

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. PROBLEM

Hızla sanayileşen dünyada çalışma yaşamının uyumu, iş ve işin etkinliği, işin verimliliği için iş psikolojisinin önemi büyüktür. Bu yüzden ki iş doyumunu örgütsel psikolojide çalışılan konuların başında gelmektedir. Örgüt öğelerinin, örgüt içi davranışları, örgütten karşıladıkları ihtiyaçlar, örgüt koşulları, örgütten aldıkları doyumunu doğrudan etkilemektedir (Celep, 2000: s.39, Silah, 2005: s.43). Bireyler örgüte verdikleri ile örgütten aldıklarını dengelerler, bu dengeleri diğer insanların dengeleri ile karşılaştırırlar bunun sonucu bireyler açısından olumsuz ise doyumsuzluk başlar (Aydın, 2010: s.29).

İş doyumunun sık çalışılan bir konu olmasının başlıca nedenleri arasında iş piyasasındaki davranışları, üretim verimliliğini, mazeretsiz işe gelmeme ve yapılan iş niceliğini etkilemesi vardır. Bunun dışında iş doyumunu, çalışanların işten ayrılma niyeti ve kararı kadar, kişisel refahın güçlü bir işareti olarak da düşünülür. Bu ve benzeri nedenlerle, sosyal servislerde iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar, çalışanların doyumunu etkileyen etkenler konusunda önemli bakış açıları sağlamaktadır. Nitekim çalışma yaşamında kişinin doyum düzeyi arttıkça, yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş doyumunu engelli okullarında çalışan öğretmen ve yöneticiler için de ön plana çıkmaktadır. Bu öğrencilere karşı daha sabırlı ve özverili öğretmen ve yönetici olmaları gerekmektedir. Engellilerle çalışan yöneticilerin iş doyumlarının da araştırılması gerekmektedir.

İnsanlar kendi istekleri, ilgileri ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçmiş olsalar bile meslekleri ile ilgili ya da iş şartlarından dolayı birçok sorunla karşılaşmaktadır ki kişi yaşamını yüzde doksanıma iş ortamında geçirmektedir. Örgüt içinde örgüt üyelerinin yaşadıkları olumsuz durumlara ve sorunlara çözüm bulunamadığında, çalışanlar mutlu olamamakta, motivasyonları azalmakta, iş yerinde verim düşmekte, işe devamsızlık

başlamakta, işten ayrılmaya neden olmakta, çalışanlar arası ve yöneticilerle ilişkilerde kutuplaşmaya ve moralsizliğe ve tüm bunlar hem bireysel anlamda yaşam kalitelerinin hem de örgütsel anlamda iş standartlarının düşmesine neden olmaktadır (Çelikkanat, 2000: s.3-7).

Yöneticilik, öğretmenlik mesleğinin yanında yürütülen bir hizmet olarak görülmektedir. Işıkhana (2004: s.147), öğretmenlik mesleğini, eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar sebebiyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek olduğunu ileri sürmüştür. Eğitim örgütlerinde işler öğretmenler ve okul müdürleri tarafından yürütülmektedir. Örgütsel ortamla ilgili araştırmalar, işgörenlerin, işe dayalı yaşadıkları olumsuz durumların sebebi olarak, örgüt yöneticilerinin davranışlarının etkili olduğunu belirtmektedir (O'Driscoll ve Beehr, 1994, akt. Cemaloğlu, 2007). Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin güdülenme, moral ve iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Kabadayı, 1982). Bursalıoğlu'na göre "Örgütsel motivasyon, bir işgöreni çalışmaya başlatan ve devamını sağlayan etkiler bütünü" olarak da nitelendirilmektedir. (Bursalıoğlu, 1994) İnsanın kendi amaçları yönünde güdülenmesi doğaldır. Ama örgütsel amaçlara güdülenmesi yapaydır (Başaran 1995).

Kurum yöneticileri yönettikleri kurumların verimli işleyebilmesi için çalışanların iş doyumunu, dolayısıyla da kurumsal verimliliği olumlu ve olumsuz etkileyebilecek her türlü faktörü göz önünde bulundurmalıdırlar. Özellikle eğitim gibi hizmet üreten kurumlarda hem yöneticilerin hem de çalışanların iş doyumunun sağlanması önem taşır. Çünkü ürettikleri veya üretmedikleriyle bütün bir toplumu etkileme özelliğine sahiptir. Bir hizmet sektörü olması nedeniyle eğitim çalışanlarının işlerinde doyum sağlaması son derece önemlidir. Söz konusu olan hizmet sektörü olduğunda, hizmet alanların mutluluğu hizmeti sunanların mutluluğuna bağlıdır. Öğretmenlerin işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve neticede iş doyumunu sağlayamamaları hizmetten yararlananları olumsuz etkiler. Öğretmenlerin etkili ve verimli bir hizmet verebilmesi işlerinde doyum sağlamalarıyla mümkündür. İş doyumunu öğretmenlerin iş dışındaki sosyal yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını ve verimliliklerini de etkilemektedir.

1920'li yıllarda yönetim bilimciler tarafından fark edilen iş doyumunu kavramı, 1930-1940'lı yıllarda ise önemini artırarak devam etmiştir. İş doyumunun öneminden dolayı

2000’li yıllara kadar 7856 çalışmanın yapıldığı bilinmektedir (Judge ve Church, 2000: s.166 Akt.Karakuş, 2008: s.2). İş doyumunun çok boyutlu bir kavram olmasından dolayı fazla sayıda tanımı yapılmıştır. Çünkü iş doyumunu bireyin kişisel özelliklerinden olduğu kadar, bireyin içinde bulunduğu grup, toplum, kültürel yapı, çalıştığı grup, engelli okulları vb. durumlardan etkilenmektedir.

Genel olarak doyum bireyin beklentisi ile elde ettiği sonuçlar arasındaki farka göre belirlenir. Fark büyüdükçe doyumсуuzluk oranı da artar. Bu oran bireyin elde etmesi gereken sonuca ilişkin beklentisi ve diğer bireylerin elde ettiklerine ilişkin algısı tarafından doğrudan etkilenmektedir (Aydın 2010: s.29). İş doyumunu ise, “İş görenin işinden duyduğu doyumun derecesi, duyduğu bu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesidir” (Başaran 2000: s.215).

Silah (2005) iş doyumunu, “kişinin işine karşı olan tutumu” olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ve memnuniyetsizlik olarak özetlenebilir. Örgüt yöneticilerinin çalışanlar üzerinde bu olguyu gerçekleştirmeleri, örgütün uyumlu çalışmasını, etkinliğini ve verimliliğini etkilemektedir. İşin özellikleri ile çalışanların isteklerinin birbirine uyması iş doyumunun gerçekleşebilmesi için en temel öğedir (Silah, 2005: s.115).

Çağdaş yönetim kuramcılarının çok önem verdiği iş doyumunu; gününün büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren birey açısından tüm yaşamını etkilemektedir (Silah, 2005: s.200). İşten doyum sağlayamayan kişi işine karşı olumsuz duygularla birlikte iş verimsizliği, işi aksatma, işle ilgili şikâyetler, psikolojik sorunlar vb. yaşayabilmektedir. Bu da kişinin tüm yaşam kalitesini etkilemekte hatta belirlemektedir (Bozkurt, 2008: s.78).

Balcı’ya göre iş doyumunu, “personelin iş değerlerinden, iş değerlerini algılama farkı iş doyumunu oluşturur. İş doyumunu işin kendisinden, ücretten, çalışma şartlarından vb. elde edilen doyum” olarak tanımlamıştır (Balcı 1985: s.5).

Eğitim sisteminin üç temel ayağı öğrenci, öğretmen ve ailedir. Bu temel öğelerden de öğretmenin, sistemi etkileyen en önemli unsur olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü öğrenci en çok vakit geçirdiği okulda öğretmenle iç içedir. Öğretimde yöneticilerle iç içe çalışır. Okullardaki yöneticilerde öğretmenlerden olmaktadır. Öğretmen bu ortamda öğrencilerin akademik ve mesleki yönden geleceklerine yön verir, onların kişiliklerinin gelişmesini sağlar. Bu sebeple öğrencilerin yaşamlarını şekillendiren, toplumu yönlendiren öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması önemlidir. Öğretmenlerin iş doyumunun

yüksek olması içinde yöneticilerin iş doyumunun yüksek olması gerekmektedir. Yöneticilerin iş doyumunu düşük olması öğretmenlerin iş doyumunu etkileyecek ve öğretmenlerin iş doyumunun düşük olmasına sebep olacaktır. Özellikle engelli öğrencilerle çalışan öğretmen ve yöneticiler dezavantajlı durumdadırlar. Normal öğrencilerden farklı olarak engelli öğrencilerin hayatını, öğretmenleri oluşturmaktadır.

İnsan faktör ile yoğun çalışan meslek türleri arasında en fazla stresi öğretmenlerin yaşadığı belirtilmektedir ki mesleki tükenmişlik en yoğun yine öğretmenlerde görülmektedir. Dolayısıyla yöneticilerde birer öğretmen olduğu için mesleki tükenmişlik yöneticilerde de görülmektedir. Bu tükenmişliğin nedeni olarak: eğitim öğretim hizmetlerinde; öğrenci – öğretmen, okul – aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar, yetersiz fiziki koşullar, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları, bürokratik işler, düşük ücret, terfi etme güçlükleri, toplumun eleştirisi, ödüllendirme ve kurumda karar sürecine katılımın yetersiz olması gibi sorunlar gösterilebilir. Bu ve benzeri pek çok etkenlere bağlı olarak öğretmenlerde stres, tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve yaşam kalitesinin düşmesi sonucunu doğurmaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan öğretmen ve yöneticinin iş performansı düşmekte, işe yönelik olumsuz tutumlar, devamsızlık, işten ayrılmak isteme gibi olumsuz durumlar yaşanmakta; bu olumsuzluklar sonucu yaşanan sıkıntılar yine eğitim ortamına, öğrencilere, ailelere ve tüm topluma yansımakta böylece bu kaçınılmaz döngü sürüp gitmektedir (Çokluk, 2003: s.109).

Okulların yaşama ve gelişmesinden birinci derecede sorumlu olanlar ise okul yöneticileridir (Bursalıoğlu, 1987). Günümüzde okul yöneticilerinin en fazla sorumlu oldukları noktalar ise şunlardır; insanlarla etkili biçimde çalışma, etkili bir işletme yönetimi, yeterli bir okul binası ve çevre hazırlama, eğitim programının geliştirilmesi ve mesleğe hizmet (Aydın, 1988). Etkili bir okula ulaşmada ilk adımın okul yöneticisinden geçtiğini belirten Balcı (1993) da okul yöneticisinin bir yönetici olmaktan çok bir öğretim lideri olarak etkinlik göstermesi gerektiğini belirtmektedir.

Özel eğitim okullarında çalışan yöneticilerin diğer yöneticilerden farklı olarak iş doyumlarını düşüren faktörler: engeli öğrencilerle çalışıyor olmaları, geri dönüt olayının uzun sürede alınması, birden fazla engelli gruplarıyla çalışmaları, öğrenciler için materyal eksiklerinin olması, velilerinin çocuklarını kabul etmede sorun yaşamaları, üst düzeydeki amirlerinin yöneticileri anlamakta zorluk yaşamaları, öğrencilerden akademik başarı beklenilmesi, okulların yetersizliği, alanında uzman özel eğitim öğretmenlerinin okullarda

çalışmamaları, toplumun engelli bireyleri kabul etmemeleri, atama zorlukları, bağımsız hareket derslerinin yetersizliği, maddi kaynaklarda sıkıntı yaşamaları, yardımcı personel konularından sıkıntı yaşamaları, özel eğitim okullarıyla ilgili yönetmelik hazırlayanların bu okullar hakkında bilgilerinin olmaması, bu okullarda çalışanlara psikolojik destek verilmemesi olarak sıralanabilir.

1.2. AMAÇ

Bu araştırmanın genel amacı; engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumlarına ait problemlere yönelik algılarını tespit edip çözüm önerileri sunmaktır.

Alt problemler

Araştırmanın ana problemine bağlı olarak şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Engelli öğrencilerin bulunduğu okullarında ki yöneticilerin iş doyumları düzeyleri nedir?
2. Engelli öğrencilerin bulunduğu okullarda ki yöneticilerinin iş doyumları, onların:
 - a. Yaş,
 - b. Medeni durum,
 - c. Cinsiyet,
 - d. Mesleki kıdem
 - e. Okulun fiziki şartları
 - f. Aldıkları ücret değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma ile engelli öğrencisi bulunan okullardaki yöneticilerin iş doyumları artırılmaya, tükenmişlikleri giderilmeye çalışılacaktır.

Okul yöneticilerin iş doyumlarıyla ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen engelli öğrencilere eğitim veren okullardaki yöneticilerle ilgili araştırmanın pek olmadığı görülmektedir. Bu araştırma ile ülkemizde bulunan engelli okullarında ki yöneticilerin iş doyumları hakkında araştırma yapılmış olacak böylelikle tükenmişlik sorunu yaşayan yöneticilere yardım edilmiş olacaktır. Bu tür araştırma ile engelli okullarındaki yöneticilerin sorunları dikkat çekilmiş olacaktır. Böylelikle topluma kazandırılması

gereken engelli öğrencilere bu yöneticiler daha kolay yardımcı olup, bu öğrencilerin iyi bir eğitim almış olması sağlanılacaktır.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma Türkiye’de, okullarında engelli öğrenci bulunan tüm yöneticilere yapılmak istenmiştir fakat zaman ve maddi imkânların yetersizliği nedeniyle sadece Denizli merkezde bulunan “Özel Eğitim Okulları” ile sınırlıdır.

Araştırma “Kişisel Bilgi Formu” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ne verilen cevaplar ile sınırlıdır.

1.5. TANIMLAR

Bu çalışmada yer alan bazı kavramsal işlevsel tanımlar aşağıda verilmiştir.

Özel Eğitim: Özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir.

Özel gereksinimi olan bireylerin, mümkün olan en erken dönemde, gereksinimlerine uygun eğitim ortamlarında, uygun yöntemler ve araç-gereçler kullanılarak desteklenmesi var olan kapasitelerini en üst seviyede kullanabilmeleri açısından önemlidir. Ayrıca bu bireylerin toplumca kendilerinden beklenen rol ve sorumluluklar ile gelişimsel görevlerini yerine getirebilmeleri, kendilerine en uygun özel eğitim hizmetinden yararlanabilmelerine bağlıdır.

Okul: Toplumdaki eğitim kurumları genellikle “okul” olarak adlandırılmaktadır. Okullarda bir grup öğrenciye toplumun ve bireyin ihtiyaçlarına göre önceden hazırlanan programlar doğrultusunda öğretim faaliyetleri sunularak, öğrencilerde istendik davranış değişikliği meydana getirilmeye çalışılır (Fidan ve Erden, 1994).

Özel Eğitim Okulu: Özel eğitim öğrencilerinin eğitim gördüğü okullardır. Erken Çocukluk Eğitim Merkezi, Hafif Zihinsel Engelliler İlk ve Ortaokulu, Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi, Görme Engelliler İlk ve Ortaokulu, İşitme Engelliler İlk ve Ortaokulu, İş Eğitim Merkezleri gibi okullar özel eğitim okullarıdır.

İş doyumu: Çalışanların, işi ile ilgili olan, çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkânları, performansı, sosyal ilişkileri, işin çevresi ve benzer değişkenlerle ilgili olarak geliştirdiği tutumların sonucudur (Güney, 2007: s.10).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde; iş doyumunu, engelli okullarındaki yöneticilere ait kuramsal çerçeve ve iş doyumunu konusunda yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı araştırma özetleri yer almaktadır.

1.1. İŞ DOYUMU

İş doyumunu kavramı ilk kez 1920’li yıllarda ortaya çıkmış ama asıl önemi 1930 ve 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. Balcı’ya (1985) göre iş doyumunu, “personelin iş değerlerinden, iş değerlerini algılama farkı iş doyumunun tanımını oluşturur. İş doyumunu işin kendisinden, ücretten, çalışma şartlarından vb. elde edilen doyum” olarak tanımlamıştır.

Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda iş doyumunu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Hayran ve Aksayan, 1991). İş doyumunu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biridir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir. Gibson, Ivancevich ve Donnelly (2000: s.352-353)’ a göre, iş doyumunu bireyin yaptığı işle ilgili kendini iyi hissetmesi duygusu olarak tanımlanabilir. İş doyumunu içsel ve dışsal sonuçların seviyesine ve iş görenin bu sonuçlara nasıl baktığına bağlıdır. Bu sonuçlar, kişiden kişiye değişen farklı değerler alır ve insanlar iş sonuçlarını farklı önemlilikte değerlendirir. Bu farklılıklar, temelde aynı iş görevi için farklı seviyede iş doyumuna neden olabilir. Henne ve Locke (1985: s.222) iş doyumunu (veya doyumunsuzluğunu), çalışan birey tarafından değer yargılarına duygusal bir cevap olarak tanımlamaya çalışmıştır. Eğer çalışan işle ilgili değerleri yerine getirilmiş olarak algılsa, tatmin edici bir doyum duygusu deneyimi oluşacaktır; eğer hayal kırıklığına uğramış olarak algılanırsa, hoş olmayan doyumunsuzlukla baş başa kalacaktır. Araştırmacılar, iş doyumunu yeterli olmayan işçilerde, iş doyumunu yeterli olan işçilere nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu olduğunu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu bildirilmektedir (Bacharach, Bamberger, &

Conley 1991). Lee ve Ashford (1993), kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile karşılaştırıldığında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Tükenmişliğin aynı zamanda iş doyumunu ile ilişkili olan diğer değişkenlerle de kuvvetli bir biçimde ilişkili olduğu; örneğin düşük seviyede kontrol, yaşam doyumunu, sağlık seviyesi ve hali hazırdaki işten ayrılmayla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Cordes & Dougherty, 1993, Lee & Ashford, 1993, Akt. İçigen ve Uzut, 2012).

Silah' a (2002) göre çalışma sürecinde işçinin işinden sağladığı fizyolojik fayda ve psikolojik haz iş doyumunu olarak kabul edilmiştir. İş doyumunu çalışanın işine karşı tutumudur. Yani çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir.

İş Doyumu: Çalışanların, işi ile ilgili olan, çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkânları, performansı, sosyal ilişkileri, işin çevresi ve benzer değişkenlerle ilgili olarak geliştirdiği tutumların sonucudur (Güney, 2007: s.16).

Dinç ve Ceylan' a (2008) göre iş doyumunu bireyin işle veya iş tecrübesi ile ilgili tercih edilen duygusal durumudur. Bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandığında elde ettiklerinin fonksiyonu iş doyumunu olarak tanımlanmıştır (Locke,1969: s.309 Akt. Kılıç, 2011: s.27).

Literatürde iş doyumuna ilişkin çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların çoğunda farklı yaklaşımlarla farklı tanımlar yapılmıştır. Fakat araştırmacıların büyük çoğunluğunun üzerinde birleştikleri ortak tanıma göre; “iş doyumunu veya doyumsuzluğu; bireyin işine, çalışma ortamına, karşılaştığı davranışlara ve aldığı hizmetlere ilişkin gösterdiği olumlu veya olumsuz duygusal tepkilerdir”(Koç, Yazıcı ve Hatipoğlu, 2009). Diğer bir ifade ile iş doyumunu; bireyin işini ya da işiyle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici duygular ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. Aynı zamanda iş doyumunu, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir.

İş doyumunu ile ilgili tanımlar incelendiğinde, aralarında büyük ölçüde benzerlik olduğu görülmektedir. Bu tanımlarda iş doyumunu, “bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum” olarak ifade edilmektedir (Konuk, 2006). Çalışanın işinden elde ettiği doyumunu, işten ne elde etmek istediği, ne kadar elde etmek istediği ve ne elde ettiğine olan inançların bileşkesi sonucunda oluşan duygusal durumdur (Işıkhani, 1996: s119).

İş Doyumunun Boyutları: Yapılan araştırmalara dayanarak iş doyumunun boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, bireylerin

kişilik özellikleri ve önceki yaşantılar; ikincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllerden söz edilebilir (Sun, 2002). İki grupta toplanan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997). Balcı'ya (1985) göre iş doyumunda, işe ait özelliklere (iş, ücret, örgüt, ortam, yükselme olanakları vb. diğer etkenler) dair bireyin değer ve beklentileri ile bunların karşılanması, çalışan tarafından ne düzeyde algılandığı önemlidir. Bu iki durum arasındaki pozitif ilişki ne derecede kurulursa (yani ne derece örtüşürse), doyum da o derece sağlanmış olur. Ancak aradaki ilişki ne derece negatifse, o ölçüde de doyumsuzluk yaşanmış olur. Bir başka deyişle, çalışanın verdiği duygusal tepkinin niteliği, doyum ya da doyumsuzluğu ifade eder. Balcı da (1985) iş doyumunu etkenlerini iki ayrı grupta inceler: Bireysel farklılıklardan oluşan yaş, cinsiyet, kıdem, zekâ, eğitim düzeyi, sosyo kültürel özellikler, kişilik ve meslek düzeyi ve farklılığı ile iş, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşlarından oluşan çevresel ya da örgütsel etkenlerdir.

Bireysel Etkenler: İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış, yapılan çalışmalar, kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır (Sun, 2002). Yapılan boyamsal araştırmalarda, bireylerin iş doyumunu düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyumunu düzeyinin sadece işle değil, kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997). Çalışanın işinde gerçekleştirmeyi arzuladığı değerler, personelin iş değerlerini oluşturur. Bu değerler, bireysel gereksinim ve isteklerden doğar. Personelin iş değerleri personele, özünde niçin çalıştığı sorusunun cevabını bulmayı sağlar. Aynı çalışan değerlerine sahip iki işgören yoktur. Çünkü bireysel etkenler, çalışanların iş değerlerini farklı kılacak etkenlerden sayılabilir (Balcı, 1985).

Yaş: İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri, işlerine ilişkin algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir (Izgar, 2003). Yaşın iş doyumuna etkisi konusundaki birçok araştırma bulgusu (Hezberg ve arkadaşlarının, Hulin ve Smith'in, Gilmer'in araştırmaları) vardır. Balcı'ya göre (1985) yaş ve iş doyumunu arasındaki bu ilişki tutarlı görünmemektedir. Ancak yaş değişkeninin, kıdemle ortaklaşa olarak iş doyumunu etkilediği de bu konudaki yorumlara eklenir (Balcı, 1985).

Cinsiyet: Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemektedir (Izgar, 2003). Cinsiyetin iş doyumunda bir etken olup olmadığını araştıran çalışmalar, cinsiyetin bir etken olduğunu göstermiş; ancak hangi cinsin daha çok doyumunu sağladığı konusunda ise tutarsızlık göstermiştir (Balcı, 1985). Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir

Kıdem: Çalışanların iş doyumunu düzeyini etkilediği düşünülen kişisel etkenden birisi de mesleki kıdemleridir. Yaş değişkeninden bahsederken, kesin olmamakla birlikte kıdem ile ortaklaşa bir ilişki görüldüğü vurgulanmıştır. Bunun sebebi, kıdem ve iş doyumunu ilişkisinin araştırma bulguları ile yaş ve iş doyumunu ilişkisinin araştırma bulgularının paralellik göstermesidir (Balcı, 1985). Araştırmacılar, olumsuz sonuçlar arasında yeni bir iş arama davranışı, fiziksel sağlık sorunları ve işe karşı geliştirilen tepkileri ele alarak, iş doyumunu, olumsuz sonuç ve davranışlar arasındaki ilişkinin, olumlu duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için daha kuvvetli olduğunu belirtmişler; özellikle de bu ilişkinin, duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için anlamlı derecede negatif olduğunu vurgulamışlardır. Lamb (1993) yaptığı araştırmada, mesleki deneyimi az olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin nasıl olduğunu incelenmiştir. Araştırma sonucunda, deneyimi az olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğunu göstermiştir (Akt. Evcimen-Selçuk, 1998, s.62).

Eğitim düzeyi: Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında meslek düzeyi sabit kalmak şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu özellikle ödeme konusunda gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de iş tutumunu etkiler. Sosyo kültürel özelliklerin, iş doyumuna etkisi konusunda yapılan araştırmalarda, diğer etkenlerin doyumunu davranışına kıyasla aralarında önemli ilişkileri saptanmıştır (Balcı, 1985).

Meslek düzeyi ve mesleki farklılık: Araştırmalar değişik meslek gruplarında çalışan işgörenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. En üst düzeyde doyumun, profesyonel meslek gruplarında olduğu görülmüştür (Kağan, 2005: s.19). Meslek düzeyi yükseldikçe, bireysel doyumun artması da bu konudaki en tutarlı bulgulardan biridir (Balcı, 1985). Bu konuda yapılan bir araştırmaya

göre üst düzey yöneticiler, gelişme gereksinimlerini alt düzey yöneticilere göre daha çok doyurabilmekte ve üst düzey yöneticilerin kendini gerçekleştirme gereksinimleri daha çok vurgulanmaktadır (Çetinkanat, 2000: s.35).

Çevresel Faktörler: İş doyumunu etkileyen bir diğer etken ise çevresel ya da örgütsel etkenlerdir. Çetinkanat (2000) bu etkenleri şöyle sıralar: İşin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma koşulları ve örgütsel ortam.

Fiziksel çalışma koşulları: Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması, çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi, işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, işgörenlerin iş tatminini artırmaktadır (Ardıç ve Baş, 2002).

İş ve işin niteliği: İş ve işin niteliği, bireyin yaptığı işten, yaptığı işin türünden duyduğu doyumunu durumudur (Ergenç, 1982). İşin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten duyulan doyumunu artmaktadır (Kağan, 2005: s.20). İş ve niteliği etkeninde, bireyin işine ilgi duymasına ve işinde doyuma ulaşmasına neden olan iş değişkenleri (bireyin değer verdiği beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olanağı, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri vb.) vardır. Balcı'ya göre (1985) bu alanda yapılan araştırmalar, yapılan işin içeriğinin değişme olasılığı arttıkça ve yapılan işte tekrarlar azaldıkça, işgören doyumunun arttığını ifade eder.

Ücret: Ücret, çalışanın iş doyumunda önemli bir etkidir. Ücret sadece çalışanın ekonomik ihtiyaçlarını karşılama aracı olarak görülemez, aynı zamanda çalışanın toplum içerisinde saygınlık ve onurunu da artırmış olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Bir işgören, örgüte verdiği emeğinin de karşılığını, ödeme olarak geri almalıdır. Ödeme, işgörenin örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıkları kapsar. Ücret etkeni söz konusu olduğunda, denklik ya da denksizlik duygusu ortaya çıkar. Denklik kısaca "işgörenin örgüte verdiği çıktısı ile örgütten sağladığı değer eşitliğidir" (Başaran, 2000: s.91).

Yükselme olanağı: Çalışanın işe karşı tutumunu olumlu yönde etkileyen en önemli faktörlerden birisi, gelişme ve yükselme fırsatlarının olmasıdır. Bu olanaklara sahip

çalışanlar, işlerinden daha fazla doyumunu sağlamaktadırlar (Erdoğan, 1994). “Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve bunun öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi” isimli araştırmasında Çelik (1987), öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücret etkeninden sonra da gelişme ve yükselme olanakları etkeninden doyumsuzluk duyduklarını saptamıştır.

Denetim: Denetim etmeni “İki Etmeni Güdüleme Kuramları” içinde Sürdürme Etmenleri’nden biridir. Sürdürme etmenleri; örgütün siyaseti, teknik denetimi, ücreti, kişilerarası ilişkileri, çalışma koşulları ve çalışanın sağlıklı yaşaması açısından gereklidir. Bu etmenlerin azlığı işgörende doyumsuzluk yaratır (Başaran, 2000: s.85). Başaran’a göre (2000, s.85) işinde uzmanlık kazanmamış, yeniliklere açık olmayan bir üstün buyruğunda çalışmak, teknik denetim açısından doyumsuzluğa yol açar. Balcı’ya göre de (1985, s.16–17) çalışanın işiyle ilgili kararlara katılması, birey yönelimli denetimin uygulanması, işgücü doyumunu artırıcı bir rol oynar.

Çalışma koşulları: Çalışma ortamının uygun olmaması, rahatsız edici olması, araç-gereç sıkıntısı, işyerine ulaşımın zor olması vb. çalışanda doyumsuzluk yaratacak değişkenlerden sayılabilir (Başaran, 2000: s.220). Çalışma koşulları toplumsal koşullardan daha iyi olduğu durumlarda çalışan kendisinin topluma göre daha iyi bir konumda olacağını düşüneceğinden, çalışanın iş doyumunu yüksek olabilir. Çalışan, toplumsal koşulların ile kendi iş koşullarını karşılaştıracak ve iki değer sistemi birbirine yaklaştığı oranda çalışanın doyumunu artacaktır (Davis, 1988).

Örgütsel ortam: Örgüt ortamı içerisinde çalışanlar, yaptıkları işin başkaları tarafından takdir edildiğini gördüklerinde, işlerinde daha fazla doyumunu sağlarlar (Robbins, 1996). Örgütte genel olarak karmaşıklık ve biçimsel ilişkiler, iş doyumunun düşmesine yol açar. Balcı’ya göre (1985, s.18) örgütsel ortama etki eden faktörler; örgütün amacı, örgütün büyüklük ve yapısı, önderlik biçimleri, iletişim ağı ve karar verme biçimleri olarak sayılabilir. Tüm bu sayılan etkenlerin, çalışanın iş doyumunu yakalamasında doğrudan ya da dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple iş doyumunu sağlamada, bu etkenleri de dikkate almak gerekir.

2.2. İŞ DOYUM KURAMLARI

İş doyumunu kuramları iki grup altında toplanabilir. Birincisi İçerik Kuramları (klasik kuramlar). İkincisi Süreç Kuramlarıdır. İçerik kuramları: Maslow'un, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı", Herzberg'in, "Çift Faktör Kuramı", McClelland'ın "Başarı İhtiyacı Teorisi" ve Alderfer'in "Erg Kuramı"dır. Süreç kuramları, Vroom'un "Ümit (Beklenti) Kuramı", Adams'ın "Eşitlik Kuramı", Locke'un "Amaç Kuramı", Skinner'in "Davranışsal Şartlandırma Kuramı"dır.

2.2.1. İçerik Teorileri

Bu kuramlar içsel faktörlere ağırlık verirler. Kapsam teorileri bireyi neyin, nelerin güdelediğini araştırır. İçerik teorileri genel olarak iş göreni iş doyumuna götüren gereksinimleri tek tek göstererek bu gereksinimlerin karşılanmasında ya da istenmeyen durumların ortadan kaldırılmasında iş görende iş doyumuna ulaşılacağını savunan teorilerdir (Tok, 2007: s.83).

Bu teorilerin amacı insanın güdülerini ve ihtiyaçlarını tatmin etmeye yönelmektir. Böylece motivasyonun nasıl harekete dönüştüğünü ortaya koyarak, motivasyon sürecini ele almaktadır (Akkuş, 2010: s.105).

2.2.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Maslow; insanı, gereksinme duyan bir varlık olarak tanımlamaktadır. Maslow'a göre ihtiyaçlar ya da güdüler beş basamaklı hiyerarşik düzende yapılanmıştır (Akt. Topçu, 2009: s.96).

Kişinin gösterdiği her davranış kişinin sahip olduğu belirli gereksinimleri gidermeye yöneliktir. Sadece giderilmeyen gereksinimler davranışı etkiler ve motivatör olarak kullanılır. Kişinin en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, hiyerarşiye göre bir sonraki gereksinim seviyesine doğru ilerler. Yani birey güvenli çalışma koşullarına olan gereksinimi giderilince; davranışı, bir sonraki görevi başarıyla yerine getirme gereksiniminin doyumuna yönelir (Topçu, 2009: s.98).

2.2.1.2. Çift faktör kuramı

En çok bilinen ve tartışma konusu olan kuramlardan bir tanesi de Frederick Herzberg'in çift-faktör kuramıdır. Herzberg çalışma ortamında kişiyi tatmin eden faktörleri “motive edici faktörler” tatminsiz eden faktörler ise “hijyen faktörler” olarak sınıflamıştır.

Araştırmacıya göre motive edici faktörler doğrudan doğruya işle ilgili olup, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmedir. Herzberg'e göre, kişi işini sevdiğçe, işinde başarılı olup tanındıkça, sorumluluk üstlenip terfi ettikçe ve işinde kendini geliştirdikçe doyum sağlayacaktır.

2.2.1.3. Başarı ihtiyacı teorisi

David McClelland'ın (1955) kuramına göre, kişiler hoş duygular, durumlar arayacak, hoş olmayan duygulardan da kaçınacaktır. McClelland bireyleri üç gruba ayırmıştır: Başarma ihtiyacıyla doğanlar, İlişki kurma ihtiyacı olanlar ve güç kazanmaya ihtiyaç duyanlar.

Başarma ihtiyacıyla doğanlar bir hedef belirler ve bu hedefe ulaşmak için çabalarlar. Çabaları sonucunda hedefe ulaştıklarında takdir edilmeyi beklerler. İlişki kurma ihtiyacında olan bireyler ise; çalışmaktan ziyade arkadaşları ve ailesiyle birlikte olmayı tercih ederler. Güç kazanma ihtiyacı olan insanlar ise kişileri yönetmek ve kontrol etmek isterler ve daha çok yönetimle ilgili kademelerde çalışırlar (Akt. Kılıç, 2011: s.74).

2.2.1.4. Erg kuramı

Maslow kuramı ile yakından ilişkisi olan bir kuram da Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Erg kuramına göre üç temel gereksinim vardır. Bunlar varlık gereksinimleri, ilişki gereksinimleri ve gelişme gereksinimleridir (Çetinkanat, 2000: s.16). Varlık gereksinimleri, fiziksel olarak iyi durumda olmayı ve tüm maddesel – fizyolojik ihtiyaçları ifade eder. İlişki gereksinimleri, aile, arkadaşlar, ast-üst diğer insanlarla ilişki kurma ihtiyacını ifade eder. Gelişme gereksinimleri, bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır, bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir ve bireyin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir (Akbaş, 2006: s.45).

Erg kuramına göre, tatmin edilmemiş ihtiyaçlar güdüleyicidir. Temel ihtiyaçlar tatmin edildiğinde bir üst düzey ihtiyacın tatminine çalışır. Ancak, üst düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe daha önemli hale gelirler (Yüksel, 1997: s.128).

2.2.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, güdülenme sürecinin bir örgütsel ortamda nasıl işlediğini bulmaya çalışır. Güdülenme, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak, bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecine denir. Örgütlerdeki davranışların çoğunluğu öğrenilmiş davranışlardır. Algılar, tutumlar, amaçlar, coşkusal tepkiler öğrenmenin ürünüdür (Can, 2005: s.82). Süreç kuramlarında bu davranışların iş doyumuna etkileri incelenmiştir.

2.2.2.1. Ümit (Beklenti) kuramı

Bu kuram Vroom, tarafından geliştirilmiştir. Beklenti kavramını da Vroom, belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç olarak tanımlamaktadır. Beklenti kuramı çalışanların güdüsünü beklenen ödüllerle açıklamaya çalışır. Bu kuram, kişinin ekonomik gerçekler üzerine oluşturulan rasyonel kararlar verdiğini varsayar (Akt. Topçu,2009: s.102).

Vroom'un modeline göre, bir bireyin motivasyon gücü, belli bir sonuca ulaşma beklentisi ile onun bu sonuca verdiği değerin çarpımına eşit olacaktır (Akt. Eroglu, 1998: s.270). Vroom'un bekleyiş teorisinde valens, araçsallık ve bekleyiş kavramları ön plana çıkmaktadır. Bekleyiş, belirli bir düzeyde çaba gösterilmesi sonucunda belirli bir sonuca ulaşacağına dair duyulan inancı ifade eder. Araçsallık, kişinin istenilen sonuçlara ulaşması halinde bunun kendisi açısından sağlayacağı faydaya dair algısı olarak tanımlanabilir. Valans, belli bir ödülü isteme derecesi, diğer bir deyişle ödülün beklentileri karşılama derecesi olarak ifade edilmektedir (Akbaş, 2006: s.67).

2.2.2.2. Eşitlik kuramı

Bu kuram Adams tarafından geliştirilmiştir. Bir motivasyon kuramı olup, bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi; çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Kişinin kendi gayreti sonucu elde ettiğinin, aynı iş ortamında

başkalarının gösterdiği gayret neticesi elde ettiği sonuç ile karşılaştırarak kişide eşitlik ya da eşitsizlik duygusunun oluştuğuna dair bir kuramdır (Topçu,2009: s.104).

Bu teori üç temel kavrama dayanmaktadır. Bu kavramlar: çekicilik, araçsallık ve beklentidir. Çekicilik bireyin belirli bir sonucu isteme derecesini; araçsallık, ikinci düzeyde bir sonuca ulaşmak amacıyla birinci düzey sonucun kullanılmasını; beklenti ise bir hareketin veya çabanın belirli bir sonuca ulaştırma ihtimalini ifade etmektedir (Yüksel, 2004: s.142).

2.2.2.3. Amaç kuramı

Evdin A. Locke ve GaryP.Latham tarafından geliştirilmiştir. Amaç kuramında, insanların kendileri için saptadıkları amaçlar birey için güdülenme kaynağıdır. Locke, kendisine yüksek amaçlar saptayan ya da başkalarının onlar için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireylerin, daha çok çalışıp ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (Akt. Çetinkanat, 2000: s.28; Akt. Akbaş, 2006: s.32). Bu düşünceye göre iş görenin işinde, kendine uygun amaçlar koyması; bu amaçlara ulaşmak için çaba harcaması ve amaca ulaşması haz duymasına ve doyum sağlamasına katkıda bulunacaktır. Bu doyum, iş göreni kendi koyduğu amacı gerçekleştirmesi yönünde motive eder ki; iş gören örgütsel amaçlarını gerçekleştirdiğinde, yönetimce ödüllendirildiğinde, iş görenin amaç belirleme ve bu amaca ulaşma çabaları özendirilmiş olur (Başaran, 1991: s.94).

2.2.2.4. Davranışsal şartlandırma kuramı

Davranışçı yaklaşımın temsilcilerinden olan Skinner, bu kuramı etki yasası ile açıklar. “Ödüllendirilen davranış tekrarlanır”kuralına dayanır. Bu modelde, davranışların kaynakları ve nedenleri üzerinde durulmak yerine, sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Akt. Akkuş, 2010: s.76).

Birey istenen sonuçlara yol açan davranışı yenileme yani pekiştirme, istenmeyen sonuçlara yol açan davranışı ise pekiştirmeme eğilimindedir. Yani çevre tarafından benimsenen ve ödüllendirilen davranışlar tekrar edilmekte, çevrenin benimsemediği ve cezalandırdığı davranışlar ise tekrar edilmemektedir. Toplum tarafından beğenilen ve tekrar edilen davranışlar ise bireyde doyuma sebep olmaktadır.

Burada yöneticilerin dikkat etmesi gereken nokta, kişiyi motive etmede ödüllerin etkili olduğudur. Ödül verirken de zamanlama çok önemlidir. İstenilen davranışın hemen

ardından verilen ödül davranışı pekiştirir. Araya giren uzun zaman, ödül ile davranış arasındaki bağı gözden kaçmasına neden olur. Ayrıca kişilerin ihtiyaçları farklı olacağından, almak isteyecekleri ödüllerde farklı olacaktır. Yöneticilerin kişiler arası bu farklılıkları göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Güney, 2007: s.115).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve toplanan verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, betimsel istatistik yöntem ile ilişkisel tarama modeli kullanılarak tamamlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2003: s.77). Kişisel bilgi formları da doldurularak katılımcıların var olan özellikleri tespit edilip katılımcıların görüşleri alınmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Evren

Araştırmanın evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında Denizli’de engelli öğrencisi bulunan tüm okullardaki yöneticilerden oluşmaktadır. (Denizli’de engelli öğrenciler için kurulmuş özel eğitim okulları ve okulun da engelli öğrenciler için özel alt sınıfları bulunan yöneticilerden oluşmaktadır.) Araştırma yapılırken özel eğitim okulu değil de engelli okullarının denilmesinin sebebi de budur.

Örneklem

Araştırmanın örnekleme 2014-2015 eğitim öğretim yılında Denizli’de engelli öğrencilere eğitim veren “Özel Eğitim Okulları” seçilmiştir. Bu okullar: 3 tane zihinsel engelliler okulu, 1 tane yatılı görme engelliler okulu, 2 tane yatılı işitme engelliler okulu, 1 tane özel eğitim anaokulu, 1 tane otistik engelliler okulu olmak üzere 8 tane özel eğitim okuludur. Bu okullar da çalışan 7 erkek 1 bayan müdür, 4 erkek 2 bayan müdür

başyardımcısı, 14 erkek 11 bayan müdür yardımcısı olmak üzere toplam 39 yönetici ile bu araştırma yapılmıştır.

Örneklemin seçimi oransız küme yöntemi ile yapılmıştır. Araştırmada engelli öğrencilerin okullarında bulunan yöneticilerin iş doyumları bağımlı değişkendir. Araştırmada kişisel bilgiler bağımsız değişkendir.

Çizelge 3.1.

Engelli Okullarında Görev Yapan Yönetici Sayıları ve Ankete Katılan Yönetici Dağılımları

Engel Durumuna Göre Okullar	Yönetici Sayısı (N)	Ulaşılan Yönetici Sayısı (n)	Ulaşılan Yönetici Yüzdesi (%)
Zihinsel Engelliler Okulları	24	24	100
İşitme Engelliler Okulları	10	10	100
Görme Engelliler Okulları	5	5	100
TOPLAM	39	39	100

Çizelge 3.2.

Katılımcıların Yaş, Medeni Durum, Cinsiyet, Mesleki Kıdem, Fiziki Şartlar ve Aldıkları Ücretlere İlişkin İstatistikler

Değişkenler	Kategori	N	%
Yaş	20-40	8	20,5
	41 ve üstü	31	79,5
Medeni Durum	Evli	34	87,2
	Bekar	5	12,8
Cinsiyet	Bay	25	64,1
	Bayan	14	35,9
Mesleki Kıdem	1-20	11	28,2
	21 ve üstü	28	71,8
Fiziki Şartlar	Evet	11	28,2
	Hayır	28	71,8
Aldıkları Ücretler	Evet	17	43,6
	Hayır	22	56,4

Araştırmaya katılan yöneticilerin yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, fiziki şartlar ve aldıkları ücretlere ilişkin betimsel istatistikler yukarıdaki Çizelge 3.2.'de verilmiştir. Çizelge 3.2. ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde katılımcılardan 31 tanesinin (%79,5) 41 yaş ve üzeri olduğu, 34 tanesinin (%87,20) evli, 25 tanesinin (%64,1) bay olduğu, 28 tanesinin (%71,8) 21 ve üstü kıdeme sahip olduğu, 28 tanesinin (%71,8) fiziki şartlardan memnun olmadığı, 22 tanesinin (%56,4) aldıkları ücretten memnun olmadığı belirlenmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmaya katılan özel eğitim okullarının müdürleri, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarında araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak amacıyla anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmuştur.

Birinci bölümde, yöneticilerle ilgili kişisel ve mesleki bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan sorular yer almıştır. Bu formda, yaşı, medeni durum, cinsiyeti, kaç yıldır yöneticilik yaptığı, çalıştığı okulun fiziksel şartlarından memnun olup olmadığı, aldığı ücretten memnun olup olmadığı gibi soruları içeren maddeler bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, araştırmada özel eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi için “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin kısa formu kullanılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeği ilk kez D.J. Dawis ve arkadaşları tarafından hazırlanmıştır ve özellikle yöneticiler için hazırlanmış bir ölçektir. Ölçek yönetsel görevlilerin özel, kendine özgü sorunlarına odaklanmaktadır. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler aynı zamanda iş doyumunun belirleyicisi değişkenleri/etmenleri temsil etmektedir. Araçta faaliyet, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değer, kendi kendine bir şeyler yapabilme, otorite yeteneklerini kullanabilme, sorumluluk, yaratıcılık, başarı ve tanınma faktörleri, iç faktörler olarak yer almaktadır. Öte yandan ilerleme, yönetim politikası, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, ücret, yönetici-insan ilişkileri, yönetici-teknik ilişkiler ve mesleki güvence gibi değişkenler de dış faktörler olarak alınmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Likert tekniğine göre düzenlenmiş bir ölçektir. Maddeler yarım bırakılmış 5 seçenekten oluşmaktadır. Her maddeye 1-5 arası puanlama yapılır (Öncel, 1998; Bıçakçılar, 2002). Ölçek ilk olarak Telman tarafından Türkçeye çevrilmiş ve endüstride çalışanların iş doyum düzeylerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Telman ölçeğin cronbach alfa kat sayısını .92 olarak hesaplamıştır. Sperman-Brown güvenirlik katsayısını ise .76 olarak hesaplanmıştır (Telman, 1988). Minnesota İş Doyum Ölçeği daha önceden eğitim ve öğretimin çeşitli kademe ve branşlardaki öğretmenlere ve okul yöneticilerine uygulanmış olması, uygulanışının ve değerlendirmenin son derece pratik olması nedeniyle tercih edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptığı çalışma ortamı içinde karşılanmasını beklediği ihtiyaçlarını iç ve dış faktörler halinde çok iyi ifade etmesidir.

Bu araştırmada iş doyum düzeyi sadece iç faktörler ya da dış faktörler açısından incelenmemiş, iş görenin genel iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. Yani iş doyumunu etkileyen iç faktörler ve dış faktörler birlikte değerlendirilmiştir. MSQ (Kısa Form) 20 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru içinde, soruları herhangi bir yönden kişinin işinden duyduğu hoşnutluğu tanımlayan beşli Likert tipi bir dereceleme vardır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen puan 60 olup

bu puan nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20' ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Ölçekten 20- 59 puan alan kişi iş doyumsuzluğu yaşarken, 61 ve üzeri puan alan kişi iş doyumunu yaşıyor anlamına gelmektedir.

Araştırmada kullanılan Likert ölçeğinde aralıkların genişliği “dizi genişliği/yapılacak grup sayısı” formülü ile hesaplanmıştır. Buna göre aralıklar oluşmuş ve sınıflama buna göre yapılmıştır. Aralıkların anlamları Çizelge 3.3.' de gösterilmiştir (Tekin, 1993: s.24).

Çizelge 3.3.

Aralıkların Anlamları

1.00 – 1.80	Hiç Hoşnut Değilim
1.81 – 2.60	Hoşnut Değilim
2.61 – 3.40	Kararsızım
3.41 – 4.20	Hoşnutum
4.21 – 5.00	Çok Hoşnutum

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1.İÇ VE DIŞ FAKTÖRLERE GÖRE İŞ DOYUMU

Çizelge 4.1.

İç Faktörlere Göre İş Doyumunu

Önergeler	N	\bar{x}	SS	Katılım Düzeyi
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	39	3,45	0,91	Hoşnutum
Bağımsız çalışma imkanı olması bakımından	39	3,33	0,87	Kararsızım
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	39	3,61	0,80	Hoşnutum
Toplumda “saygın bir kişi” olma şansı bana verilmesi bakımından	39	3,69	0,95	Hoşnutum
Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı bana vermesi bakımından	39	3,92	0,89	Hoşnutum
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	39	4,29	0,56	Çok Hoşnutum
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	39	4,03	0,50	Hoşnutum
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	39	3,97	0,70	Hoşnutum
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	39	3,31	0,89	Kararsızım
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	39	3,29	0,75	Kararsızım
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	39	3,40	0,68	Hoşnutum
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	39	3,79	0,75	Hoşnutum

Araştırmaya katılanların iç faktörler ile iş doyumunu arasında verdikleri cevaplara ait betimsel istatistikler Çizelge 4.1.'de verilmiştir. Çizelge 4.1. incelendiğinde “başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden” önermesine 4,29 ortalama ile “çok hoşnutum” diyerek en yüksek derecede katılım gösterirken, “yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden” önermesine 3,29 ortalama ile “kararsızım” diyerek en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. İç faktörlerin tüm önermelerine ise 3,67 ortalama ile “hoşnutum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Çizelge 4.2.

Dış Faktörlere Göre İş Doyumu

Önermeler	N	\bar{x}	SS	Katılım Düzeyi
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	39	3,58	0,74	Hoşnutum
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	39	3,44	0,85	Hoşnutum
Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından	39	4,21	0,60	Çok Hoşnutum
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	39	3,18	1,08	Kararsızım
Terfi imkânının olması yönünden	39	3,02	1,00	Kararsızım
Kendi fikir / kanaatleri rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	39	3,20	0,82	Kararsızım
Çalışma şartları yönünden	39	3,38	0,99	Kararsızım
Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	39	4,22	0,58	Çok Hoşnutum

Araştırmaya katılanların dış faktörler ile iş doyumunu arasında verdikleri cevaplara ait betimsel istatistikler Çizelge 4.2.'de verilmiştir. Çizelge 4.2. incelendiğinde “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden, Terfi imkanın olması yönünde, Kendi fikir/kanaatleri rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden ve Çalışma şartları yönünden” önermelerine 3,18; 3,02; 3,20; 3,38 ortalama ile en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Dış faktörlerin diğer önermelerine ise 3,86 ortalama ile “Hoşnutum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

4.2. İŞ DOYUMU GÖRÜŞLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Bu projedeki araştırma sorularına cevap vermek için hangi istatistiksel tekniklerin kullanılacağına karar vermek amacı ile engelli öğrencilerle çalışan yöneticilerin iş doyum puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş doyum toplam puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (KSZ=0,63; $p>0,05$). Bu nedenle araştırma sorusuna cevap vermek için parametrik bir teknik olan iki bağımsız örneklem t-testi uygulanmasına karar verilmiştir.

4.2.1. Engelli Öğrencilerin Bulunduğu Okullardaki Yöneticilerin Yaşlarına Göre İş Doyumları Arasında Bir Fark Var mıdır?

Yapılan iki bağımsız örneklemlili t-testi analizi sonucunda engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumları ile yaşları arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t=-0,90$ $p>0,05$). Bir başka ifadeyle yaş değişkenine göre iş doyumunun farklılık göstermediği her yaş grubundaki engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumlarının aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular aşağıdaki Çizelge 4.3.'de verilmiştir.

Çizelge 4.3.

İş Doyumunun Yaş Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	ss	t	p
Yaş	20-40	8	3,40	0,26	-0,90	0,36
	41 ve üstü	31	3,57	0,38		

4.2.2. Engelli Öğrencilerin Bulunduğu Okullardaki Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumları Arasında Bir Fark Var mıdır?

Yapılan iki bağımsız örneklemlili t-testi analizi sonucunda engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t=1,40$ $p>0,05$).

Bir başka ifadeyle medeni durum değişkenine göre iş doyumunun farklılık göstermediği evli, bekâr engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumlarının aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular aşağıdaki Çizelge 4.4.'de verilmiştir.

Çizelge 4.4.

İş Doyumunun Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	ss	t	p
Medeni Durum	Evli	34	3,49	0,35	1,40	0,15
	Bekar	5	3,23	0,40		

4.2.3. Engelli Öğrencilerin Bulunduğu Okullardaki Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumları Arasında Bir Fark Var mıdır?

Yapılan iki bağımsız örneklemlili t-testi analizi sonucunda engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t=-0,15$ $p>0,05$). Bir başka ifadeyle cinsiyet değişkenine göre iş doyumunun farklılık göstermediği her cinsiyet grubundaki engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumlarının aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular aşağıdaki Çizelge 4.5.'de verilmiştir.

Çizelge 4.5.

İş Doyumunun Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	ss	t	p
Cinsiyet	Bay	25	3,55	0,48	-0,15	0,91
	Bayan	14	3,54	0,33		

4.2.4. Engelli Öğrencilerin Bulunduğu Okullardaki Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları Arasında Bir Fark Var mıdır?

Yapılan iki bağımsız örneklemlili t-testi analizi sonucunda engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumları ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t=-2.51$ $p<0.05$). Bu farkın hangi mesleki kıdem grubunun lehine olduğunu belirlemek için grupların ortalama değerlerine baktığımızda 21 ve üstü yaş grubunun iş doyum ortalamalarının ($\bar{x}=3,60$), 1-20 mesleki kıdem grubunun iş doyum ortalamalarından ($\bar{x}=3,30$) daha yüksek olduğu sonuç olarak 21 ve üstü mesleki kıdem grubunun iş doyumunun daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular aşağıdaki Çizelge 4.6.'da verilmiştir.

Çizelge 4.6.

İş Doyumunun Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	ss	t	p
Mesleki Kıdem	1-20	11	3,30	0,38	-2,51	0,02
	21 ve üstü	28	3,60	0,35		

4.2.5. Engelli Öğrencilerin Bulunduğu Okullardaki Yöneticilerin Okulun Fiziki Şartlarına Göre İş Doyumları Arasında Bir Fark Var mıdır?

Yapılan iki bağımsız örneklemlili t-testi analizi sonucunda engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumları ile fiziki şartlar arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t=2,61$ $p<0.05$). Bu farkın hangi grubunun lehine olduğunu belirlemek için grupların ortalama değerlerine baktığımızda evet diyen grubunun iş doyum ortalamalarının ($\bar{x}=3,69$), hayır diyen grubunun iş doyum ortalamalarından ($\bar{x}=3,42$) daha yüksek olduğu, sonuç olarak evet diyen grubun iş doyumunun daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular aşağıdaki Çizelge 4.7.'de verilmiştir.

Çizelge 4.7.*İş Doyumunun Fiziki Şartlar Değişkenine Göre Analizi*

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	ss	t	p
Fiziki Şartlar	Evet	11	3,69	0,31	2,61	0,01
	Hayır	28	3,42	0,37		

4.2.6. Engelli Öğrencilerin Bulunduğu Okullardaki Yöneticilerin Aldıkları Ücretlere Göre İş Doyumları Arasında Bir Fark Var mıdır?

Yapılan iki bağımsız örneklemlili t-testi analizi sonucunda engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumları ile aldıkları ücret arasında istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t=3,65$ $p<0.05$). Bu farkın ücret alanlardan hangi grubunun lehine olduğunu belirlemek için grupların ortalama değerlerine baktığımızda evet diyen grubunun iş doyum ortalamalarının ($\bar{x}=3,38$), hayır diyen grubunun iş doyum ortalamalarından ($\bar{x}=3,70$) daha düşük olduğu sonuç olarak hayır diyen grubunun iş doyumunun daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular aşağıdaki Çizelge 4.8.'da verilmiştir.

Çizelge 4.8.*İş Doyumunun Aldıkları Ücret Değişkenine Göre Analizi*

Değişken	Kategori	n	\bar{x}	ss	t	p
Alınan Ücret	Evet	17	3,38	0,29	3,65	0,01
	Hayır	22	3,70	0,35		

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇLAR

Araştırmada anketler özel eğitim okullarında bulunan yöneticilere uygulanmıştır. Araştırmaya katılan özel eğitim okullarındaki yöneticilerden 24 yöneticinin zihinsel engelliler okulunda, 10 yöneticinin işitme engelliler okullarında, 5 yöneticinin görme engelliler okullarında çalıştığı görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin demografik özelliklerine (yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, fiziki şartlar, ücret) ve iş doyumlarına ilişkin şu sonuçlara varılmıştır.

Araştırmaya katılan engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin 8 yöneticinin 20-40 yaş grubunda, 31 yöneticinin 41 yaş ve üstü grubunda olduğu saptanarak, çoğunluğunun 41 yaş ve üstü grubunda olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin medeni durumlarına göre; 34 yöneticinin evli, 5 yöneticinin bekâr olduğu saptanarak, çoğunluğunun evli olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin 25 yönetici ile çoğunluğunun erkek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin mesleki kıdem yılına göre 28 yönetici ile en büyük grubun 21 yıl ve üstü çalışma yılına sahip olan grup olduğu, ikinci sırada ise 11 yönetici ile 20 yıl ve altı çalışma yılına sahip grup olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin büyük çoğunluğunun fiziki şartlardan memnun olmadığı, çok az kesimin fiziki şartlardan memnun olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerden 17 yöneticinin aldıkları ücretten memnun olduğu, 22 yöneticinin memnun olmadığı belirlenmiştir. Yöneticilerin çoğunluğu aldığı ücretten memnun olmadığı görülmüştür.

Engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumları ile yaşları arasında farklılık göstermediği, her yaş grubundaki yöneticilerin iş doyumlarının aynı olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumları ile medeni durum arasında manidarlık düzeyinde bir fark olmadığı görülmüştür. Bir başka ifadeyle medeni durum değişkenine göre iş doyumunun farklılık göstermediği evli ya da bekâr olan engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumlarının aynı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumları ile cinsiyetleri arasında büyük bir fark olmadığı görülmüştür. Cinsiyetleri farklı olan engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerin iş doyumlarının aynı olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumları ile mesleki kıdemleri arasında bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerde oluşan bu farkın hangi mesleki kıdem grubunun iş doyumunun daha yüksek olduğunu anlamak için ortalama değerlerine bakıldığında 21 ve üstü yaş grubunun iş doyum ortalamalarının, 1-20 mesleki kıdem grubunun iş doyum ortalamalarından daha yüksek olduğu sonuç olarak 21 ve üstü mesleki kıdem grubunun iş doyumunun daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumları ile fiziki şartlar arasında bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerde oluşan bu farkı anlamak için ortalama değerlerine baktığımızda evet diyen grubunun iş doyum ortalamalarının, hayır diyen grubunun iş doyum ortalamalarından daha yüksek olduğu, sonuç olarak evet diyen grubun iş doyumunun daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumları ile aldıkları ücret arasında bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Engelli öğrencilerin bulunduğu okullardaki yöneticilerde oluşan bu farkı anlamak için ortalama değerlerine baktığımızda ücretlerden memnunum (evet) diyen grubunun iş doyum ortalamalarının, memnun değilim (hayır) diyen grubunun iş doyum ortalamalarından daha düşük olduğu sonuç olarak memnunum (evet) diyen grubunun iş doyumunun daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulamaya ilişkin öneriler aşağıda verilmiştir.

Uygulamaya İlişkin Öneriler

- 1- Engelli öğrencilerin bulunduğu okulların fiziki şartlar iyileştirilmelidir. Engel grubuna uygun okullar yapılmalıdır. Bu okullara gerekli ödenekler gönderilerek fiziki koşullar düzeltilmelidir
- 2- Özel eğitim okullarındaki öğretmenlerin ve yöneticilerin özlük hakları iyileştirilmeli, maddi olarak diğer okullara göre daha fazla ücret verilmelidir.
- 3- Engelli öğrencilerle çalışan yöneticilerin atanmalarında diğer yöneticilere göre farklı koşullara da bakılmalıdır. (Bu okullarda daha önce çalışan öğretmenlerin atanması sağlanmalıdır.)
- 4- Engelli öğrencilerin bulunduğu okullarda çalışan yöneticiler sık sık hizmetiçi eğitime alınarak okulları için neler yapabileceği ile ilgili destek sağlanmalıdır.
- 5- Engelli öğrencilerin bulunduğu okullar ile ilgili yapılacak yönetmelik değişiklikleri bu okullarda çalışan yöneticilerin fikirleri alınarak yapılmalıdır.
- 6- Bu okullarda çalışan yöneticilere ve öğretmenlere sosyal aktiviteler yapılarak motive edilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aydın, M. (2005). *Eğitim Yönetim*. Hatiboğlu Yayınları, Ankara
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Akkuş, O. (2006). *RAM 'da Görevli Rehber öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış*. Gül Yayınevi, Ankara
- Başaran, İ.E. (1999). *Eğitime Giriş*. Ankara Umut Yayım Dağıtım, Ankara
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, I. (2008). *İs Tatminini Etkileyen İşletmeiçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, İstanbul
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitapevi, Ankara
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Anı Yayınları, Ankara
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık, Ankara
- Çokluk, Ö. (2003). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar* (2. Baskı). Anı Yayıncılık, Ankara

- Erođlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. Beta Basım, İstanbul
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Karakuş, A. (2008). *Sağlık Meslek Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumu*.
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muđla
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin İş Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Tekin, H. (1993). *Eğitimde Ölçme ve Deđerlendirme*. Yargı Yayınları, Ankara
- Tok, T. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları* (1.Baskı).
Cem Ofset Matbaacılık, Ankara
- Topçu, M. (2009). *Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler*. İnönü Üniversitesi, Malatya
- Yüksel, Ö. (2009). *Beden Eđitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*.
Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Ek-1**Kişisel Bilgi Formu**

Sayın Meslektaşım;

Bu çalışma “Denizli İlindeki Engelli Öğrencilerin Bulunduğu Okullardaki Yöneticileri İş Doyumunun Belirlenmesi” konulu Tezsiz Yüksek Lisans proje çalışması için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmanın yürütülmesi için sizden aşağıda yer alan Kişisel Bilgiler bölümünü ve İş Doyum Ölçeği ile ilgili soruları cevaplandırmanızı rica eder, yardımlarınızı esirgemediğiniz için teşekkür ederim.

Özgür KARAÇAM
Müdür Başyardımcısı

1- Kaç yaşındasınız?

.....

2- Medeni durumunuz?

() Evli () Bekar

3- Cinsiyetiniz?

() Bay () Bayan

4- Mesleğinizi kaç yıldır yapıyorsunuz?

() 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 yıl ve üstü

5- Çalıştığınız okulun fiziksel şartlarından memnun musunuz?

() Evet () Hayır

6- Aldığınız ücretten memnun musunuz?

() Evet, memnunum. () Hayır, değilim.

Ek-2**İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti koyarak belirtiniz. Her cümleye cevap verirken “ Bu yönden işimden ne derece memnunuz?” diye kendinize sorunuz.

		HİÇ HOŞNUT DEĞİLİM	HOŞNUT DEĞİLİM	KARARSIZIM	HOŞNUTUM	ÇOK HOŞNUTUM
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkanı olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansı bana verilmesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı bana vermesi bakımından					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkanının olması yönünden					
15	Kendi fikir / kanaatleri rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Özgür
Soyadı	Karaçam
Doğum Yeri ve Tarihi	Sarayköy 18/03/1979
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve Telefonu	Gültepe mah. Osmangazi cad. No:31-B Havuzlukent Sit. B Blok Kat:5 D:12 Merkezefendi/DENİZLİ Tel:505 6234199
Eğitim	
İlkokul	Denizli Babadağ Atatürk İlkokulu
Ortaokul	Denizli Sevil Kaynak Ortaokulu
Lise	Denizli Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi Öğretmenliği
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi
Yabancı Dil	İngilizce
Yabancı Dil Adı-SINAV ADI-Sınavın yapıldığı ay ve yıl	-
Mesleki Deneyim	
2001-2002	Sakarya Mehmet Nuri İlköğretim Okulu Fen Bilimleri Öğretmeni
2002-2004	Denizli Tavas Sait Kalaycıoğlu İlköğretim Okulu Fen Bilimleri Öğretmeni
2004-2005	Denizli Merkez Ekrem Başer Ortaokulu Fen Bilimleri Öğretmeni
2005-2010	EKYD Denizli Görme Engelliler Ortaokulu Fen Bilimleri Öğretmeni
2010-2013	EKYD Denizli Görme Engelliler Ortaokulu Müdür Yardımcısı
2013-2015	EKYD Denizli Görme Engelliler Ortaokulu Müdür Baş Yardımcısı
2015-Halen Çalışıyor	EKYD Denizli Görme Engelliler Ortaokulu Fen Bilimleri Öğretmeni

