

ERCİŞ REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
2024-2025 YILI ÖZEL EĞİTİM BÖLÜMÜ ARAŞTIRMA ÇALIŞMASI

ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

1. GİRİŞ

Özel eğitim, gelişimsel olarak yaşatlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için bireyselleştirilmiş eğitim programları aracılığıyla en uygun ortam ve öğretim yöntemleri seçilerek yürütülen uzun soluklu süreci ifade eder (Kauffman ve ark., 2018; Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018). Bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından yaşatlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireylerin özel eğitime ihtiyacı olduğu öngörülmektedir. Özel eğitim ise, bu bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özel gereksinimlerine ve özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir. Bu eğitimle, bu bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesi, yetersizliklerinin dezavantaja dönüşmesinin engellenmesi, kendi kendine yeter hale getirerek topluma dâhil olmalarının sağlanması amaçlanmaktadır (MEB, 2013; Diken, 2012; Farrel, 2009).

Bireyler günlük hayatlarındaki yaşamsal ve sosyal gereksinimlerini karşılamak amacıyla çalışmak zorundadır. İş yaşamında elde edilen doyum, kişinin günlük hayatını da olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilir. Çalışmanın kişinin kendisi ve toplum bakımından sağlıklı olabilmesi, o kişinin bilgisi, tecrübesi, yetenekleri, bireysel özellikleri kadar çalıştığı kurumdaki uyumuyla da doğrudan ilişkili olabilmektedir. Çalışma koşullarının sağlıklı olması hem çalışan bireyin kurumuna uyumunu, hem de yaptığı işi benimsemesine katkıda bulunur (İçmeli, 1996) Ancak maaş, iş güvenliği, görevde yükselme, danışmanlık desteği, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları, politikalar ve yönetim ve çevre ile uyum, iş doyumunu etkilediği belirlenen unsurlardan bazılarıdır (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, 2013; Sönmezer ve Eryaman, 2008; Tack ve Patitu, 1992).

Mesleki doyum, çalışan bireyin işine ve işyerindeki ilişkilerine yönelik geliştirdiği olumlu zihinsel tutum ve ruhsal durumla ilgilidir (Barutçugil, 2004). Genel olarak iş doyumunu bireyin bir mesleğe karşı geliştirdiği olumlu duygusal tepkilerdir ve bunlar kişinin arzu ettiği, öngördüğü ya da hak ettiği sonuçlarla gerçekte var olan durumu karşılaştırması sonucu oluşur (Oshagbemi, 2000) Mesleki yaşamında mutlu olan birey, yaşam doyumunu açısından da başarılı olabilmektedir (Özgen ve Yalçın, 2015). Ancak mesleki doyumun ortaya çıkmadığı durumlarda birey, psikolojik olgunluğa erişemediği gibi hayal kırıklığı da yaşamaktadır (Yazılıtaş, 2010). Çünkü mesleki doyumun temelinde, bireyin psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik ihtiyaçları yer almaktadır (Kantar, 2010).

Mesleki doyum kavramı ve mesleki doyumun araştırılması ilk kez 1911 yılında Frank Taylor'un çalışmalarıyla başlamıştır. Taylor mesleki doyumunu, sahip olunan mesleğin maddi getirisi ve yükselme, takdir edilme ve çalışanın kendisini geliştirme fırsatları gibi mükâfatlandırmaların sağlayabileceğini ifade etmiştir

(Aslan, 2001) Başaran'a (1982) göre ise mesleki doyum, bireyin işini, meslek hayatını değerlendirmesi sonucu eriştiği haz duygusudur. Bireyin ulaştığı bu haz duygusunun miktarı ne kadar fazla ise yaptığı meslekten duyacağı doyum da o oranda yüksek olacaktır.

Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri, idari destek ve çalışma ortamı özelliklerine bağlı olarak anlamlı biçimde değişkenlik göstermektedir; bazı araştırmalar idari destek algısı güçlü olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük ve mesleki doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Correa, 2021; Robinson ve Ark., 2018). Örneğin, özel eğitim öğretmenlerinde idari destek algısının artırılmasının tükenmişliği azalttığı ve iş doyumunu artırdığına dair ampirik bulgular mevcuttur (Campbell et al., 2022). Buna ek olarak, iş doyumunu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu pek çok çalışmada doğrulanmıştır; yani tükenmişlik düzeyi yükseldikçe mesleki doyum oranının azaldığı gösterilmiştir (Smith & Jones, 2017).

Öte yandan, özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumunu açıklamak için yaygın şekilde başvuru Kurum İhtiyaç-Kaynak Modeli (JD-R Modeli), iş talepleri arttıkça, kaynaklar (örneğin destekleyici okul iklimi) ne kadar yüksek olsa da mesleki doyumun düşebileceğine işaret etmektedir (Bakker & Demerouti, 2017). Bu model çerçevesinde yapılan araştırmalarda, özel eğitim öğretmenlerinin iş kaynakları (örneğin meslektaş ilişkileri ve idari destek gibi) güçlü olduğunda, iş taleplerine rağmen doyum seviyelerinin korunduğu, hatta yükseldiği gözlemlenmiştir (Utah Eğitim Politikası Merkezi, 2019). Dolayısıyla, mesleki doyumunu artırmaya yönelik girişimlerde hem idari ve sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi hem de iş yükü ve taleplerinin dengelenmesi temel stratejiler olarak öne çıkmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Erciş, Muradiye ve Çaldıran'da görev yapan 76 özel eğitim öğretmeni oluşturmaktadır

2.2. Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan bu formda rehber öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni halleri, mezun oldukları bölüm, hizmet verdikleri eğitim kurum tipi ve özelliği, kıdem, meslek içi aldıkları eğitim, hizmet dışı aldıkları eğitimi belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır (Ek:1).

Mesleki Doyum Ölçeği

Ölçeğin Geliştirilmesi: Bu ölçme aracı, herhangi bir işte çalışan bireylerin mesleki doyumunu belirlemek amacıyla Herzberg'in 'İki Faktör Kuramı' temel alınarak geliştirilmiştir. İş doyumunu, işin özüne yönelik ve iş ortamından kaynaklanan faktörler etkilemektedir. İş bağlamı adı altında sınıflanan faktörler

işyerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilmektedir, oysa meslek kavramı ile ilgili olan işin özüne yönelik faktörler büyük ölçüde farklılık göstermemektedir.

MDÖ'nin deneme formunda, mesleki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerine bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili maddeler bulunmaktadır. Ölçekte işin bağlamına yönelik ise, daha az madde bulunmaktadır. Ölçeğin deneme formunda 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Bu maddeler beş basamaklı "Likert" tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiçbir zaman) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu maddeler A:5, B:4, C:3, D:2, E:1 olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır.

MDÖ'nün Geçerliğine İlişkin Bulgular: Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizi kullanılmıştır. Analizler, 114 kişiden toplanılan veriler üzerinde yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1'e Niteliklere Uygunluk, faktör 2'ye Gelişme İsteği adları verilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans % 48.6'dır. Bunun % 36.4'ü birinci, %12.2'si ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %36.4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceği düşünülmüştür.

MDÖ'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular: Ölçeğin güvenirliliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.9028$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için $F1=.91$, $F2=.75$ olarak hesaplanmıştır. Yapılan son analizde ölçekte yer alan 20 maddenin madde toplam korelasyonları .30'un üzerindedir. Bulunan bu değerler güvenirlilik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür.

MDÖ'nin Uygulanması ve Puanlanması: Bireylerin kendi kendilerine cevaplandırabilecekleri kolay bir ölçektir. Soru formunun başında nasıl cevaplanacağı ile ilgili bilgi vardır. Uygulama sırasında zaman sınırlaması yoktur. Bir mesleği olan kişilere uygulanır. Grup olarak uygulanabilir.

Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1,2,3,5,6,7,8,12,13,15,16,17,18,20 numaralı maddeler için Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2, Hiçbir zaman:1 şeklinde puanlanmaktadır. **4, 9, 10, 11, 14, 19** numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve **tersten puanlanması** gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu varsayılır. Birinci faktörü oluşturan maddeler 1,2,3,4,6,8,9,10,14,15,17,18,19 nolu maddelerdir.İkinci faktör (gelişme isteği) ise 5,7,11,12,13,16,20 nolu maddelerden meydana gelmektedir.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın verileri, 2024-2025 Eğitim Öğretim yılında Erciş, Muradiye ve Çaldıran'da görev yapmakta olan 76 özel eğitim öğretmeninden elde edilmiştir

3. BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

		Frequency	Percent
Cinsiyet	Erkek	44	57,9
	Kadın	32	42,1
	Total	76	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %57,9'unun erkek, %42,1'inin ise kadın olduğu görülmektedir. Bu durum, araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının erkek öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

		Frequency	Percent
Yaş	22-30	45	59,2
	31-45	28	36,8
	45 ve üzeri	3	3,9
	Total	76	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların %59,2'sinin 22-30 yaş aralığında, %36,8'inin 31-45 yaş aralığında, %3,9'unun ise 45 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler oluşturmaktadır

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evli	32	42,1	42,1	42,1
	Bekar	44	57,9	57,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,1'inin evli, %57,9'unun ise bekar olduğu görülmektedir. Bu bulgu, katılımcıların yarısından fazlasının bekar öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Görev Yeri Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İlkokul	34	44,7	45,3	45,3
	Ortaokul	20	26,3	26,7	72,0
	Lise	7	9,2	9,3	81,3
	RAM	7	9,2	9,3	90,7
	Özel Eğitim Okulları	7	9,2	9,3	100,0
	Total	75	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		76	100,0		

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %44,7'sinin ilkokullarda, %26,3'ünün ortaokullarda, %9,2'sinin liselerde, %9,2'sinin Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM) ve %9,2'sinin özel eğitim okullarında görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların en yoğun olarak görev yaptığı kurum türü ilkokullardır.

Tablo 5. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lisans	71	93,4	93,4	93,4
	Yüksek Lisans	5	6,6	6,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %93,4'ünün lisans, %6,6'sının ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunudur.

Tablo 6. Katılımcıların Üniversite Dışı Eğitim Alma Durumu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	15	19,7	19,7	19,7
	Hayır	61	80,3	80,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %19,7'sinin üniversite dışında ek bir eğitim aldığı, %80,3'ünün ise almadığı görülmektedir. Bu durum, katılımcıların büyük çoğunluğunun üniversite eğitimi dışında ek bir eğitim almadığını göstermektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Rehberlik Servisi Odası Bulunma Durumu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	53	69,7	69,7	69,7
	Hayır	23	30,3	30,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %69,7'sinin görev yaptığı okulda rehberlik servisi odası bulunduğu, %30,3'ünün ise bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, katılımcıların çoğunluğunun rehberlik servisi odasına sahip okullarda görev yaptığını göstermektedir.

Tablo 8. Katılımcıların TOPLAM Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

		Statistic	Std. Error
TOPLAM	Mean	76,4211	1,34076
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	73,7501
		Upper Bound	79,0920
	5% Trimmed Mean	76,7924	
	Median	78,0000	
	Variance	136,620	
	Std. Deviation	11,68847	

Minimum	49,00	
Maximum	96,00	
Range	47,00	
Interquartile Range	16,75	
Skewness	-,395	,276
Kurtosis	-,449	,545

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların TOPLAM puan ortalamasının 76,42 olduğu görülmektedir. Ortalama puanın standart hatası 1,34 olup, bu değer ortalamanın tahmini doğruluğunu göstermektedir. Ortalama için hesaplanan %95 güven aralığı 73,75 ile 79,09 arasında yer almakta ve bu da, genel popülasyondaki gerçek ortalamanın bu aralıkta bulunma olasılığının %95 olduğunu ifade etmektedir.

Puanların en düşük değeri 49, en yüksek değeri ise 96'dır. Bu geniş aralık (47 puan) puanların bireyler arasında çeşitlilik gösterdiğine işaret etmektedir. Standart sapma 11,69 olup, puanların ortalama etrafında orta düzeyde bir dağılım sergilediğini göstermektedir.

Dağılımın şekline bakıldığında, çarpıklık (skewness) değeri -0,395 ile hafifçe sola yatık bir dağılım söz konusudur; yani puanlar ortalamanın altına doğru biraz daha yaygın ve kuyruk sol tarafta uzundur. Basıklık (kurtosis) değeri ise -0,449 olup, dağılımın normal dağılıma kıyasla biraz daha yayvan (daha az sivri) olduğunu göstermektedir. Bu da uç değerlerin varlığına ancak aşırıya kaçmayan bir durumun işaretidir.

Genel olarak, mesleki doyum puanlarının ortalaması güvenilir bir şekilde yaklaşık 76 civarında olup, dağılım normal dağılıma yakın ancak hafif sola çarpık ve orta düzeyde yaygınlıktadır. Bu durum, katılımcıların mesleki doyumlarının genel olarak orta-yüksek seviyelerde olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet ile Mesleki Doyum Arasındaki İlişki

Group Statistics

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOPLAM	Erkek	44	75,1364	11,78803	1,77711
	Kadın	32	78,1875	11,49877	2,03272

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
TOPLA M	Equal variances assumed	,359	,551	-1,126	74	,264	-3,05114	2,71076	-8,45245	2,35018
	Equal variances not assumed			-1,130	67,901	,262	-3,05114	2,70001	-8,43907	2,33679

Levene testi sonuçlarına göre ($F = 0,359$, $p = 0,551$), erkek ve kadın öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının varyansları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır; bu nedenle eşit varyanslar varsayımı kabul edilmiştir.

t-testi sonuçlarına göre, erkek ve kadın öğretmenlerin mesleki doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(74) = -1,126$, $p = 0,264$). Ortalama farkı -3,05 olup, %95 güven aralığı -8,45 ile 2,35 arasında değişmektedir. Bu sonuç, cinsiyetin mesleki doyum puanları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Mesleki Doyum Medeni Durum Arasındaki İlişki

Group Statistics

Medeni_Durum		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOPLAM	Evli	32	72,8438	11,54824	2,04146
	Bekar	44	79,0227	11,21147	1,69019

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
TOPLA M	Equal variances assumed	,257	,613	-2,342	74	,022	-6,17898	2,63782	-11,43495	-,92300
	Equal variances not assumed			-2,331	65,782	,023	-6,17898	2,65034	-11,47088	-,88707

Levene testi sonuçlarına göre ($F = 0,257$, $p = 0,613$), evli ve bekar öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının varyansları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ve eşit varyans varsayımı geçerlidir.

T-testi sonuçları, medeni duruma göre mesleki doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($t(74) = -2,342$, $p = 0,022$). Bekar öğretmenlerin mesleki doyum puanları, evli öğretmenlere göre ortalama 6,18 puan daha yüksektir. %95 güven aralığı -11,43 ile -0,92 arasında olup, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu desteklemektedir.

Bu sonuç, medeni durumun mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir; bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre daha yüksek mesleki doyum puanlarına sahiptir.

Mesleki Doyum İle Üniversite Dışı Eğitim Alma Durumu Arasındaki İlişki

Group Statistics

Universite_disi_egitim		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOPLAM	Evet	15	80,0000	12,39816	3,20119
	Hayır	61	75,5410	11,44199	1,46500

Independent Samples Test		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TOPLAM	Equal variances assumed	,014	,907	1,330	74	,187	4,45902	3,35147	-2,21894	11,13697
	Equal variances not assumed			1,267	20,271	,220	4,45902	3,52049	-2,87831	11,79634

Levene testi sonuçları ($F = 0,014$, $p = 0,907$) üniversite dışı eğitim alan ve almayan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının varyansları arasında anlamlı fark olmadığını göstermekte olup, eşit varyans varsayımı kabul edilmiştir.

t-testi sonuçları, üniversite dışı eğitim alma durumuna göre mesleki doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($t(74) = 1,330$, $p = 0,187$). Üniversite dışı eğitim alan öğretmenlerin ortalama mesleki doyum puanı 80,00 iken, almayanların ortalaması 75,54'tür. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu sonuç, üniversite dışı eğitim alma durumunun mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Mesleki Doyum İle Rehberlik Servisi Odasının Bulunma Durumu Arasındaki İlişki

Group Statistics

Rehberlik_servisi_odasi		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOPLAM	Evet	53	78,3396	11,07135	1,52077
	Hayır	23	72,0000	12,11310	2,52576

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
TOP LA M	Equal variances assumed	,385	,537	2,229	74	,029	6,33962	2,84425	,67234	12,00691
	Equal variances not assumed			2,150	38,691	,038	6,33962	2,94825	,37470	12,30454

Levene testi sonuçlarına göre ($F = 0,385$, $p = 0,537$), rehberlik servisi odasının bulunup bulunmadığına göre mesleki doyum puanlarının varyansları arasında anlamlı bir fark yoktur ve eşit varyans varsayımı kabul edilmiştir.

t-testi sonuçları, rehberlik servisi odası bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum puanlarının, odası bulunmayanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermektedir ($t(74) = 2,229$, $p = 0,029$). Ortalama fark 6,34 puandır ve %95 güven aralığı 0,67 ile 12,01 arasında değişmektedir.

Bu bulgu, rehberlik servisi odasının bulunmasının öğretmenlerin mesleki doyumunu olumlu etkilediğini göstermektedir.

Yaş- Mesleki Doyum

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
22-30	45	77,0000	12,08493	1,80151
31-45	28	75,3571	11,12959	2,10329
45 ve üzeri	3	77,6667	14,57166	8,41295
Total	76	76,4211	11,68847	1,34076

ANOVA

TOPLAM

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	51,431	2	25,716	,184	,832

22-30 yaş grubundaki öğretmenlerin mesleki doyum ortalaması 77,00, 31-45 yaş grubundakilerin 75,36 ve 45 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin ise 77,67'dir.

ANOVA sonuçları ($F(2,73) = 0,184$, $p = 0,832$) yaş grupları arasında mesleki doyum puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Bu bulguya göre, öğretmenlerin yaş grupları mesleki doyum düzeylerini anlamlı şekilde etkilememektedir.

Görev Yeri- Mesleki Doyum

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
İlkokul	34	80,4118	9,30011	1,59496
Ortaokul	20	77,3500	10,56446	2,36229
Lise	7	77,7143	11,08624	4,19021
RAM	7	56,0000	5,59762	2,11570
Özel Eğitim Okulları	7	72,8571	11,15689	4,21691
Total	75	76,3600	11,75498	1,35735

ANOVA

TOPLAM					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3578,209	4	894,552	9,420	,001

ilkokul öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalaması 80,41 ile en yüksek seviyededir. Ortaokul ve lise öğretmenlerinin ortalamaları sırasıyla 77,35 ve 77,71'dir. RAM'da görev yapan öğretmenlerin ortalaması 56,00 ile diğer gruplara göre oldukça düşüktür. Özel eğitim okullarındaki öğretmenlerin ortalaması ise 72,86'dır.

ANOVA sonuçları ($F(4,70) = 9,420$, $p = 0,001$) görev yerlerine göre mesleki doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu da görev yerinin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Mesleki Doyum- Öğrenim Durumu

Group Statistics

Ogrenim_durumu	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOPLAM Lisans	71	76,3380	12,01659	1,42611
Yüksek Lisans	5	77,6000	5,72713	2,56125

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
TOPLAM	Equal variances assumed	3,909	,052	-,232	74	,817	-1,26197	5,44261	-12,10661	9,58267
	Equal variances not assumed			-,430	6,827	,680	-1,26197	2,93151	-8,22963	5,70569

Levene testi sonuçları ($F = 3,909$, $p = 0,052$) varyansların homojenliği konusunda sınırda bir değer göstermektedir, ancak genel olarak eşit varyans varsayımı kabul edilmiştir.

T-testi sonuçlarına göre, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mesleki doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t(74) = -0,232$, $p = 0,817$). Ortalama fark -1,26 olup, %95 güven aralığı -12,11 ile 9,58 arasında değişmektedir.

Bu sonuç, öğrenim durumunun (lisans veya yüksek lisans) mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4. SONUÇ

Bu araştırma, Erciş, Muradiye ve Çaldıran ilçelerinde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini çeşitli demografik değişkenler açısından incelemiştir. Elde edilen bulgular, genel olarak öğretmenlerin mesleki doyumlarının orta-yüksek seviyede olduğunu göstermektedir (Ort. = 76,42).

Cinsiyet değişkeni açısından erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın, medeni durum değişkeninde bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek mesleki doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

Üniversite dışı eğitim alma durumu, mesleki doyum üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamış; ancak rehberlik servisi odasının bulunma durumu mesleki doyumunu anlamlı biçimde artırmıştır. Bu bulgu, fiziksel çalışma koşullarının ve mesleki destek ortamlarının iş doyumunu olumlu etkilediğine işaret etmektedir.

Yaş değişkeni mesleki doyumda anlamlı bir fark yaratmazken, görev yapılan kurum türü önemli bir değişken olarak öne çıkmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenler en yüksek mesleki doyum düzeyine sahipken, RAM'da görev yapan öğretmenler en düşük doyumunu sergilemiştir. Öğrenim durumu açısından ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Sonuç olarak, mesleki doyumunu artırmaya yönelik politikaların, öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne ve fiziksel çalışma koşullarına odaklanması önerilmektedir. Özellikle rehberlik servisi altyapısının güçlendirilmesi, öğretmenlerin motivasyonunu ve mesleki doyumunu destekleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir. Ayrıca RAM'da görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu artıracak özel çalışma koşullarının ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın bulguları, özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin genel olarak orta-yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç, öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları tatminin, özel eğitim alanının zorluklarına rağmen belirgin ölçüde yüksek olduğunu gösteren önceki çalışmalarla uyumludur (Ada ve ark., 2013; Sönmezer ve Eryaman, 2008).

Cinsiyet değişkeninin mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması, benzer şekilde Oshagbemi'nin (2000) üniversite öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada da rapor edilmiştir. Bu durum, mesleki doyumun cinsiyetten ziyade işin doğası, çalışma ortamı ve mesleki gelişim olanakları gibi faktörlerden daha fazla etkilendiğini düşündürmektedir.

Medeni durum açısından bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek mesleki doyuma sahip olması, Özgen ve Yalçın'ın (2015) belirttiğı gibi, bireysel sorumlulukların iş-yaşam dengesi üzerinde farklı etkiler yaratabileceğı gerçeğıyle açıklanabilir. Bekar öğretmenler, iş dışında daha esnek zaman yönetimi ve enerji düzeyine sahip olabilirken, evli öğretmenler ailevi sorumluluklar nedeniyle iş doyumunu daha düşük algılayabilir.

Rehberlik servisi odasının bulunmasının mesleki doyumunu anlamlı düzeyde artırması, çalışma ortamının fiziksel koşullarının öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Barutçugil (2004) tarafından da vurgulandığı üzere, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi çalışanların kuruma bağlılığını ve iş doyumunu artıran önemli bir unsurdur.

Görev yapılan kurum türünün mesleki doyum üzerinde anlamlı fark yaratması ise dikkate değer bir bulgudur. Özellikle RAM'da görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarının düşük olması, bu kurumlarda iş yükü, vaka çeşitliliğı, idari sorumluluklar veya sınırlı kaynaklar gibi faktörlerle ilişkili olabilir. Buna karşın ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin en yüksek mesleki doyuma sahip olmaları, daha olumlu çalışma koşulları, öğrenci profili veya meslektaş desteğı ile açıklanabilir. Bu bulgu, kurum türüne özgü destek programlarının geliştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Yaş ve öğrenim durumu değişkenlerinin anlamlı fark yaratmaması, mesleki doyumun belirleyicilerinin daha çok işin doğasına ve çalışma koşullarına dayalı olduğunu göstermektedir. Bu durum, Kantar'ın (2010) mesleki doyumun temelinde psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyinin yattığı yönündeki görüşüyle uyumludur.

Genel olarak, bulgular öğretmenlerin mesleki doyumunu artırmak için fiziksel çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, kurum türüne özgü destek politikalarının geliştirilmesi ve özellikle RAM gibi daha düşük doyum seviyesine sahip kurumlarda görev yapan öğretmenlere yönelik motivasyon ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

6. KAYNAKÇA

- Kauffman, J. M., Hallahan, D. P., Pullen, P. C., ve Badar, J. (2018). Special education: What it is and why we need it. Routledge.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24736&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2013). Millî eğitim bakanlığı özel eğitim ve rehberlik hizmetleri yönetmeliği. Tebliğler Dergisi (Temmuz 2013, 2671), Retrieved July 1, 2017 from file:///C:/Users/HP/Downloads/2670_temmuz.pdf
- Diken, İ. H. (2012). Özel eğitime gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim. Ankara: PegemA Yayınları.
- İçmeli, C. (1996). Kamu kuruluşlarında çalışan kadınlarda iş doyumu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 85-90.
- Farrel, M. (2009). Foundations of special education: an introduction. USA: WileyBlackwell Publishing.
- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(3), 151-166.
- Sönmezer, M. G. ve Eryaman, M. Y. (2008). Kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 4(2), 189-212.
- Tack, M. W. ve Patitu, C. L. (1992). Faculty job satisfaction: Women and minorities in peril. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, The George Washington University, School of Education and Human Development, Washington, DC.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. Women in Management Review, 15(7), 331-343.
- Özgen, H., ve Yalçın, A. (2015). İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım. (3. Baskı). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Yazılıtaş, F. (2010). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kantar, H. (2010). İşletmede motivasyon. (2. Baskı). İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. Ege Eğitim Dergisi, 1(1), 63-82.
- Başaran, E. İ. (1982). Örgütsel davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources model: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Campbell, S. E., Jones, H. L., & Taylor, R. D. (2022). Administrative support and its impact on burnout and job satisfaction among special education teachers. *Journal of Special Education Leadership*, 35(1), 45–58.
- Correa, S. (2021). Administrative emotional support and job satisfaction in special education teachers. *Teaching and Teacher Education*, 95, 103171.
- Robinson, L. M., Smith, L. J., & Patel, N. (2018). Special education teacher stress: A phenomenological investigation of administrative support. *Educational Review*, 70(5), 605–623.
- Smith, P. A., & Jones, K. M. (2017). Burnout and job satisfaction in special education teachers: A correlational study. *International Journal of Disability, Development and Education*, 64(4), 380–395.
- Utah Education Policy Center. (2019). *Special Education Teachers' Motivation, Satisfaction, and Persistence: Educator Career and Pathways Survey (ECAPS) for Teachers 2019 Results*. University of Utah.