivilidağ (2003) tarafından öğretmenlerin sosyal destek kaynaklarını belirlemek amacıyla geliştirilen, 5 soru ve 5 sosyal destek kaynağından oluşan Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (Ek-3) kullanılmıştır.

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

Sosyal destek kaynaklarından algılanan destek derecelendirilirken; Hiç rahat paylaşamam: 1 puan; Pek rahat paylaşamam : 2 puan; Kararsızım : 3 puan; Oldukça rahat paylaşırım : 4 puan ve Çok rahat paylaşırım : 5 puan şeklinde puanlarla eşleştirilmiştir. Ölçeğin uygulanmasında öğretmenlerin her bir soruyu okuduktan sonra çevresindeki sosyal destek kaynaklarının her birinden ne derece destek aldığını işaretlemesi istenmektedir. Çivilidağ (2003) algılanan sosyal destek ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını Anadolu liselerinde ve özel liselerde görev yapan 225 öğretmen üzerinde yaparak ölçeğinin iç tutarlılık katsayısını Cronbach Alpha, $\alpha = 0,92$ olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada ise algılanan sosyal destek ölçeğinin 320 öğretmen üzerinde güvenilirlik analizi hesaplandığında iç tutarlılık katsayısını Cronbach Alpha, $\alpha = 0,82$ olarak bulunmuştur.

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

Bu araştırmada 320 öğretmen üzerinde yapılan güvenirlik çalışmasında algılanan sosyal destek ölçeğinin sosyal destek kaynaklarının beş alt boyutunda hesaplanan iç tutarlık katsayıları; İş yerimdeki arkadaşlarımla (Cronbach Alpha) $\alpha = 0,63$; Eşimle (Cronbach Alpha) $\alpha = 0,77$; Anne ve Babamla (Cronbach Alpha) $\alpha = 0,81$; İş yeri dışındaki arkadaşlarımla (Cronbach Alpha) $\alpha = 0,69$; Öğrencilerimle (Cronbach Alpha) $\alpha = 0,82$ olarak bulunmuştur.

3.3.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) :

Bu araştırmada Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan iş doyumunu ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde uyarladıkları Minnesota İş Doyum Ölçeği kısa formu kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği Baycan'ın (1985) çalışmasında ilk kez Türkçe formuyla 120 çalışan üzerinde kullanılmıştır (Özdayı, 1990; Çivilidağ, 2003; Demirkıran, 2004).

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa ve uzun formu çeşitli alanlarda çalışanların iş doyumunu ile ilgili yapılan bir çok araştırmada kullanılmıştır (Baycan, 1985; Özdayı, 1990; Ferik,1997; Aliyeva, 2001; Çivilidağ, 2003; Demirkıran, 2004, Genç, 2006). Bu araştırmada uygulandığı ve değerlendirilmesi daha pratik olan 5'li Likert tipi 20 maddelik Minnesota İş Doyum Ölçeği kısa formu (Ek-4) tercih

edilmiştir. Yurt dışında yapılan bir çok araştırmada kullanılan bu ölçeğin test- tekrar test güvenirliği 0,89 olarak bulunmuştur (Aliyeva, 2001; Demirkıran, 2004.) Özdayı(1990) özel ve resmi liselerde çalışan 1134 öğretmen üzerinde yaptığı güvenirlik analizinde Cronbach Alpha, $\alpha = 0,86$ bulunmuştur. Bu araştırmada ise 320 öğretmen üzerinde Minnesota İş Doyum Ölçeğinin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha, $\alpha = 0,93$ olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) ile iş doyumunun iki farklı boyutu; içsel ve dışsal iş doyumu bir arada ölçülebilmektedir. İçsel doyum (Soru 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini ve dışsal doyum (Soru 5,6,12,13,14,19) ise çalışanların çalıştıkları kurum ile ilgili neler hissettiklerini yansıtmaktadır. Ölçek puanları hesaplanırken genel iş doyumu için puanlar 20-100; içsel iş doyumu için 12-60 ve dışsal iş doyumu için 6-30 arasında değişmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği(MSQ)'nin alt boyutları ve soruları:

- **İçsel Doyum**; içsel doyumu ölçmek için, ölçeği geliştiren kişiler tarafından aşağıdaki ifadeler kullanılmıştır.

- 1.Aktivite: Her zaman meşgul olabilmek
- 2.Bağımsızlık: İş ortamında tek başına çalışma şansı
- 3.Değişkenlik: Başka işler yapabilme şansı
- 4.Sosyal Statü: Toplumda “birisi” olabilme şansı
7. Ahlaki Değerler: Bir başkasının vicdanı ile çelişmeyecek işler yapabilme
8. Güvenlik: İşin kişiye kalıcı bir çalışma sağlayabilmesi
9. Sosyal Hizmet: Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı
10. Otorite: Başkalarına yapılması gerekeni söyleme şansı
11. Yetenek Yararlılığı: Kişinin yeteneklerini kullanabileceği işler yapma şansı

15. Sorumluluk: Kişinin kendi yargılarını kullanabilme özgürlüğü

16. Yaratıcılık: Kişinin yaptığı işin yöntemlerini değiştirme şansı

20. Başarı: Kişinin yaptığı işin üstesinden gelebildiğini hissetmesi

- **Dışsal Doyum**; dışsal doyumunu ölçmek için, ölçeği geliştiren kişiler tarafından aşağıdaki ifadeler kullanılmıştır.

5. Yönetim- İnsan ilişkileri: Çalışanların birbirleri ile geçinebilme şekli

6. Yönetim-Teknik: Üstün karar vermedeki yetkisi

12. Şirket politikaları ve Uygulamaları: Şirket politikalarının uygulanmaya konuluş şekli

13. Bedel: Kişinin yaptığı iş ve aldığı para

14. İlerleme: İşinde ilerleyebilme şansları

19. İtibar Edilme-Tanınma: İyi bir iş karşılığı kişinin aldığı ödül

(Ferik, 1997 ; Aliyeva, 2001; Demirkıran, 2004).

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

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırmanın uygulanması sürecinde Ankara’da bulunan zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan özel ve resmi özel eğitim kurumları tespit edilmiştir. Araştırmanın uygulanacağı kurum yöneticileri ile ön görüşme yapılarak araştırmanın amacı anlatılmış ve gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama araçları öğretmenlere dağıtılarak cevaplandırırken içten olmalarını sağlamak amacıyla araştırmanın önemi

anlatılmış ve toplanan bilgilerin sadece araştırma amacıyla kullanılacağı vurgulanmıştır. Öğretmenlerin yaklaşık 20 dakikada doldurdıkları anket formlarının üzerindeki ilgili açıklamaları dikkatlice okumaları istenmiştir. Verilerin tamamının toplanması yaklaşık 5 ay sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen verilerin açıklamalara uygun yanıtlanıp yanıtlanmadığı kontrol edilmiş, eksik ve yanlış yanıtlanan ölçekler değerlendirmeye alınmamıştır. Veriler ‘‘SPSS 11,5’’ programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma gurubunun kişisel özelliklerinin ve iş yaşantılarıyla ilgili özelliklerinin dağılımlarını belirlemek üzere frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Çalışma gurubunun iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri ve değişkenlerle ilişkisinin özel ve resmi kurumları açısından farklılaşma durumunu tespit etmek için t Testi Analizi yapılmış, veriler $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. İş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu ve alt boyutları arasında ilişkinin olup olmadığını belirlemek için Pearson Moment Çarpım Korelasyon Katsayısı Analizleri yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda özel ve resmi özel eğitim kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri ve bunların değişkenlerle ilişkileri karşılaştırılmıştır. Çalışma gurubundan elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analiz sonucunda anlamlı farklılık bulunan bulgular tablolar eşliğinde sunulmuştur.

4.1. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirleyebilmek için iki gurubun her ölçekten aldıkları toplam ve alt ölçek puan ortalamaları t testi ile karşılaştırılmış ve analiz sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Özel ve Resmi Kurumda Çalışan Öğretmenlerin Ölçeklerden Aldıkları Puanların Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ OLAN ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	104,10	24,50	93,64	26,71	3,59	318	,000*
Algılanan Sosyal Destek Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,36	3,24	18,04	3,76	,79	318	,426
	Eş desteği	21,00	3,03	22,31	3,04	-2,62	148	,010*
	Aile desteği	19,78	3,78	19,49	4,63	,56	265	,573
	İş dışı ark. dest.	19,57	2,69	19,64	3,42	-,16	220,08	,867
	Öğrenci dest.	8,55	3,78	8,98	3,43	-1,02	318	,305
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	42,87	7,07	43,71	10,00	-,87	317	,383
	Dışsal doyum	16,76	5,29	18,73	6,12	-3,04	318	,002*
	Genel doyum	59,59	11,35	62,44	15,19	-1,79	211,62	,074

$\alpha = 0,05$

Tablo 3’de görüldüğü gibi iş stresi ölçeğinden alınan puanların ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde özel kurumda çalışan öğretmenlerin resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiş, her iki gurubun iş stresi puanları arasında $p<.05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($t= 3,59$, $sd= 318$, $p<.05$).

Algılanan sosyal destek ölçeğinden alınan puanların ortalamaları incelendiğinde; resmi kurumda çalışan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları ($t=-2,62$, $sd=148$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu destek kaynağından aldıkları sosyal destek puan

ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir. İki gurubun diğer destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

İş doyum ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde (Tablo 3) resmi kurumda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum puan ortalamasının, özel kurumda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=-3,04$, $sd=318$, $p<.05$). İş doyumunun alt boyutlarından içsel doyum puanları ve genel doyum puanları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

4.2. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeylerinin Kişiyile İlgili Değişkenler Açısından Farklılaşma Durumu İle İlgili Bulgular

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri olan özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algılanan sosyal destek düzeyleri, iş doyum ve iş stresi düzeylerinin kişiyile ilgili değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, engelli tanıdığı varlığı, yaşadığı ortam) göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

a) Cinsiyet

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin bayan ve erkek olmalarına göre farklılaşma durumuna ilişkin t-testi analiz bulguları Tablo-4’de verilmiştir. Ayrıca özel kurumda çalışan bayan / erkek öğretmenlerin ve resmi kurumda çalışan bayan / erkek öğretmenlerin karşılaştırıldığı t testi analizi bulguları $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilerek Tablo-4 eşliğinde sunulmuştur.

Tablo 4. Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışan Öğretmenler			ERKEK		BAYAN		t	sd	p
			x	ss	x	ss			
İş Stresi		Özel	107,26	25,88	102,40	23,66	1,32	193	,188
		resmi	104,69	25,19	88,63	25,99	3,22	123	,002*
		genel	106,32	25,54	96,84	25,32	3,13	318	,002*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest	özel	17,86	2,83	18,62	3,42	-1,56	193	,119
		resmi	17,69	3,29	18,20	3,96	-,710	123	,479
		genel	17,80	2,99	18,46	3,65	-1,60	318	,109
	Eş desteği	özel	20,50	1,87	21,38	3,66	-1,46	74,76	,146
		resmi	22,04	3,75	22,47	2,58	-,488	34,13	,629
		genel	21,08	2,81	21,87	3,25	-1,55	148	,123
	Aile desteği	özel	19,17	2,86	20,10	4,15	-1,48	164	,139
		resmi	18,09	5,01	20,11	4,34	-2,05	99	,043*
		genel	18,79	3,78	20,10	4,21	-2,46	265	,014*
	İş dışı ark.dest	özel	19,26	1,77	19,74	3,07	-1,39	191,82	,166
		resmi	18,76	3,91	20,03	3,11	-1,93	123	,055
		genel	19,08	2,74	19,86	3,08	-2,21	318	,028*
	Öğrenci dest	özel	8,89	3,29	8,37	4,02	,98	161,81	,327
		resmi	8,84	3,26	9,04	3,57	-,301	123	,764
		genel	8,87	3,26	8,64	3,83	,572	244,84	,568
İş doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	özel	40,73	8,87	44,00	5,62	-2,74	94,74	,007*
		resmi	39,76	11,51	45,50	8,73	-3,06	123	,003*
		genel	40,37	9,88	44,61	7,07	-3,93	160,10	,000*
	Dışsal doyum	özel	15,82	5,40	17,27	5,18	-1,83	193	,068
		resmi	16,82	6,65	19,60	5,70	-2,39	123	,018*
		genel	16,18	5,87	18,21	5,50	-3,04	318	,003*
	Genel doyum	özel	56,40	13,22	61,28	9,87	-2,65	105,76	,009*
		resmi	56,58	17,18	65,10	13,49	-2,73	60,11	,008*
		genel	56,47	14,72	62,82	11,59	-3,88	171,73	,000*

Tablo 4' de görüldüğü gibi özel ve resmi kurumlarda çalışan bayan ve erkek öğretmenlerin iş stresi puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin iş stresi puan ortalamalarının bayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=3,13$, $sd=318$, $p<0,5$). Özel kurumda çalışan erkek ve bayan öğretmenlerin kendi aralarında stres puanları incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Resmi kurumda çalışan bayan ve erkek öğretmenlerin kendi aralarında stres puanları incelendiğinde; erkek öğretmenlerin stres puanlarının, bayan öğretmenlerin stres puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t=3,22$, $sd=123$, $p<0,5$).

Tablo 4' de görüldüğü gibi bayan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin aile desteği kaynağından aldıkları puan ortalaması ($t=-2,46$, $sd=265$, $p<.05$) ile iş dışı arkadaş desteği kaynağından aldıkları puan ortalaması ($t=-2,21$, $sd=318$, $p<.05$), erkek öğretmenlerin bu sosyal destek kaynaklarından aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Algılanan sosyal desteğin iş arkadaşı desteği, eş desteği ve öğrenci desteği kaynağından erkek ve bayan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Resmi kurumlarda çalışan erkek ve bayan öğretmenlerin kendi aralarında algılanan sosyal destek ortalamaları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan bayan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin aile desteği kaynağından aldıkları puanların resmi kurumlarda çalışan erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($t=-2,05$, $sd=99$, $p<.05$). Algılanan sosyal desteğin iş arkadaşı desteği, eş desteği ,iş dışı arkadaş desteği ve öğrenci desteği kaynağından resmi kurumda çalışan erkek ve bayan öğretmenlerin sosyal destek puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Özel kurumda çalışan erkek ve bayan öğretmenlerin kendi aralarında algılanan sosyal destek puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde özel ve resmi kurumlarda görev yapan bayan ve erkek öğretmenlerin iş doyumu puanları incelendiğinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bayan öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutu olan içsel doyum puan ortalamalarının ($t=-3,93$, $sd=160,10$, $p<.05$), dışsal doyum puan ortalamalarının

($t=-3,04$, $sd=318$, $p<.05$) ve genel iş doyumu puan ortalamalarının ($t=-3,88$, $sd=171,73$, $p<.05$), erkek öğretmenlerin iş doyumu puanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenerek bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu yaşadıkları görülmektedir (Tablo 4). Özel kurumda çalışan erkek ve bayan öğretmenlerin kendi aralarında iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelendiğinde; özel kurumda çalışan bayan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanlarının ($t=-2,74$, $sd=94,74$, $p<0,5$) ve genel doyum puanlarının ($t=-2,65$, $sd=105,76$, $p<0,5$) özel kurumda çalışan erkek öğretmenlerin içsel doyum ve genel doyum puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu, dışsal doyum puanları arasında ise özel kurumda çalışan erkek ve bayan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Resmi kurumda çalışan bayan ve erkek öğretmenlerin kendi aralarında iş doyumu puanları incelendiğinde; bayan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanlarının ($t=-3,06$, $sd=123$, $p<0,5$), dışsal doyum alt boyutu puanlarının ($t=-2,39$, $sd=123$, $p<0,5$) ve genel doyum puanlarının ($t=-2,73$, $sd=60,11$, $p<0,5$) resmi kurumda çalışan erkek öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

b) Medeni Durum

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre farklılaşma durumuna ilişkin t-testi analiz bulguları, öğretmenlerin evli ve boşanmış/dul olmalarına göre ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan bekar öğretmenler arasında iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı farklılık bulunmadığı için analiz bulgularına yer verilmemiştir.

- Evli Öğretmenlerin t Testi Analiz Bulguları

Tablo 5. Özel ve resmi kurumlarda çalışan medeni durumları evli olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

MEDENİ DURUMU EVLİ OLAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	101,87	23,77	89,97	29,00	2,78	151	,006*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,38	3,43	18,22	3,74	,272	135,61	,786
	Eş desteği	20,94	3,22	22,31	3,04	-2,55	137	,012*
	Aile desteği	19,68	3,21	19,32	4,49	,505	114	,614
	İş dışı ark. dest.	19,33	2,70	19,16	3,54	,331	120,24	,741
	Öğrenci dest.	9,19	3,98	9,91	3,58	-1,14	151	,253
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,44	8,07	43,71	11,52	-,162	113,62	,871
	Dışsal doyum	17,68	5,54	19,46	6,66	-1,80	151	,074
	Genel doyum	61,03	12,50	63,17	17,40	-,85	115,61	,397

$\alpha = 0,05$

Tablo 5’de görüldüğü gibi özel kurumlarda çalışan evli öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan evli öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiş ve $p < 0,5$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t=2,78$, $sd=151$, $p<.05$). İş doyumu sonuçları incelendiğinde özel ve resmi kurumlarda çalışan evli öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 5).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde resmi kurumlarda çalışan evli öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları ($t=-2,55$, $sd=137$, $p<.05$) özel kurumlarda çalışan evli öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha

yüksektir. İki gurubun diğer destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 5).

- *Dul /Boşanmış Öğretmenlerin t Testi Analiz Bulguları*

Tablo 6. Özel ve resmi kurumlarda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

MEDENİ DURUMU DUL/BOŞANMIŞ OLAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	116,21	24,45	82,53	34,49	2,94	151	,007*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,28	3,12	18,00	2,54	,25	25	,798
	Eş desteği	-	-	-	-	-	-	-
	Aile desteği	18,16	6,08	19,32	5,64	,19	114	,614
	İş dışı ark. dest.	19,78	1,57	20,76	2,83	-1,12	10	,848
	Öğrenci dest.	9,85	,94	10,61	3,12	-,86	25	,394
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	35,64	8,02	45,07	13,18	-2,26	25	,032*
	Dışsal doyum	14,00	5,02	21,61	5,97	-3,59	25	,001*
	Genel doyum	49,64	12,23	66,69	18,99	-2,79	25	,010*

$\alpha = 0,05$

Tablo 6’da görüldüğü gibi özel kurumlarda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiş ve $p < 0,5$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t=2,94$, $sd=151$, $p < .05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde resmi ve özel kurumlarda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanlarının ($t=-2,26$, $sd=25$, $p<.05$) , dışsal doyum alt boyutu puanlarının ($t=-3,59$, $sd=25$, $p<.05$) ve genel doyum puanlarının ($t=-2,79$, $sd=25$, $p<.05$) özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 6).

c) Yaş

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin yaşlarına göre farklılaşma durumuna ilişkin t-testi analiz bulguları, öğretmenlerin 25 yaş ve altı, 26 yaş-40 yaş arası, 41 yaş ve üstü olmalarına göre gruplandırılarak ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir.

- 25 Yaş ve Altı Olan Öğretmenlerin t- Testi Analiz Bulguları

Tablo 7. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

25 YAŞ VE ALTI OLAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	105,93	23,73	94,04	23,59	2,14	98	,035*
Algılanan Sosyal Destek Alt	İş arkadaşı dest.	18,36	2,78	16,12	4,23	3,01	98	,021*
	Eş desteği	20,57	4,18	20,00	1,41	,18	14	,855
	Aile desteği	20,43	3,74	22,04	2,85	-1,92	98	,057
	İş dışı ark. dest.	19,94	2,92	20,16	3,59	-,27	33,14	,787
	Öğrenci dest.	7,44	3,64	7,62	3,00	-,21	98	,829
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	44,48	6,73	46,62	7,51	-1,31	98	,003*
	Dışsal doyum	17,07	5,01	17,54	5,31	-,38	98	,698
	Genel doyum	61,56	10,80	10,80	11,90	-1,00	98	,318

$\alpha = 0,05$

Tablo 7’de görüldüğü gibi özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiş ve $p<.05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t=2,14$, $sd=98$, $p<.05$).

Algılanan sosyal destek puan ortalamaları incelendiğinde özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından iş arkadaşı desteğinden aldıkları puan ortalamaları ($t=3,01$, $sd=98$, $p<.05$), resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Resmi ve özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 6).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanlarının özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($t=-1,31$, $sd=98$, $p<.05$). Özel ve resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu puanları ve genel doyum puanlarının arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 6).

- 26 Yaş- 40 Yaş Arası Öğretmenlerin t- Testi Analiz Bulguları

Tablo 8. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

26 YAŞ-40 YAŞ ARASI ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	101,90	27,18	93,78	25,31	1,85	142	,066
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,50	3,77	18,46	3,77	,06	142	,947
	Eş desteği	21,93	2,13	22,69	3,26	-1,23	64,39	,220
	Aile desteği	19,49	3,63	18,73	4,87	1,00	125	,319
	İş dışı ark. dest.	18,50	2,31	19,46	3,10	,06	129,20	,951
	Öğrenci dest.	8,69	3,83	8,92	3,57	-,37	142	,709
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	41,63	7,17	43,29	8,55	-1,25	141	,211
	Dışsal doyum	16,17	5,55	19,02	5,77	-3,01	142	,003*
	Genel doyum	57,68	11,71	62,32	27,18	-2,20	141	,029*

$\alpha = 0,05$

Tablo 8’de görüldüğü gibi özel ve resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin stres puan ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır (Tablo 8).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde özel ve resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 8).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 8), resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu puanlarının ($t=-$

3,01 , sd=142 , p<.05) ve genel doyum puanlarının (t=-2,20 , sd=141 , p<.05), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin dışsal doyum ve genel doyum puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 8). Özel ve resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu puanları ve genel doyum puanlarının arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 8).

- 41 Yaş ve Üzeri Olan Öğretmenlerin t- Testi Analiz Bulguları

Tablo 9. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

41 YAŞ VE ÜZERİ ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	104,56	21,29	93,00	32,57	1,71	45,15	,092
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,13	3,12	18,60	2,84	-,66	74	,510
	Eş desteği	19,86	3,18	21,86	2,64	-2,39	50	,020*
	Aile desteği	18,52	4,07	18,58	4,69	-,04	38	,962
	İş dışı ark. dest.	19,10	2,84	19,63	4,02	-,66	74	,507
	Öğrenci dest.	10,15	3,36	10,20	3,07	-,06	74	,950
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	42,15	7,12	42,36	14,04	-,07	38,83	,939
	Dışsal doyum	17,19	5,33	19,00	7,49	-1,14	47,95	,259
	Genel doyum	59,34	11,37	61,36	20,83	-,48	40,37	,630

$\alpha = 0,05$

Tablo 9 da görüldüğü gibi resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları (t=-2,39 , sd=50 , p<.05) özel kurumlarda çalışan 41 yaş

ve üzeri olan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

İş doyumu ve iş stresi puanları incelendiğinde (Tablo 9) , özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

d) Engelli Tanıdığın Varlığı

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin engelli tanıdıklarının varlığına göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin t-testi analiz bulguları Tablo 10’da verilmiştir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engeli tanıdığı olan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu puanları arasında anlamlı farklılık bulunmadığı için analiz bulgularına yer verilmemiştir.

- Engelli Tanıdığı Olmayan Öğretmenlerin t- Testi Analiz Bulguları

Tablo 10. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ENGELLİ TANIDIĞI OLMAYAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	105,60	24,62	93,33	27,04	3,88	272	,000*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,49	3,35	18,03	3,69	1,03	220,74	,301
	Eş desteği	21,02	2,77	22,25	3,05	-2,33	122	,021*
	Aile desteği	19,94	3,49	19,34	4,80	1,03	149,44	,305
	İş dışı ark. dest.	19,68	2,43	19,64	3,42	,08	183,93	,932
	Öğrenci dest.	8,55	3,97	8,97	3,49	-,91	254,81	,363
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,37	6,67	43,72	10,15	-,319	174,32	,750
	Dışsal doyum	16,65	5,24	18,67	6,05	-2,94	272	,003*
	Genel doyum	59,96	11,06	62,39	15,24	-1,44	187,05	,151

$\alpha = 0,05$

Tablo 10’da görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiş ve $p < ,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t=3,88$, $sd=272$, $p < ,05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 10), resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları ($t=-2,33$, $sd=122$, $p < ,05$) özel kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin bu

kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır (Tablo 10).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 10), resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu puanlarının özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($t=-2,94$, $sd=272$, $p<.05$). Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanları ve genel doyum puanlarının arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 10).

e) Yaşadığı Ortam

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin birlikte yaşadıkları kişilere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Öğretmenlerin birlikte yaşadıkları kişiler ile algılanan sosyal destek ilişkisi, öğretmenlerin demografik özelliklerine (medeni durum, yaş) bağlı olarak istatistik programında boş veri hücrelerinin bulunmasından dolayı incelenmemiştir. Anne babayla yaşayan öğretmenlerin ve eşiyle yaşayan öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumunun farklılaşma durumuna ilişkin t testi analiz bulguları ayrı tablolar eşliğinde verilirken, özel ve resmi kurumlarda yalnız yaşayan ve arkadaşlarıyla yaşayan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığından analiz bulgularına yer verilmemiştir.

- Anne- Babayla Yaşayan Öğretmenlerin t Testi Analiz Bulguları

Tablo 11. Özel ve resmi kurumlarda çalışan anne-babayla yaşayan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ANNE-BABAYLA YAŞAYAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	104,07	25,42	91,76	23,73	2,24	95	,027*
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,07	5,32	46,10	7,98	-1,89	40,96	,065
	Dışsal doyum	16,01	4,93	18,03	5,43	-1,80	95	,074
	Genel doyum	59,08	9,38	64,13	12,61	-1,96	43,98	,056

$\alpha = 0,05$

Tablo 11’de görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan anne-babayla yaşayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiş ve $p < 0,5$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t=2,24$, $sd=95$, $p < .05$).

İş doyumu puanları incelendiğinde (Tablo 11) özel ve resmi kurumlarında çalışan anne babayla yaşayan öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

- *Eşi ile Yaşayan Öğretmenlerin t Testi Analiz Bulguları*

Tablo12. Özel ve resmi kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

EŞİ İLE YAŞAYAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	106,92	22,94	93,46	27,81	3,09	134	,002*
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	42,54	8,50	43,12	11,36	-,337	133	,736
	Dışsal doyum	16,61	5,62	19,13	6,86	-2,34	134	,020*
	Genel doyum	59,02	13,16	62,26	17,36	-1,22	133	,223

$\alpha = 0,05$

Tablo 12’ de görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiş ve $p < 0,5$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t=3,09$, $sd=134$, $p<.05$).

İş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 12), resmi kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarından dışsal doyum puanlarının özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=-2,34$, $sd=134$, $p<.05$). Özel ve resmi kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin içsel doyum puanları ve genel doyum puanlarının arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır (Tablo 12). Özel ve resmi kurumlarda yalnız yaşayan ve arkadaşlarıyla yaşayan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi puanları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır.

4.3. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeylerinin İş Yaşantısı İle İlgili Değişkenler Açısından Farklılaşma Durumu İle İlgili Bulgular

Araştırmanın amaçlarından bir diğeri olan, özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin iş yaşantısı ile ilgili değişkenlere (mezun olduğu bölüm, yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi, özel eğitim kurumunda çalışmayı kendi isteğiyle seçme durumu, çalışma alanını değiştirmeyi isteme durumu, çalıştıkları çocukların zihinsel yetersizlik dereceleri, aylık geliri yeterli bulma durumu, sürekli bir mesleki gerilim hissetme durumu) göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

a) Mezun Olunan Bölüm

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin mezun oldukları bölüme göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu olan öğretmenlerin, sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin, okul öncesi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin t -testi analiz bulguları ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir. Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan çocuk gelişimi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu puanları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmadığı için analiz bulgularına yer verilmemiştir.

- *Özel Eğitim Öğretmenliği Bölümü Mezunu Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları*

Tablo 13. Özel ve Resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ MEZUNU ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	105,38	24,71	85,86	20,01	4,42	99,42	,000*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,90	3,14	16,79	4,06	2,84	75,77	,006*
	Eş desteği	21,00	3,54	23,13	2,83	-2,28	46	,027*
	Aile desteği	20,12	3,39	19,40	4,77	,85	92	,397
	İş dışı ark. dest.	19,95	2,60	19,62	3,10	,57	101	,569
	Öğrenci dest.	7,60	3,43	9,76	4,24	-2,76	78,27	,007*
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	42,85	8,72	46,93	7,62	-2,46	101	,015*
	Dışsal doyum	16,91	5,82	20,16	5,93	-2,76	101	,007*
	Genel doyum	59,76	13,61	67,09	12,82	-2,75	101	,007*

$\alpha = 0,05$

Tablo 13’de görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerinin, resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiş ve $p < .05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($t = 4,42$, $sd = 99,42$, $p < .05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 13), resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş arkadaşı desteği puanları ,özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek

puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir ($t=2,84$, $sd=75,77$, $p<.05$). Buna karşılık resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin eş desteği puanlarının ($t=-2,28$, $sd=46$, $p<.05$) ve öğrenci desteği puanlarının ($t=-2,76$, $sd=78,27$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin eş desteği ve öğrenci desteği puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 13). Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerin aile desteği puanlarında ve iş dışı arkadaş desteği puanları arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 13).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 13), resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum puanlarının ($t=-2,46$, $sd=101$, $p<.05$), dışsal doyum puanlarının ($t=-2,76$, $sd=101$, $p<.05$) ve genel doyum puanlarının ($t=-2,75$, $sd=101$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerinin iş doyumunu içsel doyum alt boyutu, dışsal doyum alt boyutu ve genel doyum puanlarından aldıkları puanlardan anlamlı olarak daha yüksektir.

- *Sınıf Öğretmenliği Bölümü Mezunu Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları*

Tablo 14. Özel ve resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ MEZUNU ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	106,10	22,51	111,57	25,96	-1,14	121	,254
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,15	2,53	18,33	3,30	-,317	121	,752
	Eş desteği	21,06	2,93	21,36	3,04	-,378	64	,707
	Aile desteği	19,71	2,55	18,70	4,59	1,02	27,95	,314
	İş dışı ark. dest.	19,38	2,70	19,39	3,63	-,007	45,65	,994
	Öğrenci dest.	8,32	3,37	8,57	2,54	-,392	121	,696
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,15	5,40	37,75	11,67	2,55	37,15	,015*
	Dışsal doyum	16,15	5,28	15,78	6,16	,32	121	,744
	Genel doyum	59,31	9,69	53,54	16,85	1,85	40,01	,071

$\alpha = 0,05$

Tablo 14’de görüldüğü gibi özel ve resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenler arasında iş stresi puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte özel ve resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin algılanan sosyal destek puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 14).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 14), özel kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum puanları ($t=2,55$, $sd=37,15$, $p<.05$), resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği mezunu öğretmenlerin içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 14). Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenliği bölümü mezun öğretmenlerin İş doyumunun alt boyutu olan dışsal doyum puanlarının ve genel doyum puanlarının arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır (Tablo 14).

- *Okul Öncesi Öğretmenliği Bölümü Mezunu Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları*

Tablo 15. Özel ve resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ MEZUNU ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	97,52	32,07	83,36	27,27	1,61	44	,113
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	16,83	4,86	17,95	3,41	-,432	44	,668
	Eş desteği	21,37	2,26	24,42	,97	-3,46	9,77	,006*
	Aile desteği	20,78	3,93	21,47	2,83	-,637	38	,528
	İş dışı ark. dest.	20,66	1,68	20,92	3,93	-,292	33,67	,772
	Öğrenci dest.	12,66	4,93	9,40	3,13	2,72	44	,009*
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	41,65	8,80	46,32	7,77	-1,88	43	,066
	Dışsal doyum	17,90	4,60	20,00	5,33	-1,41	44	,165
	Genel doyum	59,15	12,73	66,32	12,55	-1,89	43	,065

$\alpha = 0,05$

Tablo 15’de görüldüğü gibi özel ve resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenler arasında iş doyumu ve iş stresi puan ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 15), resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin eş desteği puanları, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir ($t=-3,46$, $sd=9,77$, $p<.05$). Buna karşılık özel kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin öğrenci desteği puanlarının ($t=2,72$, $sd=44$, $p<.05$) , resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin öğrenci desteği puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 15). Özel ve resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerin iş arkadaşı desteği , aile desteği ve iş dışı arkadaşı desteği puanları arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 15).

b) Çalışma Süresi

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin çalışma sürelerine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan yetersizliğe sahip çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve daha az çalışma süresi olan ve 6 yıl-15 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin t -testi analiz bulguları ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir. Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan yetersizliğe sahip çocuklarla 16 yıl ve üstü çalışma süresi olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu puanları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmadığı için analiz bulgularına yer verilmemiştir.

- 5 Yıl ve Daha Az Çalışma Süresi Olan Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları

Tablo 16. Özel ve resmi kurumlarda çalışan yetersizliğe sahip çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

5 YIL VE DAHA AZ ÇALIŞMA SÜRESİ OLAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	105,58	23,91	97,24	21,29	2,33	195	,020*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,56	3,06	17,42	4,11	1,93	91,11	,056
	Eş desteği	21,72	2,84	22,33	3,84	-,72	41,70	,470
	Aile desteği	20,02	3,64	19,16	5,36	1,04	68,06	,300
	İş dışı ark. dest.	19,67	2,72	19,13	3,57	1,06	92,54	,291
	Öğrenci dest.	8,08	3,84	8,48	3,46	-,79	195	,430
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,86	6,91	44,16	9,00	-,229	93,04	,820
	Dışsal doyum	16,82	5,26	18,67	5,39	-2,26	195	,025*
	Genel doyum	60,69	11,29	62,83	13,30	-1,16	195	,245

$\alpha = 0,05$

Tablo 16’da görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş, her iki gurubun stres puanları arasında $p<.05$ anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmuştur ($t=2,33$, $sd=195$, $p<.05$)

Algılanan sosyal destek sonuçları incelendiğinde (Tablo 16), özel ve resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin sosyal destek puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 16), resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu puan ortalamasının, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=-2,26$, $sd=195$, $p<.05$).

- 6 Yıl- 15 Yıl Arası Çalışma Süresi Olan Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları

Tablo 17. Özel ve resmi kurumlarda çalışan zihinsel yetersizliğe sahip çocuklarla çalışma süresi 6 yıl-15 yıl arası olan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ÇALIŞMA SÜRESİ 6 YIL- 15 YIL OLAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	101,50	26,09	85,90	28,17	2,98	106	,003*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	17,92	3,50	18,41	3,42	-,73	106	,466
	Eş desteği	20,14	2,84	22,84	3,84	-3,79	58	,000*
	Aile desteği	19,23	3,07	20,06	2,09	-,99	85	,324
	İş dışı ark. dest.	19,43	2,62	20,30	3,16	-1,54	106	,124
	Öğrenci dest.	9,47	3,45	9,22	3,53	,366	106	,715
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	40,35	6,97	45,30	8,41	-3,31	105	,001*
	Dışsal doyum	16,43	5,39	19,30	6,52	-2,49	106	,014*
	Genel doyum	56,61	11,12	64,60	14,13	-3,25	105	,002*

$\alpha = 0,05$

Tablo 17’de görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6 yıl ve 15 yıl arası olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş, her iki gurubun stres puanları arasında $p<.05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu belirlenmiştir ($t=2,98$, $sd=106$, $p<.05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 17), resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6yıl – 15 yıl arası olan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları ($t=-3,79$, $sd=58$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. İki gurubun diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 17).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 17), resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6 yıl-15 yıl arası olan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanları ($t=-3,31$, $sd=105$, $p<.05$), dışsal doyum puanları ($t=-2,49$, $sd=106$, $p<.05$) ve genel doyum puanları ($t=-3,25$, $sd=105$, $p<.05$) , özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

c) Çalışma Alanını Değiştirmeyi İsteme Durumu

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin çalışma alanını değiştirmeyi isteme durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Özel ve resmi kurumlarda çalışma alanını değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin ve çalışma alanını değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin t testi analiz bulguları ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir.

- Çalışma Alanını Değiştirmeyi İsteyen Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları

Tablo 18. Özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ALAN DEĞİŞTİRMEYİ İSTEYEN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	106,49	24,24	109,56	28,49	-,64	158	,518
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,16	3,11	18,89	3,21	-1,23	158	,217
	Eş desteği	20,95	2,69	21,57	3,20	-,851	81	,397
	Aile desteği	20,27	3,35	20,80	3,60	-,774	140	,440
	İş dışı ark. dest.	19,66	1,99	20,35	3,83	-1,04	41,97	,303
	Öğrenci dest.	8,54	3,86	8,81	2,39	-,507	97,16	,614
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	42,14	7,25	36,59	11,63	2,74	44,71	,009*
	Dışsal doyum	15,99	4,83	14,05	5,35	2,08	158	,039*
	Genel doyum	58,13	11,05	50,64	16,10	2,64	46,65	,011*

$\alpha = 0,05$

Tablo 18’de görüldüğü gibi, iş stresi sonuçları incelendiğinde özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin stres puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 18), özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin algılanan sosyal destek puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde ise (Tablo 18), özel kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanları ($t=2,74$, $sd=44,71$, $p<.05$), dışsal doyum puanları ($t=2,08$, $sd=158$, $p<.05$) ve genel doyum puanları ($t=2,64$, $sd=46,65$, $p<.05$) , resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

- *Çalışma Alanını Değiştirmeyi İstemeyen Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları*

Tablo 19. Özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ALAN DEĞİŞTİRMEYİ İSTEMEYEN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	100,01	24,58	86,95	22,97	3,46	158	,001*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,70	3,45	17,69	3,93	1,73	157,18	,085
	Eş desteği	21,13	3,88	22,63	2,94	-1,77	65	,081
	Aile desteği	18,81	4,40	18,91	4,93	-,113	123	,910
	İş dışı ark. dest.	19,43	3,60	19,34	3,20	,166	158	,868
	Öğrenci dest.	8,56	3,67	9,05	3,80	-,819	158	,414
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	44,14	6,62	46,70	7,48	-2,25	157	,025*
	Dışsal doyum	18,09	5,79	20,70	5,32	-2,93	146,16	,004*
	Genel doyum	62,12	11,49	67,40	11,74	-2,84	157	,005*

$\alpha = 0,05$

Tablo 19’da görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları ve her iki gurubun stres puanları arasında $p<.05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu belirlenmiştir ($t = 3,46$, $sd=158$, $p<.05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin algılanan sosyal destek alt boyutlarında puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 19), resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutu puanları ($t=-2,25$, $sd=157$, $p<.05$), dışsal doyum puanları ($t=-2,93$, $sd=146,16$, $p<.05$) ve genel doyum puanları ($t=-2,84$, $sd=157$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin içsel doyum,dışsal doyum ve genel doyum puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

d) Alanı İsteyerek Seçme Durumu

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin özel eğitim alanını isteyerek seçme durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Özel ve resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin ve isteyerek seçmeyen öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin farklılaşma durumunu gösteren t -testi analiz bulguları ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir.

- Çalışma Alanını İsteyerek Seçen Öğretmenlerin t-Testi Analiz Bulguları

Tablo 20. Özel ve resmi kurumlarda çalışan özel eğitim alanını isteyerek seçen öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ÖZEL EĞİTİM ALANINI İSTEYEREK SEÇEN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	100,14	26,17	91,32	26,32	2,43	216	,016*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,97	3,21	17,95	4,32	1,88	147,41	,061
	Eş desteği	21,01	3,55	22,67	3,01	-2,52	102	,013*
	Aile desteği	20,13	4,12	19,21	5,08	1,34	185	,180
	İş dışı ark. dest.	19,92	2,88	19,27	3,47	1,49	216	,136
	Öğrenci dest.	8,73	4,36	8,70	3,65	,056	216	,955
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,70	7,85	44,62	10,09	-,718	153,08	,474
	Dışsal doyum	17,72	5,34	19,68	5,52	-2,62	216	,009*
	Genel doyum	61,36	12,15	64,31	14,66	-1,61	215	,109

$\alpha = 0,05$

Tablo 20’ de görüldüğü gibi özel kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş ve her iki gurubun stres puanları arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($t=2,43$, $sd=216$, $p < .05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde ise (Tablo 20), resmi kurumlarda çalışan özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları puanlar ($t=-2,52$, $sd=102$, $p < .05$) özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puanlarından anlamlı olarak daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan

öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 20).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 20), resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu puanlarının özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=-2,62$, $sd=216$, $p<.05$). İş doyumunun içsel doyum alt boyutunda ve genel doyum puanları arasında özel ve resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenler arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır (Tablo 20).

- Çalışma Alanını İsteyerek Seçmeyen Öğretmenlerin *t*-Testi Analiz Bulguları

Tablo 21. Özel ve resmi kurumlarda çalışan özel eğitim alanını isteyerek seçmeyen öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ÖZEL EĞİTİM ALANINI İSTEYEREK SEÇMEYEN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	112,20	18,35	98,97	27,16	2,66	57,31	,010*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	17,10	2,96	18,26	1,96	-2,13	100	,035*
	Eş desteği	20,96	1,59	21,35	2,97	-,49	21,46	,625
	Aile desteği	19,03	2,79	20,21	3,13	-1,72	78	,089
	İş dışı ark. dest.	18,87	2,10	20,47	3,18	-2,75	56,43	,008*
	Öğrenci dest.	8,18	2,13	9,63	2,81	-2,92	100	,004*
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	41,20	4,78	41,63	9,61	-,25	48,06	,799
	Dışsal doyum	14,81	4,63	16,55	6,91	-1,37	57,02	,174
	Genel doyum	56,01	8,54	58,18	15,73	-,78	50,19	,437

$\alpha = 0,05$

Tablo 21’de görüldüğü gibi, özel kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin , resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş ve her iki gurubun stres puanları arasında $p<.05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($t=2,66$, $sd=57,31$, $p<.05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 21), resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin iş arkadaşı desteği kaynağından aldıkları puanlar ($t=-2,13$, $sd=100$, $p<.05$), iş dışı arkadaş desteği kaynağından aldıkları puanlar ($t=-2,75$, $sd=56,43$, $p<.05$) ve öğrenci desteği kaynağından aldıkları puanlar ($t=-2,92$, $sd=100$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu destek kaynaklarından aldıkları puanlara göre anlamlı olarak daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin eş desteği ve aile desteği sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 21), özel ve resmi kurumlarında özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

e) Çalışılan Çocukların Zihinsel Yetersizlik Dereceleri

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları çocukların zihinsel yetersizlik derecelerine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Özel ve resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin, orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin, ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin farklılaşma durumuna ilişkin t -testi analiz bulguları ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir.

- Hafif Derecede Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışan Öğretmenler

Tablo 22. Özel ve resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

HAFİF DERECEDE ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ OLAN ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	94,56	20,92	105,62	22,57	-1,66	44	,104
Algılanan Sosyal Destek Alt	İş arkadaşı dest.	19,60	3,21	19,12	2,75	,501	44	,619
	Eş desteği	21,83	2,35	20,10	3,14	1,77	32	,086
	Aile desteği	19,19	2,15	21,40	2,79	-2,42	29	,022*
	İş dışı ark. dest.	19,86	1,73	18,25	2,26	2,70	44	,010*
	Öğrenci dest.	8,86	4,09	2,16	2,51	1,52	44	,135
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,36	4,27	41,50	12,37	,585	16,93	,566
	Dışsal doyum	18,56	5,95	16,31	5,59	1,24	44	,218
	Genel doyum	61,93	9,50	57,81	16,81	,906	20,24	,376

$\alpha = 0,05$

Tablo 22' de görüldüğü gibi, özel ve resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin aile desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir ($t=-2,42$, $sd=29$, $p<.05$). Buna karşılık özel kurumlarda hafif derecede

zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği kaynağından aldıkları puanlar ($t=2,70$, $sd=44$, $p<.05$) resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu sosyal destek kaynağından aldıkları puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 22). Özel ve resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puanlar arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 22).

- *Orta Derecede Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışan Öğretmenler*

Tablo 23. Özel ve resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi ve algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

ORTA DERECEDE ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ BULUNAN ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	102,44	24,48	95,51	25,02	1,42	114	,156
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,11	3,59	17,28	4,01	1,13	114	,258
	Eş desteği	21,00	2,93	23,38	2,08	-3,32	61	,002*
	Aile desteği	20,10	3,94	20,97	2,92	-1,12	97	,264
	İş dışı ark. dest.	19,62	2,76	20,94	3,17	-2,31	114	,022*
	Öğrenci dest.	8,75	3,83	9,82	3,53	-1,45	114	,149
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	44,21	6,60	42,71	10,62	,926	113	,356
	Dışsal doyum	17,96	4,98	17,64	6,20	,300	114	,765
	Genel doyum	62,06	10,71	60,35	15,92	,603	56,17	,549

$\alpha = 0,05$

Tablo 23’de görüldüğü gibi iş doyumu ve iş stresi sonuçları incelendiğinde, özel ve resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 23), resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları ($t=-3,32$, $sd=61$, $p<.05$) ve iş dışı arkadaş desteği kaynağından aldıkları puanların ortalamaları ($t=-2,31$, $sd=114$, $p<.05$) özel kurumlarında çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puanlar arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 23).

- *Ağır ve Çok Ağır Derecede Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışan Öğretmenler*

Tablo 24. Özel ve resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu ve düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

AĞIR VE ÇOK AĞIR DERECEDE ZİHİNSEL YETERSİZLİĞİ BULUNAN ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	108,80	24,76	89,87	27,87	4,45	139,30	,000*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,15	2,86	18,22	3,78	-,127	125,61	,899
	Eş desteği	20,04	3,70	22,31	3,23	-2,35	51	,023*
	Aile desteği	19,68	3,99	18,28	5,34	1,76	135	,080
	İş dışı ark. dest.	19,44	2,90	19,22	3,57	,407	131,86	,685
	Öğrenci dest.	8,27	3,65	8,92	3,49	-1,14	156	,255
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	41,55	7,99	44,77	9,03	-2,37	156	,019*
	Dışsal doyum	15,11	4,87	19,90	6,00	-5,40	131,59	,000*
	Genel doyum	56,67	11,87	64,67	14,20	-3,77	134,19	,000*

$\alpha = 0,05$

Tablo 24’de görüldüğü gibi, özel kurumlarda ağır ve çok ağır zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş, her iki gurubun stres puanları arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($t = 4,45$, $sd = 139,30$, $p < .05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 24), resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir ($t=-2,35$, $sd=51$, $p<.05$). Özel ve resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puanlar arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 24).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 24) resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu içsel doyum alt boyutunda aldıkları puan ortalamalarının ($t=-2,37$, $sd=156$, $p<.05$) , dışsal doyum alt boyutunda aldıkları puan ortalamalarının ($t=-5,40$, $sd=131,59$, $p<.05$) ve genel doyum puan ortalamalarının ($t=-3,77$, $sd=134,19$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarına göre anlamlı olarak daha yüksektir.

f) Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumu

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin aylık gelirlerini yeterli bulma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Özel ve resmi kurumlarda aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin ve aylık gelirinin yeterli bulmayan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin farklılaşma durumuna ilişkin t- testi analiz bulguları ayrı tablolar eşliğinde verilmiştir.

- *Aylık Gelirini Yeterli Bulan Öğretmenler*

Tablo 25. Özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

AYLIK GELİRİNİ YETERLİ BULAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	90,63	24,24	80,48	21,69	2,28	110	,024*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,87	3,67	17,48	4,70	1,75	110	,083
	Eş desteği	21,11	3,41	22,56	3,37	-1,62	58	,110
	Aile desteği	19,54	4,39	19,87	4,89	-,336	87	,738
	İş dışı ark. dest.	19,87	3,48	20,25	3,66	-,555	110	,580
	Öğrenci dest.	9,06	4,02	10,04	3,79	-1,30	110	,195
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	45,41	7,12	48,48	6,54	-2,33	110	,022*
	Dışsal doyum	20,60	5,12	22,27	4,85	-1,74	110	,084
	Genel doyum	66,01	11,39	70,76	10,79	-2,22	110	,028*

$\alpha = 0,05$

Tablo 25’de görüldüğü gibi özel kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin , resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş, her iki gurubun stres puanları arasında $p < .05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($t = 2,28$, $sd = 110$, $p < .05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 25), özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin sosyal destek

kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 25), resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutunda aldıkları puan ortalamalarının ($t=-2,33$, $sd=110$, $p<.05$) ve genel doyum puan ortalamalarının ($t=-2,22$, $sd=110$, $p<.05$) özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarına ve genel doyum puan ortalamalarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

- *Aylık Gelirini Yeterli Bulmayan Öğretmenler*

Tablo 26. Özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

AYLIK GELİRİNİ YETERLİ BULMAYAN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	110,83	21,78	101,57	26,42	2,60	138,79	,010*
Algılanan Sosyal Destek Alt Boyutları	İş arkadaşı dest.	18,10	2,99	18,38	3,04	-,641	206	,522
	Eş desteği	20,92	2,77	22,15	2,83	-2,06	88	,042*
	Aile desteği	19,89	3,50	19,25	4,48	1,04	176	,296
	İş dışı ark. dest.	19,43	2,19	19,26	3,23	,390	120,13	,697
	Öğrenci dest.	8,30	3,65	8,34	3,04	-,094	206	,925
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	41,59	6,72	40,83	10,641	,569	114,61	,571
	Dışsal doyum	14,85	4,24	16,60	5,83	-2,30	125,93	,023*
	Genel doyum	56,36	9,89	57,43	15,32	-,552	116,31	,582

$\alpha = 0,05$

Tablo 26’da görüldüğü gibi, özel kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş, her iki gurubun stres puanları arasında $p<.05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($t = 2,60$, $sd=138,79$, $p<.05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 26), resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları puan ortalamalarına göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t=-2,06$, $sd=88$, $p<.05$). Özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin sosyal desteğin diğer kaynaklarından aldıkları puanlar arasındaki anlamlı farklar bulunmamıştır (Tablo 26).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 26) resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin iş doyumun dışsal doyum alt boyutunda aldıkları puan ortalamalarının ($t=-2,30$, $sd=125,93$, $p<.05$) ,özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. İş doyumun içsel doyum alt boyutundan alınan puan ortalamaları ve genel doyum puan ortalamaları arasındaki farklılık ise anlamlı bulunmamıştır (Tablo 26).

g) Mesleki Bedensel Gerilim Hissetme Durumu

Özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin öğretmenlerin mesleki bedensel gerilim hissetme durumuna ilişkin bulgular incelenmiştir. Özel ve resmi kurumlarda mesleki bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin farklılaşma durumuna ilişkin t- testi analiz bulguları Tablo 27’de verilmiştir. Özel ve resmi

kurumlarda mesleki bedensel gerilim hisseden öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmadığından analiz bulgularına yer verilmemiştir.

- *Mesleki Bedensel Gerilim Hissetmeyen Öğretmenler*

Tablo 27. Özel ve resmi kurumlarda çalışan mesleki bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik istatistik analiz değerleri

MESLEKİ BEDENSEL GERİLİM HİSSETMEYEN ÖĞRETMENLER		ÖZEL KURUM		RESMİ KURUM		t	sd	p
		x	ss	x	ss			
İş Stresi	İş stresi	104,73	24,24	81,79	24,46	5,68	146	,000*
Algılanan Sosyal Destek Alt	İş arkadaşı dest.	18,14	3,21	17,67	4,08	,761	116,725	,448
	Eş desteği	21,71	2,06	23,07	2,97	-2,33	75	,022*
	Aile desteği	19,42	3,81	20,00	4,58	-,757	121	,450
	İş dışı ark. dest.	19,58	2,49	20,04	3,72	-,860	104,365	,392
	Öğrenci dest.	8,65	3,27	10,40	3,63	-3,03	127,975	,003*
İş Doyumu Alt Boyutları	İçsel doyum	43,29	7,80	46,90	7,00	-2,91	146	,004*
	Dışsal doyum	16,29	5,56	20,64	5,34	-4,78	146	,000*
	Genel doyum	59,59	12,70	67,54	11,58	-3,91	146	,000*

$\alpha = 0,05$

Tablo 27’de görüldüğü gibi, iş stresi sonuçları incelendiğinde özel kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiş, her iki gurubun stres puanları arasında $p<.05$ anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ($t=5,68$, $sd=146$, $p<.05$).

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde (Tablo 27), resmi kurumlarda çalışan mesleki bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları puan ortalamalarına göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t=-2,33$, $sd=75$, $p<.05$). Bununla birlikte özel ve resmi kurumlarda çalışan mesleki bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin sosyal desteğin diğer kaynaklarından aldıkları puanlar arasındaki anlamlı farklar bulunmamıştır (Tablo 27).

İş doyumu sonuçları incelendiğinde (Tablo 27), resmi kurumlarda çalışan mesleki bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin iş doyumun içsel doyum alt boyutunda aldıkları puan ortalamalarının ($t=-2,91$, $sd=146$, $p<.05$) , dışsal doyum alt boyutunda aldıkları puan ortalamalarının ($t=-4,78$, $sd=146$, $p<.05$) ve genel doyum puan ortalamalarının ($t=-3,91$, $sd=146$, $p<.05$), özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.4. Özel ve Resmi Özel Eğitim Kurumunda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki Durumu İle İlgili Bulgular

Özel ve resmi özel eğitim okullarında zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve alt boyutları, iş doyumu ve alt boyutları arasında ki ilişki durumları Pearson Moment Çarpım Korelasyon Katsayısı Analizleri yapılarak incelenerek Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28 incelendiğinde iş doyumunun içsel doyum alt boyutu ile dışsal doyum alt boyutu arasında doğru yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ($r=0,719$, $p< ,001$), içsel doyum ile genel iş doyumunda doğru yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,953$, $p< ,001$) olduğu görülmektedir. İçsel doyum ile stres arasında ise ters yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r=-0,591$, $p< ,001$). İçsel doyum ile algılanan

sosyal desteğin eş desteği, aile desteği, öğrenci desteği, iş arkadaşı desteği ve iş dışı arkadaş desteği alt boyutlarıyla arasında ilişki bulunmamıştır (Tablo 28).

İş doyumunun dışsal doyum alt boyutuyla genel iş doyumunda doğru yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,896$, $p < ,001$). Dışsal doyum ile stres arasında ise ters yönlü ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = -0,759$, $p < ,001$). Dışsal doyum ile algılanan sosyal desteğin alt boyutları arasında ilişki bulunmamıştır (Tablo 28).

Genel iş doyumuna ile iş stresi arasında ise ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0,708$, $p < ,001$). Genel iş doyumuna ile algılanan sosyal desteğin alt boyutları arasında ilişki bulunmamıştır (Tablo 28).

İş stresi ile algılanan sosyal desteğin öğrenci desteği arasında ($r = -0,304$, $p < ,001$) ters yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş stresi ile eş desteği, iş arkadaşı desteği, aile desteği ve iş dışı arkadaş desteği arasında ilişki bulunmamıştır (Tablo 28).

Algılanan sosyal desteğin alt boyutları arasındaki ilişki durumları incelendiğinde (Tablo 28), eş desteği ile aile desteği arasında ($r = 0,575$, $p < ,001$) ve iş dışı arkadaş desteği ile aile desteği arasında ($r = 0,627$, $p < ,001$) doğru yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir .

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu araştırmada özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek düzeyi ve iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması, öğretmenlerin kişisel özellikleriyle ilgili ve iş yaşantılarıyla ilgili özellikleri ile ilgili değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla, özel kurumda çalışan 195 öğretmenden ve resmi kurumda çalışan 125 öğretmenden veriler toplanmış ve bu veriler analiz edilerek elde edilen bulgular tartışılmıştır.

1. Araştırmanın birinci amacı olan özel ve resmi özel eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri karşılaştırılmıştır.

Özel kurumda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin resmi kurumda çalışan öğretmenlere kıyasla daha fazla stres yaşadıkları görülmüştür. Öğretmenlerde iş stresi araştırmaları incelendiğinde lise öğretmenleriyle yapılan çalışmaların sonuçlarında farklı olarak, resmi okullarda çalışan öğretmenlerin özel okullarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla iş stresi yaşadıkları görülmektedir (Özdayı,1990). Çivilidağ (2003)'ın çalışmasında ise Anadolu liselerinde ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Oysa bu araştırmada resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile özel özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri

anlamalı derecede farklılaşmaktadır. Özel kurumlarda çalışan personel değişikliklerinin sık olması ve buna bağlı olarak öğretmenlerin iş yerinde istikrarı sağlamalarına ilişkin olumsuz görüşleri, kendilerini güvence içinde hissetmemeleri, kurum yöneticilerinin ve ailelerin öğretmenlerden beklentilerinin yüksek olması, zihinsel yetersizliği olan öğrenciler yanında ek yetersizlikleri bulunan çocukların da eğitim alması, öğrenciler arasında ki bireysel farklılıkların çok olması, özel kurumlarda çalışma saatlerinin daha yoğun olması ayrıca hafta sonu çalışma zorunluluğu gibi nedenlerden dolayı özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeyinin artırmış olabileceği düşünülmektedir. Resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler arasında adaletli görev dağılımının bulunması, çalışma saatlerinin düzenli olması, hafta sonu tatil imkanları, sınıftaki öğrencilerin seviyelerinin korunması, sınırlı sayıda öğrenciyle çalışılması, ücret dağılımındaki eşitlik, sorumlulukların aynı düzeyde olması çalışan öğretmenlerin daha az iş stresi yaşamalarını sağladığı düşünülmektedir.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin algılanan sosyal destek araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumda çalışan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin iş arkadaşı desteği, iş dışı arkadaş desteği ve aile desteği boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu sonuç Çivilidağ (2003) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Bu benzerlikten farklı olarak Çivilidağ'ın (2003) araştırmasında algılanan sosyal desteğin öğrenci desteği alt boyutunda özel liselerde çalışan öğretmenlerin Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek aldıkları belirlenmiştir. Bu çalışmada ise öğrenci desteği boyutunda resmi ve özel kurumda çalışan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bunun nedeni olarak özel ve resmi kurumlarda zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin öğrencileriyle olan paylaşımlarının öğretmenler tarafından geçerli bir sosyal destek olarak algılanmaması olarak düşünülmektedir. ayrıca bu çalışmada Çivilidağ (2003)'ın çalışmasından farklı olarak, algılanan sosyal desteğin eş desteği alt boyutlarında resmi kurumda çalışan öğretmenlerin özel kurumda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla sosyal destek aldıkları belirlenmiştir. Özel ve resmi kurumda çalışan öğretmenlerin demografik özelliklerini incelediğimizde özel kurumda çalışan öğretmenlerin büyük

çoğunluğunun bekar olduğu, evli öğretmenlerin ise büyük çoğunluğunun resmi kurumda çalıştıkları görülmektedir (Tablo 1). Dolayısıyla resmi kurumda çalışan öğretmenlerin sosyal destek kaynaklarından eş desteğinden yararlanma olanaklarının daha fazla olduğu ve bu yüzden eş desteğinin resmi kurumlarda daha fazla algılandığı düşünülmektedir.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu araştırma sonuçları incelendiğinde; resmi kurumda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun özel kurumlarda görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Tahta (1995)'nin okul öncesi öğretmenlerle yaptığı araştırmanın sonucuyla ve aynı zamanda Kınalı (2000) ve Kağan(2005)'in resmi ve özel okullarda çalışan rehber öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bu araştırmalarda da resmi kurumda çalışan öğretmenler özel kurumda çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu sağlamaktadırlar.

Literatür incelendiğinde bazı araştırmalar da ise özel okullarda çalışan öğretmenlerin resmi okulda çalışan öğretmenlere oranla daha doyumlu oldukları belirlenmiştir (Özdayı, 1990 ; Minibaş,1990 ; Çivilidağ, 2003 ; Karaca ,2007). Araştırmada iş doyumunun alt boyutlarında resmi ve özel kurumda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi farklılıkları incelendiğinde; resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin dışsal doyum alt boyutunda, özel kurumda görev yapan öğretmenlere göre daha doyumlu oldukları belirlenmiştir. İş doyumunun alt boyutlarından içsel doyum puanları ve genel doyum puanları arasında her iki grup arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır. Genç (2006) araştırmasında da özel okullarda ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin içsel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Genç, 2006). Demirkıran (2004) ise araştırmasında özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin çalıştıkları özel eğitim okuluna göre iş doyumunun tüm alt boyutlarıyla anlamlı farklılık göstermediklerini tespit etmiştir. Bu araştırmada resmi kurumda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun daha fazla olmasının; dışsal doyumu oluşturan unsurlar dikkate alındığında resmi kurumlarda denetim sistemine

bağlı olarak çalışanlar arası ilişkilerin daha seviyeli olması, resmi kurumlarda görev yapan öğretmenlerin sosyal çevreden daha fazla itibar görmesi, meslekte yükselme olanaklarının resmi kurumlarda daha olasılıklı olması, öğretmenlerde adaletli görev dağılımının bulunması olarak sayılabilir. Özel kurumların kendi aralarında rekabet halinde bulunmasının kurumun yönetim politikalarına ve dolayısıyla kurumda çalışan öğretmenlere yansıdığı düşünülmektedir. Bu durumda öğretmenler mesleki yeterliliklerin daha fazla ön plana çıkarmak ve öğrencilere en iyi eğitim-öğretim ortamlarını oluşturmak için çaba harcamak zorunda kalmaktadır. Devlet okulları arasında böyle bir rekabet ortamı olmadığı için öğretmenlerin daha fazla iş doyumunu yaşadıkları düşünülmektedir. Aynı zamanda özel kurumlarda ücret dağılımının adil olmaması, meslekte yükselme imkanının sınırlılığı, kurum politikalarına uygun davranma zorunluluğu, çalıştıkları kurumlarda görev tanımlarının net olmaması, iş güvencesi olmayışı, sigortalı çalışmaları, mesai saatlerinin yoğun olması, ücretlerin ödenmesinde karşılaştıkları sorunlar nedeniyle iş doyumunun azaldığı düşünülmektedir.

2. Araştırmanın ikinci amacı olan özel ve resmi özel eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumunu düzeylerinin kişiyle ilgili değişkenler açısından farklılaşma durumu karşılaştırılmıştır.

a. Cinsiyet İle İlgili Bulguların Yorumu

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin cinsiyet ve iş stresi araştırma sonuçları incelendiğinde; erkek öğretmenlerin iş stresinin bayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığa zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışmanın getirdiği güçlüklerle (Örneğin özbakım becerilerinin kazandırılması gibi) başa çıkmada bayan öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği bazı özellikleri sayesinde erkek öğretmenlere oranla daha çözümleyici olmalarının, mesleğe yönelik ‘‘bayan mesleği’’ algısının bulunmasının, çocuklarla birebir

ilgilenmenin erkek öğretmenler için daha zorlayıcı olmasının neden olduğu düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde bazı araştırmalarda bayan ve erkek öğretmenlerin iş stresi düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Özdayı, 1990 ; Çivilidağ, 2003; Abacı, 2004). Şahin ve Durak-Batıgün (1997) araştırmalarında bayanların erkeklerden daha fazla stres yaşadıklarını tespit etmiştir.

Araştırmada iş doyumunun cinsiyet değişkenine etkisinin kurum kimliğine göre farklılaştığı görülmektedir. Buna göre resmi kurumda çalışan erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha fazla stres yaşadıkları görülmektedir. Buna erkek öğretmenlerin devletten almakta oldukları maaşları yetersiz görmelerinin neden olabileceği düşünülmektedir.

Özel kurumda çalışan erkek ve bayan öğretmenlerin stres düzeyleri incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Erkek öğretmenlerin çocuklarla çalışırken yaşadıkları güçlükler ile bayan öğretmenlerin çalışma saatlerinden dolayı ev yaşantılarına zaman ayırma sorunlarının özel kurumda çalışan bayan ve erkek öğretmenlerin stres düzeyini dengelediği düşünülmektedir. Özdayı (1990) ise araştırmasında özel liselerde çalışan bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha stresli olduğunu bulmuştur.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin algıladıkları sosyal desteğin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde; bayan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin aile desteği ve iş dışı arkadaş desteği kaynağından aldıkları sosyal destek, erkek öğretmenlerin bu sosyal destek kaynaklarından aldıkları destekten daha fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bayanların iş yaşantılarıyla ilgili karşılaştıkları güçlüklerin sosyal çevre ile paylaşımında erkek öğretmenlere göre daha fazla paylaşımcı oldukları düşünülmektedir. Bu sonuç Çivilidağ (2003)'ın yaptığı araştırmada da desteklenmiştir. Bu araştırmaya göre Anadolu ve özel liselerde çalışan bayan öğretmenler, erkek öğretmenlere oranla algılanan sosyal

desteğin eş desteği ve ebevyn desteği kaynaklarından daha fazla destek almaktadırlar.

Araştırmada özel ve resmi kurumlarda çalışan erkek ve bayan öğretmenlerin kendi aralarında sosyal destek düzeyleri açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çivilidağ(2003)'ın araştırmasında ise Anadolu liselerinde çalışan erkek ve kadın öğretmenler, özel liselerde çalışan erkek ve kadın öğretmenlere göre algılanan sosyal desteğin öğrenci desteği kaynağından anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek aldıkları bulunmuştur. Çivilidağ (2003) araştırmasını lise öğretmenleri üzerinde yapmıştır. Dolayısıyla lise öğrencileri öğretmenleri için sosyal destek olma niteliğine sahip olabilmektedir. Oysa bu araştırmanın sonucunda zihinsel yetersizliği olan öğrencilerin yetersizliklerinden dolayı öğretmenler için sosyal destek olarak algılanmadığı görülmektedir.

Resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerden bayanların algılanan sosyal desteğin aile desteği kaynağından aldıkları destek, erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç sosyal destek ve stres ilişkisi açısından değerlendirildiğinde, özel eğitimde çalışmanın öğretmenleri strese eğilimli hale getirdikleri bilinmektedir. Bu anlamda bayan öğretmenlerin iş yaşantıları dışındaki sosyal destek kaynakları ile beslenerek erkek öğretmenlere göre daha fazla stresten uzak kaldıkları düşünülmektedir. Bu durum erkek öğretmenlerin daha fazla stres yaşadıklarını gösteren araştırmanın sonucuyla tutarlılık göstermektedir.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve cinsiyet araştırma sonuçları incelendiğinde; bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu yaşadıkları görülmektedir. Bayan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde erkek öğretmenlere oranla daha fazla olumlu tutum geliştirdikleri ve cinsiyet rolleri gereği çocuklarla çalışmaktan daha fazla doyum aldıkları düşünülmektedir. Bu sonuç literatürde yapılan diğer araştırmalarda da desteklenmiştir (Özdayı, 1990; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Tunacan, 2005; Canbay, 2007 ; Karaca, 2007; Yiğit, 2007). Demirkıran (2004) ise araştırmasında özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin dışsal doyum ve genel

doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulmazken, içsel doyum düzeylerinde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla doyum aldıklarını belirlemiştir. Bazı araştırmalarda ise erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Kınalı, 2000; Çardak, 2002; Bektaş, 2003; Çivilidağ, 2003; Ekinci, 2006). Kağan (2005) ise yaptığı araştırmasın da cinsiyet değişkenine göre rehber öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasında (içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varmıştır. Bu sonuç ülkemizde yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir (Koç, 1998; Uslu, 1999; Abacı, 2004).

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde özel kurumda çalışan bayan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum ve genel doyumunun, erkek öğretmenlerin içsel doyum ve genel doyum düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu, dışsal doyum düzeyleri arasında ise erkek ve bayan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca bağlı olarak içsel doyumun faktörleri göz önüne alındığında öğretmenlik mesleğinin başkaları için bir şeyler yapabilme şansı veren sosyal hizmet yönü, kişinin yeteneklerini kullanabileceği işler yapma şansı veren yetenek yararlığı yönü ve kişinin yaptığı işin üstesinden gelebildiğini hissetme şansı veren başarı yönünün bayanlarda daha fazla yaşanıldığı söylenebilir. Özdayı (1990) ise bu sonuçtan farklı olarak araştırmasında özel liselerde çalışan erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha doyumlular olduklarını bulmuştur. Genç (2006)'ın araştırmasının sonucu da Özdayı (1990)'nın araştırmasını desteklemektedir. Özel okullarda bayan öğretmenlerin içsel iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Genç,2006). Özel özel eğitim kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş güvencelerinin olmayışı ve özel eğitim alanında sürekli değişen yönetmelikler ve kurum yöneticilerinin öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında hak ettikleri ödemeleri geciktirmelerine bağlı olarak iş doyumlarının azaldığı düşünülmektedir.

Resmi kurumda çalışan bayan ve erkek öğretmenlerin iş doyumu puanları incelendiğinde; bayan öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha doyumlu oldukları görülmektedir. Bu sonuç Özdayı (1990) ve Genç (2006) 'in resmi okullarda çalışan bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla iş doyumu daha yüksek buldukları araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir.

b. Medeni Durum İle İlgili Bulguların Yorumu

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin medeni durumları ve iş stresi araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan medeni durumu evli olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan medeni durumu evli olan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak, özel kurumlarda çalışmanın getirdiği zorlukların evli öğretmenlerin ailelerine karşı taşıdıkları sorumlulukları yerine getirmede sorun yarattığı ve buna bağlı olarak iş stresini artırdığı düşünülmektedir. Özel kurumlarda iş güvencesinin olmayışı, maaşları almada yaşanan sıkıntılar, sigortalı çalışmak ve iş yerinde devamlılığı sağlamaya yönelik çabaların öğretmenlere stres oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu sonuç Özdayı (1990)'nın resmi liselerde evli öğretmenlerin iş stresi düzeyinin özel liselerde çalışan öğretmenlere oranla daha fazla olduğunu tespit ettiği araştırmasından farklılık göstermektedir.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan bekar öğretmenler arasında iş stresi düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç Çivilidağ'ın (2003) araştırmasında da desteklenmiştir. Özdayı (1990)'nın araştırmasında ise resmi liselerde bekar öğretmenlerin stres düzeyi özel liselerde çalışan bekar öğretmenlere oranla göre daha yüksektir.

Özel kurumlarda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Bu durum resmi okullarda çalışan dul öğretmenlerin, özel okullarda çalışan dul öğretmenlere oranla daha fazla iş stresi yaşadıklarını

belirlendiği araştırmaların (Çivilidağ, 2003 ; Özdayı,1990) sonuçlarından farklılık göstermektedir. Özel eğitime gereksinimi olan çocuklarla çalışmanın beraberinde getirdiği potansiyel sorunlarla başa çıkmada ve özel kurumda devamlılığı sağlamada öğretmenler için aile desteği ya da eş desteği önemli görülmektedir. Medeni durumu dul ya da boşanmış öğretmenlerin bu desteği alamadıkları için daha fazla stres yaşadıkları düşünülmektedir.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin medeni durum ve algılanan sosyal destek araştırma sonuçları incelendiğinde; resmi kurumlarda çalışan evli öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan evli öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destekten daha yüksektir. Çalışma grubunun özellikleri incelendiğinde (Tablo 1), resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Bu nedenle resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre iş yaşantılarıyla ilgili eşleriyle daha fazla paylaşımda bulunabildikleri söylenebilir. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise Anadolu liselerinde çalışan evli öğretmenler özel liselerde çalışan evli öğretmenlere göre öğrenci desteği kaynağından daha fazla sosyal destek almaktadırlar.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan bekar ve dul/ boşanmış öğretmenlerin arasında, algılanan sosyal destek düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise Anadolu liselerinde çalışan bekar öğretmenlerin özel liselerde çalışan bekar öğretmenlere oranla öğrenci desteği kaynağından daha fazla sosyal destek aldıkları, dul öğretmenler arasında sosyal destek ve alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir (Çivilidağ, 2003).

Özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin medeni durum ve iş doyumu araştırma sonuçları incelendiğinde, özel ve resmi kurumlarda çalışan evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Tahta (1995)'nın öğretmenlerin medeni durumuna göre doyum puanları ortalamalarındaki farkları anlamlı bulmadığı araştırması bu sonucu desteklemektedir. Çivilidağ (2003)

araştırmasında Anadolu liselerinde çalışan bekar öğretmenler ile özel lisede çalışan bekar öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmazken, resmi liselerde çalışan evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha fazla bulunmuştur. Özdayı (1990)'ın araştırmasına göre; özel liselerde çalışan evli ve bekar öğretmenlerin devlet liselerinde öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha fazla doyum almaktadır.

Resmi kurumda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında , özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek iş doyumunu sağladıkları görülmektedir. Çivilidağ (2003) ve Özdayı(1990)' ın araştırmalarında ise bu durum farklılaşmaktadır. Bu araştırmalara göre medeni durumu dul ve boşanmış olan öğretmenlerin iş doyumunu ve alt boyutlarında özel liselerde çalışan öğretmenler resmi liselerinde çalışan öğretmenlere oranla daha fazla doyum aldıkları belirlenmiştir.

c. Yaş İle İlgili Bulguların Yorumu

25 yaş ve altı olan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları belirlenmiştir. Bu sonuç Özdayı (1990) nın araştırmasında farklılaşmaktadır. Özdayı (1990) 20-25 yaş gurubunda olan resmi lisede çalışan öğretmenlerin özel lisede çalışan öğretmenlere oranla daha fazla stresli olduklarını tespit etmiştir. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise Anadolu ve özel lisede çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş stres düzeylerinin farklılaşmadığını bulmuştur. Özel kurumda çalışan genç öğretmenlerin çalışma hayatıyla ilgili beklenti düzeylerinin özel kurumlarda karşılanmadığı ve yeterince deneyim kazanmadan özel kurumlarda çok sayıda farklı gelişim özelliği gösteren çocukla çalışma zorunda kalmalarının öğretmenlerin iş stresini artıracığı düşünülmektedir. Resmi kurumda çalışan yeni mezun öğretmenlerin hazırlayıcı eğitim programlarından daha doyurucu yarar sağlamaları ve resmi kurumlarda sistemli çalışma ortamının bulunmasının öğretmenlerin stres düzeyini azalmasını sağladığı düşünülmektedir.

Algılanan sosyal destek puan ortalamaları incelendiğinde özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından iş arkadaşı desteğinden aldıkları destek, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destekten daha yüksektir. Resmi ve özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Özel kurumda çalışan genç öğretmenlerin iş stres düzeylerinin yüksek olmasından dolayı karşılaştıkları sorunların paylaşımında ve çözümünde iş arkadaşlarından destek aldıkları görülmektedir. Resmi kurumlarda çalışan genç öğretmenlerin iş stresi düzeyi daha düşüktür bu yüzden sorunların çözümünde iş arkadaşlarından yoğun destek almaya gereksinim duymadıkları söylenebilir. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında Anadolu liselerinde çalışan 20-29 yaş arasındaki öğretmenlerle özel liselerde çalışan 20-29 yaş arası öğretmenlerin sosyal destek düzeyi açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin içsel iş doyumunun özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyumu ve genel doyumu arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Resmi okullarda öğretmenliğe atanma kriterlerini sağlamanın genç öğretmenlerin iş doyumunu artırdığı, mesleğe karşı daha idealist yaklaşımlarına ve çocuklarla çalışmaya karşı daha istekli olmalarına neden olduğu düşünülmektedir. Çivilidağ'ın (2003) araştırmasında ise, özel liselerde çalışan 20-29 yaş arası olan öğretmenlerin Anadolu liselerinde çalışan aynı yaş gurubundaki öğretmenlerle karşılaştırıldığında iş doyumuna alt boyutlarında anlamlı düzeyde daha çok doyum aldıklarını belirlemiştir. Bu farklılığın özel kurumlarda ücretlendirmenin fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

26-40 yaş arası öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında bu sonuç desteklenirken, Özdayı (1990)'nın araştırmasında desteklenmemektedir.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde Özel ve resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise Anadolu liselerinde 30-39 yaş arasındaki öğretmenler algılanan desteğin öğrenci desteği kaynağından özel liselerde çalışan aynı yaş gurubundaki öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek algılamaktadırlar.

Resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyumunu ve genel doyumunun, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum Özdayı (1990) ve Çivilidağ (2003) araştırmalarının sonuçlarından farklılık göstermektedir. 26-40 yaş gurubu öğretmenlerin aile yaşantılarının gereği sorumluluklarının daha fazla olmalarından dolayı devlet güvencesi altında çalışmanın ve düzenli maaş almanın öğretmenlerin iş doyum düzeyini etkilediği ve buna bağlı olarak özel kurumda çalışan öğretmenlerden daha fazla doyum sağladıkları düşünülmektedir.

41 yaş ve üstü olan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; iş stresinde, özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çivilidağ (2003)'ın araştırması bu sonucu desteklerken, Özdayı (1990)'nın araştırmasında 41 yaş ve üzeri öğretmenlerden resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş stresi özel liselerde çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur.

Resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin eş desteği özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise Anadolu liselerinde çalışan 40 yaş ve üstü öğretmenler algılanan sosyal desteğin iş dışı arkadaşlar ve öğrenci desteği kaynakları açısından özel liselerde çalışan aynı yaş gurubundaki öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha

fazla sosyal destek aldıkları tespit edilmiştir.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çivilidağ (2003) ve Özdayı (1990)'nın araştırmalarında ise 41 yaş ve üzeri öğretmenlerde özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri resmi lisede çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) yaptıkları araştırmada öğretmenlerde yaş ile birlikte iş doyumunun da arttığını bulmuşlardır. Genç (2006) araştırmasında ise özel okullarda, öğretmenlerin yaşları ilerledikçe içsel iş doyum düzeyleri artmaktadır. Bu araştırma da 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin resmi kurumlarda ve özel kurumlarda çalışma durumunun stres ve doyum üzerinde farklılık yaratmamasının nedeni olarak, bu yaş gurubundaki öğretmenlerin mesleğin potansiyel sorunlarından eşit düzeyde etkilenmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

d. Öğretmenlerin Engelli Tanıdığı Olma Durumu İle İlgili Bulguların Yorumu

Özel ve resmi kurumlarda çalışan engeli tanıdığı olan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte özel kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonucun özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin genel stres puanlarının yüksek olması ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından eş desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyumunun özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Engelli yakının varlığı değişkeninin araştırmanın genel sonucuna bağlı olarak öğretmenlerin dışsal doyumunu etkilediği görülmektedir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli yakını olmayan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum ve genel doyumunun arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Demirkıran (2004) araştırmasının sonucunda özel eğitim okullarında çalışan öğretmenleri, engelli çocukları veya yakını olup olmama durumuna göre karşılaştırıldığında iş doyumu boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

e) Öğretmenlerin Birlikte Yaşadıkları Kişiler İle İlgili Bulguların Yorumu

Öğretmenlerin yaşadıkları kişilerle ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan anne-babayla ve eşiyle yaşayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin çalışma koşullarının aile yaşantılarına yansıdığı ve stres düzeylerini artmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Resmi kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin dışsal doyumunun, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. Resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin devlet güvencelerine sahip olması ve öğretmenlerin devlet kurumlarında ilerleme şansının fazla olmasının öğretmenlerin dışsal doyumunu artırdığı söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü amacı özel ve resmi özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeylerinin iş yaşantısı ile ilgili değişkenlerle açısından farklılaşma durumu tartışılmıştır.

a. Mezun Olunan Bölüm İle İlgili Bulguların Yorumu

Özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunları açısından araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerinin, resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak özel eğitim kurumlarında farklı tür ve derecede yetersizliği olan çok sayıda çocukla çalışmanın getirdiği sorumluluk, kurum yöneticilerinin ve ailelerin yüksek beklentileri, özel kurumun çalışma koşullarına uyum sağlama sorunlarının olduğu düşünülmektedir.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş arkadaşı desteği , eş desteği ve öğrenci desteği özel kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksektir. Bu sonuçtan yola çıkarak resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenlerinin iş ve sosyal çevreleri ile daha fazla paylaşıma açık oldukları söylenebilir.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksektir. Resmi kurumların işleyişinin sistemli olması, çalışma koşullarının düzenli olması, mesleki güvencenin sağlanması öğretmenler için iş doyumu etkenleri olarak görülmektedir.

Sınıf öğretmenliği bölümü mezunları öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenler arasında iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. İş doyumu sonuçları incelendiğinde, özel kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin içsel iş doyumu, resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği mezunu öğretmenlerinden daha yüksektir. Son yıllarda sınıf öğretmenliği bölümü mezunlarının bir çoğu kamu personeli olarak öğretmenliğe atanma kriterlerinin yükselmesi nedeniyle atanamamaktadır. Mezun olduğu halde çalışamayan sınıf öğretmenleri mezunları, özel eğitimde öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla açılan hizmet-içi programlarına katılarak özel özel eğitim kurumlarında çalışma imkanları sağlamaktadır. Böylece öğretmenler ilgili kurslara katılarak sertifika almakta ve öze özel eğitim kurumlarında çalışabilmektedirler. Bu durumun özellikle yeni mezun olan sınıf öğretmenlerine çalışma imkanı vermesi, sosyal statü sağlaması ve ekonomik özgürlük hissini vermesi açısından iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir.

Okulöncesi öğretmenliği bölümü mezunlarının araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenler arasında iş doyumu ve iş stresi arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır. Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin eş desteği puanları, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Bu sonuca göre, resmi kurumlarda çalışan öğretmenler mesleki yaşantılarında karşılaştıkları durumlarla ilgili eşlerinden daha fazla paylaşımda bulunmakta ve sosyal destek almaktadırlar.

Çocuk gelişimi bölümü öğretmenliği bölümü mezunlarının araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan çocuk gelişimi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Literatürde mezun olunan alan ile iş doyumu ilişkisi incelendiğinde anlamlı farklılıkların bulunmadığı görülmektedir (Tahta, 1995; Kınalı, 2000; Demirkıran, 2004; Kağan, 2005).

b. Hizmet Süresi İle İlgili Bulguların Yorumu

Hizmet süresi 5 yıl ve daha az çalışan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde, özel kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir. Özel kurumlarda mesleğe yeni başlayan öğretmenler, yeterli deneyime sahip olmadan farklı özelliklere sahip pek çok öğrenci ile bire bir etkileşimde bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin aile ve kurum beklentilerini karşılama ve meslekte başarılı olma kaygılarının stres yaşamalarına neden olduğu düşünülmektedir. Özdayı (1990)'nın araştırmasında ise bu sonuç farklılaşmaktadır. Resmi liselerde hizmet süresi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin iş stresi düzeyleri özel liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise Anadolu liselerinde ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre iş stresi düzeylerin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Algılanan sosyal destek sonuçları incelendiğinde, özel ve resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenlerin algılanan sosyal destek puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç Çivilidağ (2003)'ın araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyumu, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere daha yüksektir. Resmi kurum öğretmenlerinin; çalışanlar arası iletişim, kurum işleyişinin düzenli olması, ücretlerin adaletli ve düzenli olması, mesleki itibar görme gibi etkenlerden dolayı daha fazla iş doyumu yaşadıkları düşünülmektedir. Ergin (1997), meslekte görev süresi 5 yıl ve daha az olan öğretmenlerin iş doyumlarının farklılaşmadığını ileri sürmüştür. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise sonuç farklılaşmaktadır. Özel liselerde çalışan 0-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı oranda daha fazla bulunmuştur (Çivilidağ, 2003).

6-15 yıl arası hizmet süresi olan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları belirlenmiştir. Resmi kurumlarda çalışan 6-15 yıl hizmet süresi bulunan öğretmenlerin devlet okullarının kurumsal işleyişini benimsedikleri ve iş yaşamında ortaya çıkabilecek güçlüklerle başa çıkmada yeterlilik kazandıkları düşünülmektedir. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında ise Anadolu liselerinde ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre iş stresi düzeylerin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Özdayı (1990)'nın araştırmasında ise sonuç farklılaşmaktadır. Resmi liselerde hizmet süresi 6-10 ve 11-20 yıl arası olan öğretmenlerin iş stresi düzeyleri özel liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksektir.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6yıl – 15 yıl arası olan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları destek düzeyi, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek düzeyinden daha yüksektir. Resmi kurumda çalışan öğretmenlerin demografik özelliklerine bağlı olarak büyük çoğunluğunun medeni durumunun evli olmasından dolayı eş desteğinden daha fazla yararlanma imkanına sahip oldukları düşünülmektedir. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasına göre 6-14 yıl çalışan öğretmenler arasında algılanan sosyal destek düzeyi bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6 yıl-15 yıl arası olan öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin düşük olmasına bağlı olarak iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çivilidağ (2003) ve Özdayı (1990)'ın araştırmalarında özel liselerde çalışan 6-14 yıl arası çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri resmi liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı oranda fazladır.

16 yıl ve daha fazla hizmet süresi olan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumlarda yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 16 yıldan daha fazla olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek puanları ve iş doyumu puanları incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çivilidağ (2003)'ın araştırmasında da stres sonuçları benzerlik göstermektedir. Anadolu liselerinde ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre iş stresi düzeylerin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Özdayı (1990) nın araştırmasında hizmet süresi 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin resmi liselerde görev yapanların iş stresi düzeyleri özel liselerde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek ve iş doyum düzeyleri daha düşüktür . Çivilidağ (2003)' ın araştırmasında da Anadolu liselerinde 15-24 yıl ve 25 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri özel liselerde çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır. Anadolu liselerinde çalışan 15-24 yıl arası çalışan öğretmenlerin özel liselerde çalışan öğretmenlere göre algılanan sosyal desteğin iş dışı arkadaş desteği ve öğrenci desteği kaynaklarından anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek aldıkları görülmüştür. Anadolu liselerinde ise 25 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin özel liselerde çalışan öğretmenlere göre algılanan sosyal desteğin öğrenci desteği kaynağından daha fazla sosyal destek aldıkları belirlenmiştir.

c. Özel Eğitim Alanının Değiştirmeyi İsteme Durumu İle İlgili Bulguların Yorumu

Alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin stres ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş doyumu sonuçları incelendiğinde ise, özel kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu yaşamaktadır. Bu sonuç oldukça çarpıcı bulunmaktadır. Özel ve resmi özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin iş yaşantılarına ilişkin dağılımları incelendiğinde (Tablo 2), özel kurumda çalışan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun alan değiştirmeyi istedikleri görülmektedir. Bu duruma bağlı olarak özel kurumda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin dağılım verilerine bağlı olarak resmi

kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumu yaşadıkları düşünülmektedir.

Alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres puanına sahip oldukları belirlenmiştir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin büyük çoğunluğu alan değiştirmeyi düşündüklerinden dolayı, özel eğitim alanında stres yaşamaları olağan olarak değerlendirilmektedir.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin algılanan sosyal destek alt düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha doyumludur. Resmi kurumda çalışan öğretmenlerin alan değiştirmeyi isteme durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde (Tablo 2), öğretmenlerin büyük çoğunluğunun çalıştıkları alanda devam etmek istedikleri görülmektedir. Özel kurumda çalışan öğretmenlerin çoğunluğu alan değiştirmeyi düşünmektedir (Tablo 2). Dolayısıyla resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin daha fazla iş doyumu yaşadıkları görülmektedir. Demirkıran (2004) araştırmasında özel eğitim okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini, alan değiştirmeyi düşünüp düşünmeme durumlarına göre karşılaştırıldığında; alan değiştirmeyi düşünmeyen öğretmenlerin içsel doyum düzeylerini anlamlı oranda daha yüksek bulmuştur.

d. Özel Eğitim Alanını İsteyerek Seçme Durumu İle İlgili Bulguların Yorumu

Çalışma alanını isteyerek seçen öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir. Bu durum özel

kurumlarda çalışan öğretmenlerin genel stres ve genel iş doyumu sonuçlarıyla tutarlık göstermektedir. Öğretmenlerin alan ile ilgili tercih kararlarının stres yaşamalarında etkin olduğu düşünülmektedir. Özdayın (1990)'ın araştırmasında mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin iş stresi düzeyleri incelendiğinde resmi liselerde stres oranı özel liselere oranla daha fazladır.

Algılanan sosyal destek düzeyleri incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır. Bu sonuç araştırmanın resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin eş desteği alma durumunun daha fazla olduğunu göstermektedir.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum düzeyi, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Özel eğitim alanını tercih eden resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin ilerleme imkanının olması, itibar görmesi, yaptığı işin karşılığını alması açısından özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla doyum yaşadıkları düşünülmektedir. Özdayı (1990)'nın araştırmasında ise mesleği isteyerek seçen özel kurumda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri resmi kurumlarda çalışanlara oranla daha yüksektir. Demirkıran (2004)'ın araştırmasında ise, özel eğitim okulunda isteyerek görev yapanların içsel doyum ve genel doyum düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Alanı isteyerek seçmeyen öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçmeyen öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları bulunmuştur. Özdayı (1990)'nın araştırmasında ise resmi liselerde iş stresi düzeyi özel liselerde çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır. Özel kurumların çalışma koşullarına, alanı istemeyerek tercih etme durumu eklendiğinde özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin daha fazla stres yaşaması olağan olarak değerlendirilmektedir.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin iş arkadaşı desteği, iş dışı arkadaş desteği ve öğrenci desteği kaynağından aldıkları destek düzeyi, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır. Resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek tercih etmeyen öğretmenlerin, devlet güvencesine bağlı çalışmanın getirdiği ayrıcalıkların farkında olmalarından dolayı, mesleki yaşantılarında karşılaştıkları güçlüklerde mücadele ettikleri ve bu amaçla çevrelerinden daha fazla sosyal destek aldıkları düşünülmektedir.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde, özel ve resmi kurumlarında özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır. Özdayı (1990)'nın araştırmasında mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde özel liselerde çalışan öğretmenlerin resmi lisede çalışan öğretmenlere oranla iş doyum düzeyleri daha fazladır. Demirkıran (2004) araştırmasında, özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin çalıştıkları özel eğitim okulunda isteyerek görev alıp almama durumlarına göre, iş doyum düzeyinde anlamlı farklılık bulmuştur. Özel eğitim okullarında görev yapmayı istediğini belirten ile istemediğini belirten öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir (Demirkıran, 2004).

e. Çalışılan Çocukların Engel Dereceleri İle İlgili Bulguların Yorumu

Hafif derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeyleri arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır. Resmi ve özel kurumlarda hafif derecede yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin eşit düzeyde iş stresi ve iş doyumu yaşadıkları düşünülmektedir. Abacı (2004) yaptığı araştırmasında iş doyumu ile çocukların engel dereceleri arasında anlamlı farklılık bulmamıştır.

Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin aile desteği, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır. Buna karşılık özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksektir.

Orta derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel ve resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır. Çalışılan kurum kimliğinin çocukların yetersizliği üzerinde etkili olmadığı, öğretmenlerin iş doyumlarında ve iş streslerinde çocukların gelişimsel özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığı düşünülmektedir.

Algılanan sosyal destek düzeyleri incelendiğinde, resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin eş desteği kaynağından ve iş dışı arkadaş desteği kaynağından, özel kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla daha fazla destek almaktadırlar. Resmi kurumda çalışan öğretmenler ile özel kurumda çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri eşit olmasına rağmen resmi okulda çalışan öğretmenlerin daha fazla sosyal destek almalarının öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi üzerinde etkili olmadığı görülmektedir.

Ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda ağır ve çok ağır zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin , resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin kurumsal nitelik farklılıklarının yanına, çalışılan çocukların yetersizlik derecelerinin yüksek olması eklendiğinde resmi kurumda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla stres yaşamaları olağan değerlendirilmektedir. Sucuoğlu ve Kuloğlu, (1996) ağır derecede geriliği olan çocuklar ile çalışmanın öğretmenlerin yıpranmalarını artırdığını vurgulamışlardır. Algılanan sosyal destek düzeyleri incelendiğinde, resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel

yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin eş desteği kaynağından, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla destek almaktadırlar. Resmi kurumda çalışan öğretmenlerin medeni durum dağılımları incelendiğinde (Tablo 1), öğretmenlerin büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Bu dağılıma bağlı olarak resmi kurumda çalışan öğretmenlerin ağır ve çok ağır zihinsel yetersizliği bulunan çocuklarla çalışırken daha fazla eş desteği alabildikleri düşünülmektedir.

İş doyumu sonuçları incelendiğinde resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumunun, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin çalışma saatleri, tatil imkanları, kurumsal işleyişin düzenli olması gibi nedenlerden dolayı daha fazla iş doyumu yaşadıkları düşünülmektedir.

f. Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumu İle İlgili Bulguların Yorumu

Aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir. İş doyumu sonuçları incelendiğinde ise resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum ve genel doyum, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Bu sonuçlara bağlı olarak ücretin öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumu algısında tek başına etkili olmadığı düşünülmektedir. Resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin ücretleri belirlidir ve tüm öğretmenler devletten aynı zamanda eşit ücret almaktadır. Dolayısıyla ücret dağılımında adalet bulunmaktadır, bu durum özel okullarda farklı olabilmektedir. Demirkıran (2004) özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin, aylık gelir durumuna göre iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, iş doyumunun tüm boyutlarında aylık geliri yüksek seviyede olan öğretmenlerin daha yüksek doyum sağladıklarını tespit etmiştir. Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

Aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir ve iş doyumları daha düşüktür. Devlet okullarında çalışan öğretmenler devlet memuru statüsündedirler. Mesleğe başladıktan itibaren 3 yılda bir yan kıdem almakta, iyi halden dolayı da 5 yılda bir derece atlamaktadırlar. Ayrıca, son düzenlemelerle sınava girerek “Bas öğretmen” statüsüne terfi etmeleri de mümkündür. Oysa, özel okullarda çalışan öğretmenler işçi statüsünde olduklarından dolayı bu olanaklara sahip değildirler. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin terfileri ve maaş artışları okul yönetimine bağlıdır. Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin sosyal desteğin eş desteği kaynağından, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla sosyal destek almaktadırlar.

g. Mesleki Bedensel Gerilim İle İlgili Sonuçların Yorumu

Mesleki bedensel gerilim hissetmeyen öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları ve daha az iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir. Bu sonuç araştırmanın özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumunun düşük, iş stresinin yüksek olduğu genel sonuç ile tutarlılık göstermektedir. Algılanan sosyal destek puanları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan mesleki gerilim hissetmeyen öğretmenlerin sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları puan ortalamaları, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir. İş doyumunu sonuçları incelendiğinde, resmi kurumlarda çalışan mesleki gerilim hissetmeyen öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamı olarak daha yüksek doyum sağlamaktadırlar.

Özel ve resmi kurumlarda çalışan mesleki gerilim hisseden öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmanın dördüncü amacı olan özel ve resmi özel eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki durumu karşılaştırılmıştır.

Genel iş doyumu arttıkça stres azalmaktadır. Bu sonuç literatürde iş doyumu ve iş stresi arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir (Özdayı, 1990; Şahin ve Batıgün ,1997 ; Gezer, 1998; Altundaş, 2000; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu , 2001; Abacı, 2004 ; Ekinci, 2006 ; Canbay, 2007). İçsel doyum arttıkça dışsal doyumu, genel iş doyumu artmakta ve iş stresi azalmaktadır. Dışsal doyum arttıkça genel iş doyumu ve içsel doyum artmakta ve iş stresi azalmaktadır. Öğrenci desteği arttıkça iş stresi azalmaktadır. Algılanan sosyal desteğin alt boyutlarından biri olan eş desteği arttıkça aile desteği de artmaktadır. Bununla birlikte aile desteği e iş dışı arkadaş desteği aynı yönde artmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre özel kurumlarda iş doyumunun ve sosyal desteğin artırılmasıyla iş stresinin azalacağı düşünülmektedir. Bu sonucun eğitim araştırmalarına ve yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

A. Özel ve Resmi Kurumlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeyleri Sonuçları;

- Özel kurumda çalışan öğretmenler, resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşamaktadırlar.
- Resmi kurumda çalışan öğretmenler algılanan sosyal desteğin eş desteği alt boyutlarında özel kurumda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla sosyal destek almaktadırlar.
- Resmi kurumda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutunda, özel kurumda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağlamaktadırlar.

B. Özel ve Resmi Kurumlarda Çalışan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ile İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeyleri Sonuçları;

a. Cinsiyet ile İlgili Sonuçlar

- Erkek öğretmenlerin iş stresi düzeyi, bayan öğretmenlere göre daha yüksektir.
- Resmi kurumda çalışan erkek öğretmenlerin iş stres, bayan öğretmenlerden fazladır.
- Bayan öğretmenler, erkek öğretmenlere göre algılanan sosyal desteğin aile desteği ve iş dışı arkadaş desteği kaynağından daha fazla sosyal destek almaktadırlar.
- Resmi kurumlarda çalışan bayan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan erkek öğretmenlere göre algılanan sosyal desteğin aile desteği kaynağından daha fazla destek almaktadır.
- Bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar.
- Özel kurumda çalışan bayan öğretmenler iş doyumunun içsel doyum ve genel doyum, erkek öğretmenlerin içsel doyum ve genel doyum düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksektir. Dışsal doyum düzeyleri arasında ise erkek ve bayan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Resmi kurumda bayan öğretmenlerin iş doyumunun tüm boyutlarında erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha doyumludur.

b. Medeni Durum ile İlgili Sonuçlar

- Medeni durumu evli olan öğretmenlerden, özel kurumlarda çalışanlar, resmi kurumlarda çalışanlara göre daha fazla iş stresi yaşamaktadırlar.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan evli öğretmenler iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan evli öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan evli öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destekten daha fazladır. İki gurubun diğer destek düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmamıştır.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan bekar öğretmenlerin arasında, iş stresi, algılanan sosyal destek düzeylerinde ve iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Özel kurumlarda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşamaktadırlar.
- Resmi ve özel kurumlarda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Resmi kurumda çalışan medeni durumları dul/ boşanmış olan öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla doyum sağlamaktadırlar.

c. Yaş ile İlgili Sonuçlar

- Özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları belirlenmiştir.
- Özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından iş arkadaşı desteğinden aldıkları destek, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destekten daha fazladır. Resmi ve özel kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 25 yaş ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu puanları ve genel doyum puanlarının arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan 26-40 yaş arası öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyum ve genel doyum, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin dışsal doyum ve genel doyumundan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri öğretmenler arasında iş stresi ve iş doyum düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından eş desteği kaynağından destek özel kurumlarda çalışan

41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destekten daha fazladır. Özel ve resmi kurumlarda çalışan 41 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

d. Engelli Tanıdığı Olma Durumu ile İlgili Sonuçlar

- Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olan öğretmenlerin araştırma sonuçları incelendiğinde; iş stresi, algıladıkları sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Özel kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları belirlenmiştir.
- Resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin algılanan sosyal destek kaynaklarından eş desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır .
- Resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyumu, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Özel ve resmi kurumlarda çalışan engelli tanıdığı olmayan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyumu ve genel doyumu arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

e. Öğretmenlerin Birlikte Yaşadıkları Kişiler İle İlgili Sonuçlar

- Özel kurumlarda çalışan anne-babayla yaşayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir.
- Özel ve resmi kurumlarında çalışan anne babayla yaşayan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.
- Özel kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla iş stresi yaşadıkları bulunmuştur.
- Resmi kurumlarda çalışan eşiyle yaşayan öğretmenlerin dışsal doyumu, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.
- Özel ve resmi kurumlarda yalnız yaşayan ve arkadaşlarıyla yaşayan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeyleri arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır.

C. Özel ve Resmi Kurumlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşantılarıyla İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doyumu Düzeyleri Sonuçları;

a. Mezun Olunan Bölüm ile İlgili Sonuçlar

- Özel kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerinin, resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla stres yaşamaktadırlar.

- Resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş arkadaşı desteği, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destekten anlamlı olarak daha yüksektir. Buna karşılık Resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin eş desteği ve öğrenci desteği, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksektir.
- Resmi kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş doyumu (içsel, dışsal ve genel doyum), özel kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenliği mezunu öğretmenlerinden anlamlı olarak daha yüksektir.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenler arasında iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Özel kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum düzeyi, resmi kurumlarda çalışan sınıf öğretmenliği mezunu öğretmenlerin içsel doyumundan daha yüksektir. İş doyumunun alt boyutu olan dışsal doyum puanlarının ve genel doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenler arasında iş doyumu ve iş stresi puan düzeyleri arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin eş desteği, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek düzeyinden anlamlı olarak daha yüksektir. Buna karşılık özel kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin öğrenci desteği düzeyi resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin öğrenci

desteği puanlarından anlamlı olarak daha yüksektir.

- Özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan çocuk gelişimi öğretmenliği mezunu öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

b. Hizmet Süresi ile İlgili Sonuçlar

- Özel kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenlerin algılanan sosyal destek puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenlerin iş doyumunun dışsal doyumu, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir.
- Özel kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6 yıl ve 15 yıl arası olan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları belirlenmiştir.
- Resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6yıl – 15 yıl arası olan öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları destek düzeyi, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu kaynaktan aldıkları sosyal destek düzeyinden daha yüksektir. İki gurubun diğer sosyal destek kaynaklarından aldıkları puan ortalamaları arasındaki farklar ise anlamlı bulunmamıştır.

- Resmi kurumlarda çalışan yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 6 yıl-15 yıl arası olan öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.
- Özel ve resmi kurumlarda yetersizliği olan çocuklarla çalışma süresi 16 yıldan daha fazla olan öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek puanları ve iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

c. Alan Değiştirmeyi İsteme Durumu ile İlgili Araştırma Sonuçları

- Özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin iş stresi ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
- Özel kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi isteyen öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre iş doyumları daha yüksektir.
- Özel kurumlarda çalışan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin algılanan sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan alan değiştirmeyi istemeyen öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha doyumludur.

d. Alanı İsteyerek Seçme Durumu İle İlgili Sonuçları

- Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıkları belirlenmiştir.
- Resmi kurumlarda çalışan özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır.
- Resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı isteyerek seçen öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyi, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir.
- Özel kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla stresli oldukları bulunmuştur.
- Resmi kurumlarda özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin algılanan sosyal desteğin iş arkadaşı desteği, iş dışı arkadaş desteği ve öğrenci desteği kaynağından aldıkları destek düzeyi, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır.
- Özel ve resmi kurumlarında özel eğitim alanında çalışmayı istemeyerek seçen öğretmenlerin iş doyumunu (içsel, dışsal, genel doyum) düzeyleri arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.

e. Çalışılan Çocukların Engel Dereceleri ile İlgili Sonuçlar

- Özel ve resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeyleri arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin aile desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazladır. Buna karşılık özel kurumlarda hafif derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş dışı arkadaş desteği kaynağından aldıkları destek, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin bu sosyal destek kaynağından aldıkları destekten anlamlı olarak daha yüksektir.
- Özel ve resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeyleri arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda orta derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin eş desteği kaynağından ve iş dışı arkadaş desteği kaynağından, özel kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla daha fazla destek almaktadırlar.
- Özel kurumlarda ağır ve çok ağır zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha anlamlı düzeyde daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir.
- Resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin eş desteği kaynağından, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla destek almaktadırlar.

- Resmi kurumlarda ağır ve çok ağır derecede zihinsel yetersizliği olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla iş doyumu düzeyleri daha yüksektir.

Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumu İle İlgili Sonuçlar

- Özel kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenler, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin sosyal destek kaynaklarından aldıkları destek düzeyleri arasındaki farklar anlamlı bulunmamıştır.
- Resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulan öğretmenlerin iş doyumunun içsel doyum ve genel doyumu, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir.
- Özel kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir.
- Resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin sosyal desteğin eş desteği kaynağından, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla sosyal destek almaktadırlar.
- Resmi kurumlarda çalışan aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin dışsal iş doyumu, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamı olarak daha yüksektir.

Mesleki Gerilim Hissetme Durumu İle İlgili Sonuçlar

- Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, resmi kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla streslidir.
- Resmi kurumlarda çalışan mesleki gerilim hissetmeyen öğretmenlerin sosyal desteğin eş desteği kaynağından aldıkları destek, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksektir.
- Resmi kurumlarda çalışan mesleki gerilim hissetmeyen öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutlarında, özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamı olarak daha yüksek doyum sağlamaktadırlar.
- Özel ve resmi kurumlarda çalışan mesleki gerilim hisseden öğretmenlerin iş stresi, algılanan sosyal destek ve iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

D. Özel ve Resmi Kurumlarda Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki Sonuçları;

- Araştırma sonucunda genel doyum puanları ile stres puanları arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Genel iş doyumunu arttıkça stres azalmaktadır.
- İçsel doyum arttıkça dışsal doyum ve genel iş doyumunu artmakta; iş stresi azalmaktadır.
- Dışsal doyum arttıkça genel iş doyumunu ve içsel doyum artmakta; iş stresi azalmaktadır.
- Öğrenci desteği arttıkça iş stresi azalmaktadır.
- Eş desteği ve iş dışı arkadaş desteği arttıkça aile desteği artmaktadır.

6.2. Öneriler

6.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Özel eğitim alanındaki en büyük sorunlardan biri öğretmen sayısının yetersizliğidir. Bu sorunu aşmak için ülke çapındaki üniversitelerde özel eğitim bölümleri yaygınlaştırılmalı, bu bölümlerde ihtiyacı karşılayacak sayıda öğrenci kontenjanları açılmalı ve özel eğitim alanında daha fazla akademisyen yetiştirilmelidir.
- Farklı alanlardan mezun olup özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin, alanda kendilerini geliştirebilmeleri için bakanlık ve üniversitelerle iş birliği yapılarak teorikten daha çok uygulamalara yönelik düzenli aralıklarla hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir.
- Eğitim fakültelerinin sınıf öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği, anaokulu öğretmenliği ve çocuk gelişimi öğretmenliği bölümlerinde özel eğitim derslerinin sayıları artırılmalı ve öğretmen adaylarının okul süresince aldıkları öğretmenlik uygulama dersinin bir döneminin kaynaştırma sınıflarında veya özel eğitim sınıflarında yapılması sağlanmalıdır.
- Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş stresi yaşamalarının nedenlerinden biri özel kurumlarda özlük haklarının ve iş güvencelerinin sınırlı olmasıdır. Özel kurumlarda iş gücü devrini azaltmak ve öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ve mesleğe tam anlamıyla uyum sağlayabilmelerini sağlamak için özel kurumlarla ilgili politikalar geliştirilmeli, devlet okullarında öğretmenlerin tercih ettiği imkanların, özel kurumlarda da sağlanmasına yönelik şartlar oluşturulmalıdır.

- Özel ve resmi özel eğitim kurumlarının yöneticileri öğretmenlerin başarılarını takdir etmeli, çalışanlarını desteklemeli ve motive etmelidirler. Özel eğitim öğretmenlerinin çalışma ortamları, öğretmenlerin uygun olarak çalışabilecekleri şekilde düzenlenmelidir.
- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin yıpranma payları düşünülerek, ekonomik düzeyleri yükseltilmeli, etkili bir motivasyon sistemi geliştirilmeli, öğretmenlere destek olacak kurum içi birimler oluşturulmalıdır. Böylece öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi sağlanabilir.
- Öğrencilerle ilgili sorunların paylaşımında ve çözümünde iş arkadaşından sağlanan sosyal desteğin, öğretmenlerin iş stresinin azalmasında ve iş doyumunun artmasında etkili olacağı düşünülmektedir.
- Bu araştırma da öğretmenlerin göz ardı edilmeyecek bir kısmının çalıştığı alanı değiştirmek istedikleri tespit edilmiştir. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sayıca yetersiz oluşu göz önüne alındığında bu sonucun hassasiyetle üzerinde durulması ve öğretmenleri bu meslekten ayrılmayı düşünmeye iten nedenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

6.2.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Ülkemizde özel ve resmi özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş stresi, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri ile ilgili başka bir araştırma yoktur. Bu çalışmaya benzer daha geniş kapsamlı yeni çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalarda iş stresinin, algılanan sosyal desteğin ve iş doyumunun psikolojik değişkenler (tutum, kişilik vb.) ile ilişkisi araştırılabilir.

- Özel eğitim öğretmenlerinde iş stresi araştırmaları çok sınırlıdır. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin stresle başa çıkma yollarının etkililiği ve öğretmenlerdeki iş stresinin öğrencileri, velileri ve ailelerini nasıl etkilediği ile ilgili araştırmalar yapılabilir.
- Türkiye’de özel eğitimin istenilen düzeyde olmasını engelleyen faktörler ve bunların önlenmesi konusunda çeşitli araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Abacı, Z. Kemal. “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’na Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması”. Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2004.

Açıkgöz, Ü. Kamile. **Etkili Öğrenme Ve Öğretme**. İzmir: Kanyılmaz Matbaası, 1996.

Akçamete, Gönül, Sema Kaner, Bülbin Sucuoğlu. **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

Akçamete, Gönül. “Türkiye ‘de Özel Eğitim Öğretmeni Yetiştirme ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerleri” . **XI. Ulusal Özel Eğitim Kongreleri Bildirileri**. Konya Eğitim Kitapevi Yayınları, 2002 .

Akman Yasemin, Hülya Kelecioğlu, Filiz Bilge. “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. 30(11-20), 2006.

Aksoy, U. Şeyda. “Eskişehir İli Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: **Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 2007.

Aksu, Serpil. “Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1998.

Aliyeva, Saadet. “Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet İçi Eğitim Programlarının İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2001.

Altay, Mehmet. “Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki”. Yüksek Lisans Tezi, Tokat: **Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** , 2007.

Altundaş, Olgun. “Poliste Stres ve İş Tatmini”. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2000.

Altunışık Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu, Engin Yıldırım. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ‘SPSS Uygulamalı’**. Sakarya: Sakarya Kitabevi, 4. Baskı, 2005.

Annak, B. Bilge. “ Sosyal Destek Sosyal Ağ, Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu: Duygu-Durum Ve Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Kişiler ve Düzenli Hemodiyaliz Tedavisi Gören Hastalar Açısından Bir Karşılaştırma”. Yüksek Lisans Tezi, **Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2005.

Arkar Haluk, Fidaner Sarı. “Relationship Between Quality of Life Perceived Social Support, Social Network and Loneliness in A Turkish Sample” **Yeni Symposium: Psikiyatri, Nöroloji ve Davranış Bilimleri Dergisi**, 42(1) 20-27, 2004.

Arslan, Serdal. “İş Stresi ve İş Doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında Görev Yapan Muvazzaf Subay Ve Astsubaylar Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”.

Yüksek Lisans Tezi, **Kara Harp Okulu Komutanlığı, Savunma Bilimleri Enstitüsü**, 2004.

Aslan, M. “Örgütsel Stres.” **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 3(4), 1-14, 2002.

Ataklı, Aylanur. “Stres Kaynakları, Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerin Anlayışlılık Düzeyine Öğretmenlerin Görüşleri” **Amme İdaresi Dergisi**, 32(2), 1999.

Ataman, Ayşegül. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.

Aydın-İnayet, Pehlivan. **İş Yaşamında Stres**. Ankara. Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, 2002.

Bacanlı, Hasan. **Sosyal Beceri Eğitimi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1999.

Balaban Jale. “Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları Ve Başa Çıkma Teknikleri”. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** , Sayı:7, 2000.

Balcı, Ali. “ Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu ”. Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1985.

Balcı, Ali. **Öğretim Elemanının İş Stresi: Kuram ve Uygulama**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000.

Balci, Bahtiyar. “ Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, 2004.

Balcı, Esergül. “Öğretmenlerin Sosyal Statüsü ve Ödüllendirilmesi”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı:6, 1991.

Baltaş, Acar ve Zuhal Baltaş. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 21. Basım, 2002.

Başalp Nihat. “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sakarya İlinde Bir Uygulama)”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2001.

Başar, Alaadin ve Erkan Oktay. **Uygulamalı İstatistik 1-2**. Erzurum: Aktif Yayınevi, Baskı:4, 2007.

Başaran, B. Ilgın. “Zihinsel, Görme ve İşitme Özürlü Çocuklara Eğitim Veren Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Karşılaştırılması”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi**, 1999.

Başaran, İ. Ethem. **Örgütsel Davranış**. Ankara: **Ankara Üniversitesi Yayınları**,1.Baskı, 1991.

Başaran, İ. Ethem. **Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul**. Ankara : Umut Yayın Dağıtım, 2000.

Baycan, Aslı. “An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups”.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **Boğaziçi Üniversitesi** , 1985.

Baysal, Asuman. “Lise Ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi**, 1995.

Bektaş, Hakan. “İş Doyum Düzeyleri Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması”.Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2003.

Billingsly, S. Bonnie. “Special Education Teacher Retention and Attrition: A Critical Analysis of the Research Literature”. **Journal of Special Education**, 38(1), 2004.

Birlik-Arslan, M. “ Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları”.Yüksek Lisans Tezi, **Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1999.

Bingöl, Dursun. **İşyeri Disiplini ve Çalışma Başarısı**. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No : 21, 1990.

Bingöl Dursun. **Personel Yönetimi**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2. Basım, 1996.

Bozkurt- Bulut, Nergiz. “İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratan Yaşam Olayları Ve Stresle Başa çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi”. **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 13(2) 467-478, 2005.

Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2000.

Büyüköztürk, Şener. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum**. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2002.

Canbay, Serkan. “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi”. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: **Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2007.

Cavkaytar, Atilla ve İ. Halil Diker. **Özel Eğitime Giriş**. Ankara: Kök Yayıncılık, 2003.

C.E.C. “The Council for Exceptional Children”.
(<http://www.cec.sped.org//AM/Template.cfm?Section=Home>) ,2008.

Cohen, S. ve T.A. Wills. “Stress, Social Support And Buffering Hypothesis”, **Psychological Bulletin**, 98 (2): 310-357, 1985.

Cohen, S. ve S. Pressman, “The Stress-Buffering Hypothesis”. **Encyclopedia of Health and Behavior**, (pp. 780-782), 2004.

Cüceloğlu, Doğan. **İyi Düşün Doğru Karar Ver**. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 1994.

Cüceloğlu, Doğan. **İnsan ve Davranışı**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1996.

Çağlar, Doğan. “Öğretmen Adaylarının Seçimi ile İlgili Uygulamaların Dünü-Bugünü-Yarını”. **Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Kurumlarının Dünü-Bugünü-Geleceği Sempozyumu**, Ankara,1987.

Çağlar, Doğan. “Türkiye ‘de Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar”. **Milli Eğitim Dergisi**, Ekim-Kasım- Aralık, Sayı :136, 1997.

Çardak, Mehmet. “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Stresle Basa Çıkma Yolları”. Yüksek Lisans Tezi, Niğde: **Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2002.

Çetin, Şaban. “Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması) ”, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi** (18), 2006.

Çetinkanat , Canan. “Örgütsel İklim ve İş Doyumu”. Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1988.

Çetinkanat, Canan. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.

Çıkkılı,Yahya. “ Özel Eğitime Muhtaç Çocukların Türk Milli Eğitim Sistemi İçindeki Yeri Ve Önemi”.Yüksek Lisans Tezi, **Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1996.

Çivildağ, Aydın. “Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2003.

Çokluk, Ömay. “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1999.

Dalgan, Zuhale. “Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin ve Öğretmen Tutumlarının İncelenmesi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 1998.

Darling- Hammond, Linda . “Keeping Good Teachers”, **Educational Leadership**, 60 (8), 2003.

Davis, Keith. **Human Relations at Work**. New York: McGraw Hill Book Company, 1996.

Demir, Ercüment. “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2001.

Demir Kamile. “ Ortaöğretim Okullarında Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Stresi (Edirne ili örneği)”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1997.

Demirkıran Tülay. “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2003.

Durak-Batıgün, Ayşegül. ve Nesrin H. Şahin. “ İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”. **Türk Psikiyatri Dergisi**, 17(1), 32-45, 2006.

Ekinci, Hasan ve Süleyman Ekici. “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”. **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 27(1), 2003.

Ekinci, Yusuf. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması”. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2006.

Ensari, Hoşcan. ve Semai Tuzcuoğlu. “Marmara Üniversitesi’ne Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü”, **II. Ulusal Eğitim Bilimleri Sempozyumu**. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları, Eylül, 1996.

Erden, Münire. (2001). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. İstanbul: Alkım Yayınları, 2001.

Erdoğan, İlhan. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul: İstanbul İşletme Fakültesi Yayınları No:266, 1996.

Erdoğan, İrfan. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım, 1996.

Erdoğan, İrfan. **Okul Yönetimi ve Eğitim Liderliği**. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2000.

Eren, Erol. **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: İşletme İktisadı Yayınları, 3.Basım, 1990.

Eren, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 6. Baskı, 2000.

Ergenekon, Yasemin. “İşe Yeni Başlayan Zihin Özürlüler Öğretmenlerinin Mesleksel Sorunlarının Belirlenmesi ve Bu Sorunları Gidermeye Yönelik Önerilerin Geliştirilmesi” Doktora Tezi, **Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2004.

Ergin, Canan. “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak ‘İş Betimlemesi Ölçeği’: Uyarılama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 12(39), 25-36, 1997.

Ergin, Canan. “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, **VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını**, 143-154, 1992.

Eripek Süleyman. “Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar ve Özel Eğitim” Eskişehir: **Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 3(1), 1990.

Eripek, Süleyman. “Özel Gereksinimli Çocuklar ve Eğitimi,” (Edit.:Ayşegül Ataman). **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.

Eroğlu, Feyzullah. İnsan Davranışlarının Motivasyonu. **Davranış Bilimleri**, İstanbul: Beta Basım, 2000.

Ertekin, Yücel. **Stres ve Yönetimi**. Ankara: TODAİE Yayınları, 1993.

Eskridge, H. Denise ve Coker R Donald. “**The Causes And Signs Of Stress Experienced By Teachers And The Ways Of Coping With It**” (Çev. Mustafa Buluş), **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fak.Dergisi**, Sayı:5, 1999.

Evcimen-Selçuk, Hülya. “Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler”. Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1998.

Ferik I. Funda. “Örgüt Büyüklüklerine Bağlı Olarak Liderlik Tarzları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1997.

Farber, B. “Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture”, **Psychotherapy in Practice**, 56(5), 589-594, 2000.

Frase, Larry.E. “ Maximizing People Power İn Schools: Motiating and Managing Teachers and Staff”. **Journal of Educational Research**, 83(1), 1992.

Forlin, C. “Inclusion: identifying potential stressors for regular class teachers”, **Educational Research**, 43(3), 235–245, 2001.

Judge A Timothy and Joyce E Bono. “ Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized, Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis” University of Iowa : **Journal of Applied Psychology**, Vol. 86, No. 1, 80-92, 2001.

Genç, Müge. “ Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması” Yüksek Lisans Tezi, **Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2006.

Gençtan, Engin. **Psikanaliz ve Sonrası**. İstanbul: Remzi Kitapevi, 1988.

Gençtan , Engin. **Çağdaş Yaşam Ve Normal Dışı Davranışlar**, İstanbul: Remzi Kitapevi, 7.Baskı, 1989.

Gezer, Nurdan. “Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres”. Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 1998.

Girgin, Günseli. “ İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1995.

Girgin,Günseli ve Asuman Baysal. “Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi”,**TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni**, 4(4),2005.

Gözün Özlem ve Ahmet Yıkmış. “Öğretmen Adaylarının Kaynaştırma Konusunda Bilgilendirilmelerinin Kaynaştırmaya Yönelik Tutumlarının Değişimindeki Etkililiği”. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi** 5(2), 2004.

Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. New Jersey: Prentice Hall,, Inc. Seventh Edition, 2000.

Günbayı, İlhan. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Önem Puanları”. Ankara: **MPM Verimlilik Dergisi**, (2) 337-356, 2000.

Halis, Muhsin. “ Toplam Kalite Uygulamalarında Müşteri Tatminini Etkileyen Faktörler ve Bir Uygulama”. Yayınlanmış Doktora Tezi, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1998.

Hockman J.R. ve Oldham G.R. “Development of The Job Diagnostic Survey”. **Jorunal Of Applied Psychology**, 259-270 ,1975.

<http://orgm.meb.gov.tr>

http://orgm.meb.gov.tr/5378/5378_sayili_kanun.htm

http://www.anadolu.edu.tr/akademik/fak_egt/bolumler.htm.

<http://www.education.ankara.edu.tr>

(http://orgm.meb.gov.tr/5378/5378_sayili_kanun.htm).

http://www.ef.ibu.edu.tr/oe/oe_giris.htm

<http://www.fatih.ktu.edu.tr/bolumler.htm>

http://www2.omu.edu.tr/akademikbirimler/egitim_fakultesi/ozelegitim/default.asp <http://www.egitim.selcuk.edu.tr/ozelegitm/index.htm>

Işıklar, Abdullah. “Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı

Değişkenler Açısından incelenmesi''. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2002.

Işıkhani, Vedat. **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**. Ankara: Sandal Yayınları, 2004.

Izgar, Hüseyin. "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre incelenmesi''. Doktora Tezi, Konya: **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2000.

Kağan Mücahit. "Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi (Ankara İli Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2005.

Kaner, Sema. "Aile Destek Ölçeği: Faktör Yapısı, Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışmaları'', Selçuk Üniversitesi, **11. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirileri Kitabı** :33-48, 2001.

Kaner, Sema. "Engelli Çocuğu Olan Anne-babaların Algıladıkları Stres, Sosyal Destek ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi'', Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri, **Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Kesin Raporu**, 2004.

Karaca, Bülent. "İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları İle Özel Okulların Karşılaştırılması''. Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 2007.

Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 12. Baskı, 2003.

Kargın, Tevhide. “Özel Eğitim Alanında Öğretmen Yetiştirme” **Milli Eğitim Dergisi**, Ekim-Kasım-Aralık (136), 1997.

Kavcar, Cahit. “Yüksek Öğretmen Okulunun Öğretmen Yetiştirmedeki Yeri”. Ankara : **Öğretmen Yetiştiren Kurumların Dünü-Bugünü-Geleceği Sempozyumu**, 1987.

Kazanç, H. “Kamu Kuruluşlarında İş Tatmini ve Tübitak Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1998.

Kayaoğlu, Hülya. “Bilgilendirme Programının Normal Sınıf Öğretmenlerinin Kaynaştırma Ortamındaki İşitme Engelli Çocuklar Yönelik Tutumlarına Etkisi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1999.

Kınalı, Gülsevim. “Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2000.

Koç, Zihni. “Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarını Bazı Değişkenlere Göre incelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1998.

Kozaklı, Hatice. “ Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeyi Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması”.Yüksek Lisans Tezi, **Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2006.

Kök, Mehmet. “Özel Eğitimde Personel Sorunu”.**II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu**’. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Mayıs, 2000.

Kulaksız, Adnan, Bülent Dilmaç ve Aydan Aydın. “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 3(1) 15–27, 2003.

Kurtulan, Işıl. “Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Etik Değerler Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri”. Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2007.

Kutanis, Ö.Rana. **Örgütlerde Davranış Bilimleri**, Ders Notları. Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2003.

Küçükahmet, Leyla. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, İstanbul:Alkım Yayınevi, 1999.

Küçüker, Sevgi. “ Erken Eğitimin Gelişimsel Geriliği Olan Çocukların Anne-Babalarının Stres ve Depresyon Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”. **Özel Eğitim Dergisi**, 3(1),1-11, 2001.

Kyriacou, Chris and Pei-Yu Chien. “Teacher Stress in Taiwanese Primary Schools”. Universty of York, United Kingdom: **Journal of Educational Enquiry**. 5(2): 86-104, 2004.

Lazarus, S. Richard. **Kısa Süreli ve Uzun Süreli Stres**. (Çev: Neslihan Rugancı), Türk Psikologlar Derneği Yayınları No:2, 1994.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior**, New York: McGraw-Hill, Inc, 7.Edition, 1995.

Maktalan, F. Kaan “İş Tatminin Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** , 1997.

Maslach Christina and E.Susan Jackson. **The Maslach Burnout Inventory Research Edition**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1981.

M.E.B. **Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği**. Sayı: 26814. Resmi Gazete, 2006.

M.E.B. **Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği**. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2006.

M.E.B. **573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname**. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2006.

M.E.B. **Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği**. Özel Eğitim Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2008.

Mertol, Şengül. “Orta Kademe Yöneticilerinin İş Tatmini ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1993.

Mhozya, C.M. “The Extent to Which Incentives Influence Primary School Teachers Job Satisfaction in Botswana”, Universty of Botswana: **The Social Sciences**, 2(4): 412-418, 2007.

Minibaş, Jale. “Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Agresyon ve Yönü İlişkisi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1992.

Nagel, Liza and Sheri Brown. “The ABCs of Managing Teacher Stress” **Clearing House**, 76 (5), 255-259, 2003.

Oruç Serap. “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)”.Yüksek Lisans Tezi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2007.

Önsan, Özlem. “Öğretmenlerde İş Stresi Ölçeği Geliştirme Çalışması”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1996.

Özabacı-Tiryakioğlu Nilüfer. “Özürlü Çocuklarla Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Motivasyonlarının Karşılaştırılması” **II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri**, Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, Eylül, İstanbul, 1996.

Özdamar, Kazım. **Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1**. Kaan Kitabevi, 5. Baskı, 2004.

Özdayı, Nurhayat. “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi”. Doktora Tezi. İstanbul: **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1990.

Özer, Recep. “ Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1998.

Özgen, Hüseyin, Azim Öztürk, Azmi Yalçın. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Adana: Nobel Kitabevi, 2002.

Özgür, İskender. **Aile Danışmanlığı**, Çukurova Üniversitesi, Yayınlanmamış Ders Notları, 2005.

Özkalp, Enver. **Örgütlerde Stres ve Nedenleri**. Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 116, 1992.

Özmen, Hicran. “Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2001.

Öztürk, Gökmen. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 2002.

Öztürk, Namık. “Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2001.

Özyürek, Mehmet. **Engelli Kişilere Yönelik Değiştirilen Tutumların Sürekliliği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:8, 1988.

Pehlivan, İnayet. “Emeklilik ve Stres”. Ankara: **Öğretmen Dünyası Dergisi**. 16(191), 1995.

Pehlivan-Aydın, İnayet. **İş Yaşamında Stres**, Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı, 2002.

Rice, Philip L. **Stres and Health** . New York: Brooks-Cole Publishing Company, 3.Edition, 1999.

Robbins, P.Stephen.“Values-Attitudes and Job Satisfaction, Organizational Behavior”. New Jersey: **Prentice Hall International Editions**, 1996.

Robbins, P.Stephen. “Organizational Behavior ”. New Jersey: **Prentice Hall International Editions**, 1999.

Sarpkaya, Ruhi, “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği”. **Amme İdaresi Dergisi**, 33 (3) : 114, 2000.

Saylan, N. ve Yurdakul, B. “Öğretmenlerin Mesleki Stres Düzeyi İle Stresle Başa Çıkma Uygulanan Bireysel ve Örgütsel Stratejiler”. **VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi**, Konya : Selçuk Üniversitesi, Cilt: 1, Sayfa: 231-240, 1998.

Sencar Burcu. “Otistik Çocuğa Sahip Ailelerin Algıladıkları Sosyal Destek ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”.Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2007.

Sencer, Muzaffer. “Kamu Görevlerinde İş Doyumu ve Moral. Güdöleme Kuramlarına Eleştirel Bir Yaklaşım”. **Amme İdaresi Dergisi**. 15 (1), 1982.

Serengil, Faruk Kadri. “ Milli Eğitim Bakanlığında Görevli İlköğretim Müfettişlerinin Örgütlerde ki Yönetim Uygulamalarını Algılamaları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1997.

Sevimli, Figen, Faruk Ö. İşcan. “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 5(1-2), 2005.

Sorias, Oya. “Hasta ve Sağlıklı Öğrencilerde , Yasam Stresi, Sosyal Destek ve Ruhsal Hastalık İlişkisinin İncelenmesi”. **Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Semineri**, 9(33-49), 1992.

Sözer, Ersan. “Üniversitelerde Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”. **Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 6(2), 1996.

Stockard, J. ve Lehman, M. B. “Influences on the Satisfaction and Retention of 1st-year Teachers: The Importance of Effective School Management”. **Educational Administration Quarterly**. 40(5): 742, 2004.

Sucuoğlu, Bülbin ve Neslihan Kuloğlu. “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi” , **Türk Psikoloji Dergisi**, 11 (36), 1996.

Sucuoğlu, Bülbin ve Tevhide Kargın. **İlköğretimde Kaynaştırma Uygulamaları**. Ankara: Morpa Yayınları, 2006.

Sultana, Qaisar. “Special Education Teachers Attrition in Kentücky and Its”, **Reports Research**, 143,150-160, 1996.

Şahbaz, Ümit. “Öğretmenlerin Özel Gereksinimli Çocukların Kaynaştırılması Konusunda Bilgilendirilmelerinin Kaynaştırmaya İlişkin Tutumlarının Değişmesindeki Etkililiği” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1997.

Şahin H. Nesrin. (Ed.). **Stresle Basa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 1998.

Şahin, H. Nesrin (Ed.) “İş Yerinizdeki Kronik Stres Kaynakları ‘’Stresle Basa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım’’, Ankara: **Türk Psikologlar Derneği**, (27-30), 1994.

Şahin, İdris. “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri’’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 1999.

Şahin-Hisli Nesrin ve Ayşegül Durak-Batıgün,. “Bir Özel Hastahane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 12 (39), 57-71, 1997.

Şenyüz, Ayşe. “Feminin ve Maskülin Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzenleyicilerin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi’’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1999.

Tahta, Fatma. “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin incelenmesi’’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: **Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü**, 1995.

Tang, C. S.-K., Au, W.-T., Schwarzer, R. and Schmitz, G. “Mental Health Outcomes of Job Stress Among Chinese Teachers: Role of Stress Resource Factors and Burnout’’. **Journal of Organizational Behavior**. 22(8): 887-901, 2001.

Tellioğlu, Ağdem. “İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2004.

Telman, Nursel ve Pınar Ünsal. **Çalışan Memnuniyeti**. İstanbul : Epsilon Yayıncılık, 2004.

Torun, Alev. **Stres ve Tükenmişlik Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1996.

Torun, Alev. “ Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerinde Bir İnceleme”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1995.

Tunacan, Sevil. “Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2005.

Tümkaya, Songül. “ Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1996.

Uçman , Pınar. “Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma Ve Psikolojik Rahatsızlıklar”, **Psikoloji Dergisi**, 7(24) 58-75, 1990.

Uslu, Mustafa. “Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehberlik Uzmanlarının Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1999.

Uyan, Gül. “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi : Meb’na Bağlı Resmi Ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2002.

Ünal Semra, “Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi”, **Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (11) 371, 1999.

Üre, Ömer (2002). Özel Eğitim ve Rehberlik. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. (Editör. Gürhan Can), Pegem A yayıncılık. Ankara.

Vızlı, Cihat. “Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerle Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması: Üsküdar İlçesi Örneği ”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2005.

Vural, Birol. **Yetkin- İdeal- Vizyoner Öğretmen**, İstanbul: Hayat Yayıncılık, 2004.

Weiss J.Mary. “Hardiness and Social Support as Predictors of Stress in Mothers of Typical Children, Children with Autism, and Children with Mental Retardation”, The State University of New Jersey: **SAGE Publications and The National Autistic Society**, 6(1) 115–130. 2002.

Wright, L. Sarah. “Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace”, University of Canterbury : **Research on Emotion in Organizations**, (1) 23-142, 2005.

Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan. **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık, 2.Baskı, 2007

Yavuzer, Haluk. **Çocuk Psikolojisi**. İstanbul: Remzi Kitapevi, 1993.

Yavuzer Haluk. **Okul Çağı Çocuğu**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2000.

Yetim, A. Azmi ve Zekeriya Göktaş. “Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri”, **II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu**, Çanakkale: 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını , 2000.

Yıkılmış,Ahmet, Nuri Akgün, Kaya Yıldız, Yusuf Cerit. “Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumları “. **XI. Ulusal Özel Eğitim Kongreleri Bildirileri**, Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları, 2002 .

Yılmaz Nuray. “ Orta Dereceli Okullardaki Matematik Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri (Lise ve Meslek Liselerinin Karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde Örnek Çalışma’’. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2007.

Yiğit, Ahmet. “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi’’. Yüksek Lisans Tezi, **Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2007.

EKLER

EK-1

DEĞERLİ ÖĞRETMEN ARKADAŞIM;

‘Zihinsel Engelli Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi, Algıladıkları Sosyal Destek Düzeyi ve İş Doyumu’ konulu araştırmaya anketlere vereceğiniz içten cevaplar ışıktır tutacaktır.

Bilgileriniz sadece bu araştırmada kullanılacak ve saklı tutulacaktır. İsminizi yazma zorunluluğunuz yoktur. İlgi ve katılımınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacı: Ayşe Tuba CEYHUN

Danışman: Yrd.Doç.Dr. İlknur ÇİFÇİ TEKİNARSLAN

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda bireysel özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatlice okuyarak boşlukları doldurun veya size uyan seçeneği daire içine alarak işaretleyiniz. Zaman ayırdığınız için teşekkürler...

1) Çalıştığınız kurumun türü :

özel özel eğitim kurumu () özel eğitim okulu(devlet) ()

2) Yaşınız:

25 yaş ve daha altı ()

26-40 yaş arası ()

41 ve üzeri ()

3) Cinsiyetiniz:

Erkek ()

Bayan ()

4) Medeni Durumunuz:

Bekar () Evli () Boşanmış/Dul ()

5) Mezun olduğunuz bölüm:

Zihinsel engelliler Öğretmenliği ()

Sınıf Öğretmenliği ()

Çocuk Gelişimi Öğretmenliği ()

Okul Öncesi Öğretmenliği ()

6) Engelli çocuklarla çalıştığınız toplam hizmet süreniz:

5 yıl ve daha az ()

6-15 yıl arası ()

16 yıl ve daha fazla ()

7) Özel eğitim kurumu/okulunda çalışmayı kendi isteğinizle mi seçtiniz?

Evet ()

Hayır ()

8) Eğer fırsatınız olursa çalışma alanınızı değiştirmeyi düşünür müsünüz?

Evet ()

Hayır ()

9) Çalıştığınız çocukların engel dereceleri:

hafif derecede zihinsel engelli ()

orta derecede zihinsel engelli ()

ağır ve çok ağır derecede zihinsel engelli ()

10) Aylık gelirinizi yeterli buluyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

11)Engelli çocuğunuz veya yakınınız var mı?

Evet ()

Hayır ()

12)Sürekli mesleki bir bedensel gerilim hissediyor musunuz?

Evet ()

Hayır ()

13) Kiminle yaşıyorsunuz ?

anne- baba () yalnız ()

arkadaşlarla () eşimle ()

EK-2

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki cümleler sizde mesleki yönden gerginlik yaratan durumları ölçmek için hazırlanmıştır. Her cümlemin karşısına (X) işareti koyarak sizce ne derece gerginlik yarattıklarını belirtiniz. Her cümleyi okuduktan sonra ‘Bu durum bende ne derece gerginlik yaratıyor?’ diye sorunuz.

Teşekkürler...

BU DURUM BENDE	Hiç Stres Yok	Çok Az Stres Var	Biraz Stres Var	Sık sık Stres Var	Her Zaman Stres Var
1) Öğretmek için araç-gereç eksikliği					
2) Değişik performanslarda ki öğrencilere ders verme zorluğu					
3) İlgilendiğim uğraşlar için yeterli zaman ve imkan olmayışı					
4) Müfredat programını aynen uygulama zorunda olmam					
5) Öğrencileri motive etme güçlüğü					
6) Derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma zorunluluğu					
7) Diğer sınıflardan gelen kargaşa, gürültü ve diğer rahatsızlıklar					
8) Öğrencilerin verimsiz çalışmaları					
9) Mesleki güvence eksikliği					
10) Kalabalık gruplara ders verme zorluğu					
11) Maaşların azlığı					
12) Okulda disiplin politikasının yetersizliği					
13) Sorunlu velilerin sorunlarını çözmede okul yöneticisinin yardımıda isteksiz davranması					
14) Öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhunun eksikliği					
15) Devamlı problem davranışlar sergileyen öğrencilerle meşgul olma zorunluluğu					
16) Tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürmeyi zorlaştıran mesleki sorunlar					
17) Yöneticilerin, eğitim ve öğretimle ilgili kararların alınmasında düşünce ve görüşlerimizi almaması					
18) Bazı öğrencilerin sınıfa ihtiyaçları olan malzemeleri getirmeden gelmeleri					
19) Öğrenci başarılarını değerlendirirken standart ölçülerin dışına çıkamama					

BU DURUM BENDE	Hiç Stres Yok	Çok Az Stres Var	Biraz Stres Var	Sık sık Stres Var	Her Zaman Stres Var
20)Velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması					
21) Mesleki gelişmemiz için imkanların azlığı					
22)Kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman yetersizliği					
23)Yürürlükteki zaman içinde müfredat programını tamamlamadaki zorluk					
24)Fikirlerimiz dikkate alınmadan gelen Bakanlık emirlerini aynen uygulama zorunluluğu					
25)Eğitilmediğimiz ve ya kendimizi yeterli hissetmediğimiz bir konuda öğretme zorunluluğu					
26)Tercih ettiğimiz yaş ve ilgi düzeylerine göre öğrencileri gruplayamama					
27)Okul yararına yaptığımız özel çabalar için takdir edilmeme ve ya onaylanmama					
28)Ders hazırlığı ve öğrenciyi değerlendirme için zaman yetersizliği					
29)Dersin işlenmesinde ders süresinin yetersiz oluşu					
30)Bazı öğretmenlere karşı yönetimin ayrıcalıklı davranması					
31)Meslekte siyasi ayrımların yapılması					
32)Öğrencileri ailevi ,sosyal ve kişisel yönden yeteri kadar tanıyamama					
33) Öğrenciyi değerlendirirken çok fazla kırtasiye işlemleri					
34) Öğretmenlik mesleğine karşı toplumdaki bazı kişilerin olumsuz tavırları					
35) Alan ile ilgili gelişmeleri takip edememe ve öğrencilere aktaramama					
36) Teftişlerde daha çok subjektif değerlendirme kriterlerinin kullanılması					
37) Öğretimde yeteri ölçüde başarıya ulaşamama					
38) Öğrenciler karşısında bir aktör gibi sürekli rol yapmak zorunda olma					

EK-3**ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ**

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

Lütfen her bir soruyu okuduktan sonra o konuda çevrenizde çeşitli kategorilerde bulunan kişilerden (‘iş arkadaşlarınız, eşiniz, iş yeri dışındaki arkadaşlarınız, anne- babanız, öğrencileriniz) ne derece destek aldığınızı belirtiniz.

Eşiniz yok ise, Anne ya da babanızdan her ikisi veya biri vefat etmiş ise, ilgili cevapları boş bırakınız. İş ve iş dışı arkadaşlarınız ve öğrencilerinizle ilişkili olarak cevap verirken onlara ilişkin genel algınızı yansıtmamız önemlidir.

Hiç rahat paylaşamam ‘1 1,

Pek rahat paylaşamam ‘1 2 ,

Kararsızım’1 3,

Oldukça rahat paylaşırım ‘1 4,

Çok rahat paylaşırım ‘1 5 ifade etmektedir. Algıladığınız desteği 1 ‘den 5’e kadar artan bu ölçekte derecelendirmeniz gerekmektedir.

Cevaplarınızı kategorilerde belirtilen her bir kişi için dereceleri daire içine alarak yapınız.

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

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

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

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

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

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

4-Yeni bir işe geçme veya yeni bir projeye başlama gibi işinizle ilgili önemli bir karar verirken aşağıdaki kategorilerde bulunan kişilerle bu durumu ne derece rahat paylaşırsınız.

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

5-İşinizin zorluklarını ve yaşadığınız problemleri aşağıdaki kategorilerde belirtilen kişilerle ne derece rahat paylaşırsınız

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

EK-4**İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ**

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

Teşekkürler...

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

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	kararsızım	memnunum	Çok memnunum
15) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16) İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini bana vermesi açısından					
17) Çalışma şartları bakımından					
18) Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
19) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20)Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Ayşe Tuba CEYHUN
Sürekli Adresi	Ünay sitesi 380.sok. B /32 Yüzyıl /ANKARA
Doğum Yeri ve Yılı	Erzurum- 1982
Yabancı Dili	İngilizce
İlköğretim	Kültür Kurumu İlkokulu -1993 (Erzurum) Sabancı Ortaokulu-1996 (Erzurum)
Lise	Ankara Alparslan Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı)- 2000
Lisans	Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı – 2004
Yüksek Lisans	
Çalışma Hayatı	2004-2005 Özel Özel Eğitim Kurumları - Zihinsel Engelliler Sınıf Öğretmeni/ İşitme Engelliler Sınıf Öğretmeni / Eğitim Koordinatörü (Ankara) 2005-2006 M.E.B. Mamak Şehitler İlköğretim Okulu- Sınıf Öğretmeni (Ankara) 2006-2007 Atatürk Üniversitesi Erzurum Meslek Yüksekokulu Sağlık Programları Çocuk Gelişimi Bölümü- Araştırma Görevlisi (Erzurum) 2007- Gazi Üniversitesi Ankara Meslek Yüksekokulu Sağlık Programları Çocuk Gelişimi Bölümü- Öğretim Görevlisi

