

**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**  
**ÖZEL EĞİTİM BİLİM DALI**

**ÖZEL EĞİTİM ALANINDA ÇALIŞAN**  
**ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞ**  
**DOYUMLARININ MESLEKİ BENLİK SAYGISI VE**  
**BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Soner ÇANKIRAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**  
**DR.ÖĞR.ÜYESİ ERKAN EFİLTİ**

**KONYA-2019**



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Soner ÇANKIRAN
	Numarası	108306011005
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Özel Eğitim Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr.Öğr.Üyesi Erkan EFİLTİ
	Tezin Adı	Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

.../05/2019  
Soner ÇANKIRAN



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Soner ÇANKIRAN
	Numarası	108306011005
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Özel Eğitim Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr.Öğr.Üyesi Erkan EFİLTİ
	Tezin Adı	Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı bu çalışma 27/ 05/ 2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Dr.Öğr.Üyesi Erkan EFİLTİ	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Hakan Sarı	
Jüri Üyesi	Dr.Öğr.Üyesi Fidan ÖZBEY	

## ÖNSÖZ

Öncelikle umudumu kaybetme aşamasında yardımları ile beni yüreklendiren, samimiyet ve sabırla yol göstererek kıymetli vaktini bana ayıran tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Erkan EFİLTİ Hocama en içten saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Uzak hudut mezralarında başlayan meslek hayatımda bugünlere ulaşmamda emeği ve katkısı olan, isimlerini saymadığım tüm arkadaş, meslektaş ve en büyük öğretmenim olan öğrencilerim başta olmak üzere, araştırmam sürecinde verdikleri değerli katkılar için tüm öğretmen arkadaşlarıma şükranlarımı iletirim.

Meslek yolculuğumda çok önemli yeri olan; destek, emek ve katkılarıyla bana güç veren Necmettin Erbakan Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Hocalarıma, başta Bölüm Başkanım Prof. Dr. Hakan SARI olmak üzere, Dr. Öğr. Üyesi Yahya ÇIKILI, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KURNAZ, Dr. Öğr. Üyesi Süleyman ARSLANTAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Zehra ATBAŞI hocalarıma, tezin başlangıç aşamasındaki destekleri için Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU hocama teşekkür ederim.

Her daim iyi dilek ve dualarını eksik etmeden bu günlere gelmemde maddi, manevi emek veren kıymetli anne, babam ve Çankıran Ailesine hürmet ve teşekkürlerimi iletirim.

Son olarak çalışmalarım boyunca güvenini, fedakârlığını, desteğini her an hissettiğim sevgili eşim Rabia ÇANKIRAN'a tüm kalbimle teşekkürü borç bilirim.

Biricik evlatlarım Mustafa Kaan ÇANKIRAN ve Melih Erdem ÇANKIRAN'a ithafen. İlham olması dileklerimle...

Soner ÇANKIRAN

Konya 2019

 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>NECMETTİN ERBAKAN</b> <b>ÜNİVERSİTESİ</b> <b>EĞİTİM BİLİMLERİ</b> <b>ENSTİTÜSÜ</b>
---	---	---

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Soner ÇANKIRAN
	Numarası	108306011005
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Özel Eğitim Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr.Öğr.Üyesi Erkan EFİLTİ
	Tezin Adı	Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

## ÖZET

Bu araştırma özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının, mesleki benlik saygısıyla öğretmenlerin eğitim durumu, meslekteki ve özel eğitim alanındaki çalışma süresi değişkenlerinin incelenmesini amaçlayan, ilişkisel tarama modeliyle yürütülmüş nicel bir araştırmadır.

Araştırmanın örneklem grubunu Konya ilindeki özel kurumlarıyla devlet okulu ve kurumlarında, özel eğitim alanında çalışan, kolay örnekleme yöntemiyle belirlenen 276 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında araştırmacının geliştirdiği Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği ve Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin genel olarak düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; iş doyumlarının ve mesleki benlik saygılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim

durumlarıyla meslekteki görev süreleri açısından mesleki tükenmişlik ve mesleki benlik saygısı düzeyleri arasında ve özel eğitim alanındaki görev süreleri açısından iş doyumunu ve mesleki benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Önlisans mezunu öğretmenlerin lisans-lisansüstü mezun meslektaşlarına kıyasla ve meslekteki görev süresi 20 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin mesleğe yeni başlayanlara kıyasla iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin özel eğitim alanında 15 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlere kıyasla kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısıyla mesleki tükenmişlik ve alt boyutları arasında negatif-ters yönde ilişki; iş doyumunu arasında ise pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarındaki değişimin %34,6'sı, kişisel başarı puanlarındaki değişimin %44,7'si, duyarsızlaşma düzeyindeki değişimin %47,3'ü ayrıca iş doyum puanlarındaki değişimin %19,2'si mesleki benlik saygısı kaynaklıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Özel Eğitim, Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu, Mesleki Benlik Saygısı

 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>NECMETTİN ERBAKAN</b> <b>ÜNİVERSİTESİ</b> <b>KONYA</b> <b>EĞİTİM BİLİMLERİ</b> <b>ENSTİTÜSÜ</b>
---	---	---

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Soner ÇANKIRAN
	Numarası	108306011005
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Özel Eğitim Bilim Dalı
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr.Öğr.Üyesi Erkan EFİLTİ
	Tezin Adı	Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

### SUMMARY

This is a quantitative research that is carried out with relational screening model which aims to look through special education teachers' occupational burnout and job satisfaction according to variable occupational self-esteem with teachers' educational status, and working periods in their occupation and special education.

This research study group consists of 276 teachers who are defined by simple sampling method and they are working in special education field of private corporations and government school and agencies in Konya. During collecting data Personal Information Form generated by the researcher, Maslach Burnout Inventory, Job Satisfaction Scale and Arıca Occupational Self-esteem Scale are used.

According to research results, it is determined that teachers who are working in special education field experience low level of exhaustion and high level of job satisfaction and occupational self-esteem. Big differences cannot be found in special education teachers' occupational burnout, job satisfaction and occupational self-

esteem in terms of their educational status; and similarly there isn't a meaningful difference between their job satisfaction and occupational self-esteem in terms of occupancy time of the special education teachers. Teachers who have associate degree have higher job satisfaction degrees compared to teachers who have bachelor degree or master degree; similarly teachers who have 20 years experience have higher job satisfaction compared to new starters. It is found that new starters in special education field have experienced higher levels of occupational burnout in personal success sub dimension when compared to 15 years and more experienced special education teachers. It is seen that there are negative-reverse relations between special education teachers' occupational self-esteem and their occupational burnout in sub dimensions; there is a positive relation between job satisfaction and occupational self-esteem. % 34,6 change in teachers' emotional burnout points, %44,7 change in personal success points, %47,3 change in depersonalization level, and %19,2 change in job satisfaction points result from occupational self-esteem.

**Key Words:** Special Education, Occupational Burnout, Job Satisfaction, Occupational Self-esteem



## İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU.....	iv
BİLİMSEL ETİK SAYFASI .....	v
ÖNSÖZ .....	vi
ÖZET .....	vii
SUMMARY .....	ix
İÇİNDEKİLER .....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR.....	xvi
<b>BÖLÜM I.....</b>	<b>1</b>
1.1. Giriş .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi .....	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları .....	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar.....	6
<b>BÖLÜM II .....</b>	<b>8</b>
<b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>8</b>
2.1. Özel Eğitim .....	8
2.1.1. Özel Eğitim Kavramı.....	8
2.1.2. Özel Eğitim Gereksinimli Birey .....	9
2.1.3. Özel Eğitimin Amaçları.....	10
2.1.4. Özel Eğitimin İlkeleri .....	11
2.1.5. Özel Eğitim Öğretmenliği Nedir? .....	12
2.1.6. Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenler.....	13
2.2. Mesleki Tükenmişlik .....	14
2.2.1. Tükenmişlik Kavramı .....	14
2.2.2. Mesleki Tükenmişlik .....	15
2.2.3. Tükenmişliğin Boyutları.....	17
2.2.4. Tükenmişliğe Etki Eden Unsurlar .....	18
2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları .....	19

2.2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları .....	20
2.3. İş Doyumu.....	21
2.3.1. İş Doyumu Kavramı .....	21
2.3.2. İş Doyumunun Önemi .....	22
2.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	23
2.3.3.1. İş Doyumu - Mesleki Tükenmişlik İlişkisi.....	25
2.4. Mesleki Benlik Saygısı .....	26
2.4.1. Meslek ve Benlik Kavramları.....	26
2.4.2. Mesleki Benlik.....	28
2.4.3. Mesleki Benlik Saygısı.....	28
2.4.3.1. Mesleki Benlik Saygısı - Mesleki Tükenmişlik İlişkisi.....	30
2.4.3.2. Mesleki Benlik Saygısı - İş Doyumu İlişkisi.....	30
2.5. İlgili Araştırmalar .....	31
2.5.1. Uluslararası Araştırmalar.....	31
2.5.2. Ulusal Araştırmalar .....	38
<b>BÖLÜM III.....</b>	<b>46</b>
<b>YÖNTEM .....</b>	<b>46</b>
3.1. Araştırma Modeli .....	46
3.2. Evren ve Örneklem Grubu .....	46
3.3. Veri Toplama Araçları .....	47
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	48
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	48
3.3.3. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği.....	49
3.3.4. Arıcağ Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği .....	49
3.4. Verilerin Analizi .....	49
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>53</b>
<b>BULGULAR.....</b>	<b>53</b>
<b>BÖLÜM V .....</b>	<b>65</b>
<b>TARTIŞMA.....</b>	<b>65</b>
<b>BÖLÜM VI.....</b>	<b>78</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>78</b>

6.1. Sonuç .....	78
6.2. Öneriler .....	80
6.2.1. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler .....	80
KAYNAKÇA.....	82
EKLER.....	102



## TABLolar LİSTESİ

**Tablo 1.** Bireysel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

**Tablo 2.** İş ve Meslek Arasındaki Başlıca Farklılıklar

**Tablo 3.** Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

**Tablo 4.** Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Mesleki Benlik Saygısı Puanları Üzerinde Hesaplanan Çarpıklık Ve Basıklık Katsayısı Sonuçları

**Tablo 5.** Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Mesleki Benlik Saygısı Puanları Üzerinde Hesaplanan Shapiro-Wilk Testi Sonuçları

**Tablo 6.** Mesleki Tükenmişlik, İş Doyum ve Mesleki Benlik Saygı Düzeylerine İlişkin Ağırlıklı Ortalama Değerlerini Değerlendirme

**Tablo 7.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

**Tablo 8.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Puanları Üzerinde Hesaplanan Betimsel İstatistik Analizleri

**Tablo 9.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı Puanları Üzerinde Hesaplanan Betimsel İstatistik Analizleri

**Tablo 10.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Tablo 11.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Tablo 12.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Mesleki Benlik Saygı Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Tablo 13.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Görev Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarında Hesaplanan “F Testi” Sonuçları

**Tablo 14.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Görev Sürelerine Göre İş Doyum Puanlarında Hesaplanan “F Testi” Sonuçları

**Tablo 15.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Görev Sürelerine Göre Mesleki Benlik Saygısı Puanlarında Hesaplanan “F Testi” Sonuçları

**Tablo 16.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Özel Eğitim Alanındaki Görev Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Üzerinde Hesaplanan “F Testi” Sonuçları

**Tablo 17.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Özel Eğitim Alanındaki Görev Sürelerine Göre İş Doyum Puanları Üzerinde Hesaplanan “F Testi” Sonuçları

**Tablo 18.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Özel Eğitim Alanındaki Görev Sürelerine Göre Mesleki Benlik Saygı Puanları Üzerinde Hesaplanan “F Testi” Sonuçları

**Tablo 19.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Mesleki Tükenmişliğin Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

**Tablo 20.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Mesleki Tükenmişliğin Kişisel Başarı Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

**Tablo 21.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Mesleki Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

**Tablo 22.** Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle İş Doyumu Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

**KISALTMALAR**

- MTÖ** : Maslach Tükenmişlik Ölçeği  
**MTE** : Maslach Tükenmişlik Envanteri  
**MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı  
**ÖEHY** : Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği  
**p** : Anlamlılık değeri  
**t** : t testi değeri  
**N** : Katılımcı Sayısı  
**Ss** : Standart sapma  
 $\bar{x}$  : Aritmetik ortalama  
 $\bar{x}$  : Ağırlıklı ortalama

## BÖLÜM I

### 1.1. Giriş

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne (2018) göre özel eğitim; "Bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilmiş eğitim programları ve özel olarak yetiştirilmiş personel ile uygun ortamlarda sürdürülen eğitimi" olarak tanımlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı istatistik verilerine göre 2017 - 2018 öğretim yılında toplam 353.610 özel gereksinimli öğrenci öğrenim görmektedir ve bu sayı her yıl artmaktadır (MEB, 2018).

MEB ÖEHY uyarınca "Bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren birey" olarak tanımlanan özel eğitime ihtiyacı olan bireyler ile; 2017-2018 eğitim öğretim yılında özel eğitim okullarında ve özel eğitim sınıflarında 12.846 öğretmen; 2016-2017 eğitim öğretim yıl sonu verilerine göre özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde 24.396 öğretmen çalışmaktadır. İstatistiklere göre çalışan öğretmen sayıları her yıl artış göstermektedir (M.E.B. İstatistikleri, 2018:40-219). 2017-2018 öğretim yılsonu rakamlarına göre örgün eğitiminin içerisindeki kaynaştırma eğitimi kapsamında her kademedeki eğitim alan 256.880 özel gereksinimli öğrenci ile çalışan farklı branşlarda görevli öğretmenler de bulunmaktadır (MEB, 2018). Bahsedilen rakamlardan da görüleceği üzere özel gereksinimli öğrencileri ile çalışan öğretmen sayısı azımsanmayacak kadar çok olduğu aşikârdır.

Işıkhan'a (2017) göre özel eğitim öğretmenleri başta olmak üzere özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerle çalışmalar yürüten diğer öğretmenlerin, çocukların özellikleri ve çalıştıkları ortam sebebiyle yaşadıkları tükenmişlik noktasında daha yüksek bir risk grubunda bulunduğu kabul edilmektedir.

1970'li yıllarda alan yazında yer bulmaya başlayan Tükenmişlik (Burnout) kavramı; ilk olarak 1974 yılında yayınlanan "Staff Burnout" isimli makalesinde Herbert Freudenberger tarafından ileri sürülmüştür. Freudenberger'e göre tükenmişlik, insanların aşırı çalışma sonucu artık işin gereklerini yerine getiremez bir

duruma gelişlerini ifade eden duygusal tükenme durumudur (Leiter, 1991). Bugünümüzde tükenmişlikle ilgili tanımlardan en kabul görenini ise Christina Maslach yapmış ve tükenmişliği, “İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” şeklinde tanımlanmıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3).

Türkiye’deki tükenmişlik araştırmaları ilk olarak 1992 yılında yapılmıştır. Sürgevil’in de (2006) bahsettiği gibi eğitim çalışanlarının da bulunduğu birçok meslek grubu üzerinde tükenmişliğin etkileri incelenmiştir. Avşaroğlu’na göre (2005) tükenme, diğer hizmet veren mesleklerden farklı olarak ekseriyette, insanlara doğrudan hizmet vermekle beraber yardımcı hedefleyen öğretmenlik, psikolojik danışmanlık, polislik, hekimlik, hemşirelik vb. gibi mesleklerde ortaya çıkan durumdur. Özel eğitim sektöründe görev yapmakta olan öğretmenler, yetersizlik yaşamayan öğrencilerle çalışan öğretmenlerin yaşadıkları bu problemlere ek olarak diğer meslektaşlarından izole olma gibi sorunlar ile çevrenin öğrencilerin gelişimi ile ilgili gerçekçi olmayan beklentileriyle mücadele etme durumlarıyla karşı karşıya kalmaları sebebiyle de mesleki tükenmişlik yaşayabilmektedirler (Sires ve Tonnsen, 1993: Aktaran: Yüksel, 2009).

Doyum terimi ise Gökmen’e göre (2005) bir başka kişi aracılığıyla direkt olarak gözlemlenemeyen, sadece bireyin kendisince hissedilerek ifade edilebilen iç huzuru ya da zevki anlatmak için kullanılmaktadır. İş doyumunu kavramsal olarak 1920’lerde ortaya çıkmış daha sonra 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005). İş tatmini, yönetimin tutumu ile işin kendisi gibi iş şartlarının ya da iş güvenliği ve ücret gibi işten elde edilen sonuçların kişisel değerlendirmesidir. Ayrıca bireyin beklentiler, değerler, normlar sisteminden geçerek yapılan iş ile iş koşullarındaki algılamalarına geliştirmiş olduğu içsel tepkilerin bütünüdür (Çekmecelioğlu, 2005:28). Eren (1984) ise, iş görenin beraber çalışmaktan memnuniyet duyduğu iş arkadaşları, işten kazanılan maddi çıkar, bir ürün, eser ya da hizmet ortaya koymanın verdiği mutluluktur (Avşaroğlu, 2005). İş doyum düzeyi yüksek olan çalışanlar, diğer çalışanlarla kıyas edildiğinde mutluluğunu iş dışına taşımakta ve daha sağlıklı olmakla birlikte yaşamın diğer alanlarında da mutlu olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001).



Vural (2004) iş doyum kavramını öğretmenler açısından; işleri hakkındaki memnuniyet veya memnuniyetsizlikleri ya da okulu ve öğrencilerine karşı tutumu olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir.

Benlik Bacanlı'nın (2001) ifadesine göre; bireyin yaşamını sürdürdüğü çevresini algılaması, değerlendirmesi sonrasında o çevreyi yapılandırması sonucunda yine aynı çevreye yönelik tepki geliştirmesinin en önemli desteği olarak görülmektedir. Benlik saygısı kavramı ise, Doğru ve Peker'e göre (2004) kendini olduğundan üstün ya da aşağıda görmeden kişinin kendini değerli, beğenilmeye ve sevlilmeye değer, olumlu bulmasıdır. Yapılan tanımlardan benlik ile benlik saygısı kavramlarının farklı kavramlar olduğu görülmektedir. Benlik diğer insanlardan bireyi ayıran özellikleri nitelemesine rağmen, benlik saygısı ise bireyin kendi özelliklerini değerlendirdiğinde kendisini nasıl algıladığıyla alakalıdır (Soğukpınar, 2014).

Gündem'e göre (2009); bireyin davranışlarının belirleyicisinin benlik olduğu görüşünden hareketle, meslek seçimi ile ilgili davranış da benlik kavramı tarafından belirlenmektedir.

Mesleki benlik ise, bireyin kendi benliğindeki meslek kavramına atfettikleridir. Bunun mesleki olarak tercihe dönüştürülmüş olması ya da olmaması önemli değildir.

Kısaca mesleki benlik kavramı, benlik kavramının mesleki bir tercihe dönüştürülmesi noktasıdır (Super, 1968, Aktaran: Baloğlu vd., 2006).

Mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğini ne kadar değerli ve önemli gördüğünün bir açıklamasıdır. Aynı zamanda mesleki benlik saygısı, mesleki doyum ile mesleki uyumun bir ön koşulu durumundadır (Arıcak ve Dilmaç, 2003). Efilti ve Çıkılı (2011), her kişinin meslek tercihindeyken bireysel özelliklerini göz önünde bulundurmada olduğunu, çünkü bireyin kendine uygun mesleklerin farklı yanlarını değerlendirip kendi ihtiyaçlarına göre istenir yanları çok, istenmeyen yanları az olan bir mesleğe yönlenerken karar vermesinin gerekliliğini belirtmektedir.

Özel eğitim alanında hizmet veren öğretmenlerin icra ettiği meslekten sağladığı doyum ile meslekteki tükenmişlik düzeyleri arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki vardır (Akçamete, Kaner, ve Sucuoğlu, 2001) . Özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin hali hazırdaki mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin

belirlenmesi ile bu düzeylerinin mesleklerine verdikleri değeri etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi bu araştırmanın temel problemini teşkil etmektedir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının, mesleki benlik saygısı ile öğretmenlerin eğitim durumu, meslekteki ve özel eğitim alanındaki çalışma süresi değişkenlerine göre incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlar incelenmiştir.

1. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ne düzeydir?
2. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydir?
3. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ne düzeydir?
4. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermekte midir?
5. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri farklılık göstermekte midir?
6. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygıları farklılık göstermekte midir?
7. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermekte midir?
8. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre iş doyum düzeyleri farklılık göstermekte midir?
9. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre mesleki benlik saygı düzeyleri farklılık göstermekte midir?
10. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermekte midir?
11. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev sürelerine göre iş doyum düzeyleri farklılık göstermekte midir?
12. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev sürelerine mesleki benlik saygı düzeyleri farklılık göstermekte midir?
13. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları tükenmişliklerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

14. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları iş doyumlarını anlam düzeyde yordamakta mıdır?

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlik mesleği; şüphesiz devamlı fedakârlık isteyen, duygusal olarak bireyi tüketen ve etkili iletişim gerektiren bir meslek olduğu için tükenmişlik sendromunun görülme riski yüksek olan mesleklerden kabul edilmektedir (Yücel vd., 2014). Yaptığı işten doyum sağlayarak tükenmişlik yaşamayıp; meslekteki bilgi, beceri ve tutumlarıyla yüksek düzeyde mesleki benlik saygısı olan bir öğretmen kuşkusuz geleceğin şekillenmesinde en etkin rolü olan eğitimin de değişmez aktörüdür. Bugüne kadar özel eğitim alanında hizmet veren öğretmenlerin mesleki tükenmişliği, iş doyumunu ve mesleki benlik saygısı ile ilgili, birlikte veya ayrı ayrı olarak ele alan pek çok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerle ilgili mesleki tükenmişlik ve iş doyumları ile ilgili araştırmalar olmakla birlikte (Tümkaya, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002; Babaoğlu, 2007; Çelen ve Sarp, 2002); özel eğitim alanında çalışan öğretmenleri de kapsayan mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarının, mesleki benlik saygısıyla ve farklı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesini içeren bu araştırma alandaki ilk çalışmadır. Bu çalışma ile alanyazında bulunan bilimsel birikimin üstüne, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının, mesleki benlik saygısı ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi sonucundaki ulaşılan bilgi ve bulgular ekleyerek gelişmesini amaçlamaktadır. Araştırmacının ulaştığı çalışmalar göz önünde bulundurularak yapılan bu çalışmanın alanda yapılan ilk çalışma olması araştırmanın önemini arttırmaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarının ve özellikle mesleki benlik saygısı kavramı ile ilgili bulgularının özel eğitim alanında çalışan öğretmenler ile ilgili uygulamalara yansımaya, öğretmen yetiştirme yaklaşımına önemli bir katkı yapması, bunun yanı sıra mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve mesleki benlik saygısı konularına ilişkin yapılacak yeni çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

#### 1.4. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmada veri toplamak için kullanılan form ve ölçekler istenilen bilgileri toplamaya yeterli olup, güvenilirlik ve geçerlilik özelliklerini taşıdığı,
2. Veri toplamada kullanılan form ve ölçeklerin test kullanma ilkelerine göre hazırlandığı ve kullanıldığı,
3. Araştırmada belirlenen örneklem grubunun evreni temsil ettiği,
4. Öğretmenlerin form ve ölçekleri samimiyetle ve dürüstçe cevapladıkları varsayılmıştır.

#### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Konya Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olarak çalışan öğretmenleri kapsamaktadır.
2. Araştırma verileri “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Envanteri)”, “Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği (Envanteri) ”, “Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği“ ile araştırmacının hazırladığı “Kişisel Bilgi Formu” ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

##### 1.6.1. Tükenmişlik

Enerji ve güç kaynaklarda aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır (Freudenberger 1974).

##### 1.6.2. İş doyumu

İşten elde edilen maddi çıkar, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Eren, 1984).

##### 1.6.3. Benlik

Kulaksızoğlu (2000) benliği, bireyin kendisi ilgili değerlendirmelerinin tümü; Rogers (1951) ise, bireyin kendine ilişkin olarak farkında olduğu algılamalarının örgütlenmiş bir biçimi olarak tanımlamaktadır.

#### 1.6.4. Mesleki Benlik

Super (1963) bu kavramı, ‘bireyin meslekle ilgili olduğunu düşündüğü kişisel özelliklerinin kümesidir’ olarak diye tanımlamıştır.

#### 1.6.5. Mesleki Benlik Saygısı

Mesleki benlik saygısı bireyin isteyerek ya da istemeyerek benliğine mal ettiği meslek ile ilgili yükleme ve tanımlamalardan duyduğu hoşnutsuzluğun, gururun, onurun ve saygının derecesidir (Arıcak, 1999).

#### 1.6.6. Özel Eğitim

Çoğunluktan farklı ve özel gereksinimli çocuklara sunulan, üstün özellikleri olanları yetenekleri doğrultusunda kapasitelerinin en üst düzeyine çıkarmayı amaçlayan, yetersizliği engele dönüştürmeyi önleyen, bağımsız ve üretici bireyler olmalarını destekleyecek becerilerle donatan eğitimidir (Ataman, 2003).

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde özel eğitim, mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve mesleki benlik saygısı konularıyla ilgili kuramsal bilgi ile uluslararası ve ulusal araştırmalardan örnekler bulunmaktadır.

#### 2.1. Özel Eğitim

##### 2.1.1. Özel Eğitim Kavramı

Eğitim tarih içinde çok değişiklik şekillerde tanımlanagelen bir kavramdır. Kronolojik olarak yapılan eğitim tanımlarına bakılacak olursa; Eflatun eğitimi insanı olgunluğa ulaştırmanın en iyi yolu olarak tanımlarken Aristo ahlaki davranışların kazanılması sanatı olarak, Farabi ise yüksek ve sağlam kavrayışlı, yeme içme ve maddi zevklerde aşırılığa kaçmayan, güzel konuşmasını bilen, adaletli olan... bir vatandaş yetiştirmek olarak tanımlamıştır. 1700'lü yıllarda yaşayan Kant ise doğumdan itibaren getirdiği yeteneklerinin geliştirilmesi; J.J. Rousseau ise çocukları yetiştirme ve insan yapma sanatı olarak tanımlamıştır. E. Durkheim eğitimi bireysel boyutta değilde sosyal pencereden bakarak sosyal olmayan neslin sosyalleştirilmesi olarak tanımlamıştır (Ayas, 2014).

Demirel'e göre (1999), eğitim bireyde kasıtlı kültürleme ve kendi yaşantısı yoluyla istendik davranış değişikliği oluşturma sürecidir.

Özel eğitim; akranlarından farklı olmasıyla birlikte özel olarak eğitim programları uygulama zorunluluğu olan bireylere sunulan, bireylerdeki yetersizlik durumlarının engele dönüşmesine mani olan, engelli bireylerin toplumla kaynaşmaları, bağımsız ve üretici bireylere dönüşebilmelerini destekleyecek becerilerin kazandırılmasının yanı sıra üstün yetenekli olan bireylerin bu yeteneklerinden en üst düzeyde yararlanmalarını, yeteneklerine uygun yetiştirilmelerini sağlayan eğitim olarak tanımlamaktadır (Sarı'dan aktaran Karabörk, 2018).

Özel eğitim ile ilgili genel bir çerçeve çizmek istersek bireysel planlama yaparak, sistematik uygulamaları içeren sonucunda dikkatli bir biçimde değerlendirilen ve özel gereksinimi olan bireylerin bağımsız yaşama olasılığını en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen öğretim hizmetlerinin tamamıdır denilebilir (Eripek, 2005).

31.05.2006 Tarihli 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de özel eğitim: "Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitim" olarak tanımlanmaktadır.

ÖEHY'de (2018) ise özel eğitim; "bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilmiş eğitim programları ve özel olarak yetiştirilmiş personel ile uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir" şeklinde ifade edilmiştir.

### 2.1.2. Özel Eğitim Gereksinimli Birey

Özel gereksinimli bireylerin tanımlamasını yaparken ve kimlerin bu tanımlama içinde değerlendirileceğini belirlerken öncelikle ilişkili kavramlar olan engel, yetersizlik, zedelenme ve risk taşımayı açıklama getirmek gerekmektedir. Buna göre:

**Engel/Özür:** Bireyin yetersizlik yüzünden yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak oynaması gereken rolleri gereği gibi oynayamama durumunda kalmasına denir (Cavkaytar, 2008).

**Yetersizlik:** Yetersizliği Özyürek (2006), organın zedelenmeden kaynaklanan neden ile işlevini yerine getirememesi olarak; Eripek (2005) ise bir işi yapmada veya belirli şekilde davranmada yaşanan sınırlılık hali olarak tanımlamıştır (Aktaran: Cavkaytar, 2008).

**Zedelenme:** Bireyin psikolojik, fizyolojik, anatomik yapı veya işlevlerindeki herhangi işlev ya da normal dışı eksiklidir (Kızılaslan, vd., 2016).

**Risk taşıma:** ileride yetersizlik gösterme olasılığı beklenenden daha fazla olan ancak halen bir yetersizliği belirlenemeyen çocukları ifade etmede kullanılan

kavramdır. Bu kavram, erken eğitim, erken müdahale programları, erken çocuklukta özel eğitim gibi çoğunlukla okul öncesi özel eğitim uygulamalarında kullanılmaktadır (Usta, 2009).

Bu kavramlar ışığında özel gereksinimli birey; akranlarından önemli derecede farklılık gösteren ve farklı sebeplerle genel eğitim hizmetlerinden istifade edemeyen bireyler olarak tanımlanabilmektedir (Vural ve Yücesoy, 2003).

Bir başka tanımlamaya göre özel gereksinimli birey bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından anlamlı düzeyde farklılık gösteren bireydir (ÖEHY, 2018).

Kırcaali İftar'a göre (1998) özel eğitim gereksinimli çocuklar incelendiğinde eğitim yeterlilikleri açısından sahip oldukları farklılıklara göre şu şekilde bir ayırım yapılmaktadır (Eripek ve Vuran, 2008):

- Ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey
- Dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu olan birey
- Dil ve konuşma güçlüğü olan birey
- Duyusal ve davranış bozukluğu olan birey
- Görme yetersizliği olan birey
- Hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey
- İşitme yetersizliği olan birey
- Orta düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey
- Ortopedik yetersizliği olan birey
- Otizmlili birey
- Özel öğrenme güçlüğü olan birey
- Serebral palsili birey
- Süreğen hastalığı olan birey
- Üstün yetenekli birey
- Zihinsel yetersizliği olan birey

### 2.1.3. Özel Eğitimin Amaçları

Günümüz özel eğitim anlayışında amaç, engellileri toplumda ayrı bir kesim olarak görmek değil, bu bireylerin mevcut bedensel, zihinsel ve sosyal becerilerini geliştirmek ve onları çalışan, üreten bireyler olarak topluma ve ekonomiye



kazandırmaktır. Zihinsel engelli bireylerin alacakları eğitim ve destekle üretim sürecine katılabilmeleri, sürekli ve düzenli bir gelir sahibi olabilmeleri ve kısmen de olsa ailelerine bağımlı olmadan yaşayabilmeleri tıbbi, mesleki ve sosyal rehabilitasyon çalışmaları ile gerçekleştirilebilir (Özürlüler Vakfı, 2007: 44, Aktaran: Özcan M.,2015).

Özel eğitim, Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda, özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitim ihtiyaçları, yeterlilikleri, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kapasitelerini en üst düzeyde kullanmaları, üst öğrenime, meslek hayatına ve toplumsal yaşama hazırlanmalarını amaçlamaktadır (MEB 2018, Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği).

#### 2.1.4. Özel Eğitimin İlkeleri

Türk milli eğitimini düzenleyen genel esaslar doğrultusunda özel eğitimle ilgili temel ilkeler 573 Sayılı KHK’de;

- a) Özel eğitim gerektiren tüm bireyler, ilgi, istek, yeterlilik ve yetenekleri doğrultusunda ve ölçüsünde özel eğitim hizmetlerinden yararlandırılır.
- b) Özel eğitime erken başlamak esastır.
- c) Özel eğitim hizmetleri, özel eğitim gerektiren bireyleri sosyal ve fiziksel çevrelerinden mümkün olduğu kadar ayırmadan planlanır ve yürütülür.
- d) Özel eğitim gerektiren bireylerin, eğitsel performansları dikkate alınarak, amaç, muhteva ve öğretim süreçlerinde uyarlamalar yapılarak diğer bireylerle birlikte eğitilmelerine öncelik verilir.
- e) Özel eğitim gerektiren bireylerin her tür ve kademedeki eğitimlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi için her türlü rehabilitasyonlarını sağlayacak kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılır.
- f) Özel eğitim gerektiren bireyler için bireyselleştirilmiş eğitim planı geliştirilmesi ve eğitim programlarının bireyselleştirilerek uygulanması esastır.
- g) Ailelerin, özel eğitim sürecinin her boyutuna aktif katılmalarının sağlanması esastır.
- h) Özel eğitim politikalarının geliştirilmesinde, özel eğitim gerektiren bireylerin örgütlerinin görüşlerine önem verilir.

i) Özel eğitim hizmetleri, özel eğitim gerektiren bireylerin toplumla etkileşim ve karşılıklı uyum sağlama sürecini kapsayacak şekilde planlanır.

şeklinde yer almaktadır.

MEB ÖEHY'ye göre (2018), Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda öğrencilere;

- a) Bireysel farklılıkları, gelişim özellikleri ve eğitim ihtiyaçları dikkate alınarak eğitim hizmeti sunulması,
- b) Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin ilgi, istek, yeterlilik ve yetenekleri doğrultusunda özel eğitim hizmetlerinden yararlandırılması,
- c) Özel eğitim hizmetlerine erken dönemde başlanması,
- ç) Özel eğitim hizmetlerinin özel eğitim ihtiyacı olan bireyleri sosyal ve fiziksel çevrelerinden mümkün olduğu kadar ayırmadan, toplumla etkileşim ve karşılıklı uyum sağlama sürecini kapsayacak şekilde planlanıp yürütülmesi,
- d) Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitsel performansları doğrultusunda amaç, içerik ve öğretim süreçlerinde uyarlamalar yapılarak diğer bireylerle birlikte eğitim görmelerine öncelik verilmesi,
- e) Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin her tür ve kademedeki eğitimlerini sürdürebilmeleri için kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılması,
- f) Özel eğitim ihtiyacı olan bireyler için BEP geliştirilmesi ve eğitim programlarının bireyselleştirilerek uygulanması,
- g) Ailelerin, özel eğitim sürecinin her aşamasına aktif katılmalarının sağlanması,
- ğ) Özel eğitim politikalarının geliştirilmesinde üniversitelerin ilgili bölümleri ve özel eğitim ihtiyacı olan bireylere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde çalışılması

esastır.

#### 2.1.5. Özel Eğitim Öğretmenliği Nedir?

Öğretmenlik mesleği; alan ve meslek bilgisinin yanı sıra genel kültür boyutlarında bilgi, beceri, davranış ve tutumlar edinme ihtiyacı duyan profesyonel bir meslektir. Varış'a göre (1998) öğretmen, öğrenci ve programın yanında eğitim sisteminin temel öğelerindendir ve sadece uzun vadede toplumun insan kaynağını

yetiştirme yoluyla geleceğe yön verdiği öğrencilerin üzerinde değil, okulun yakın çevresi ve aileler üzerinde de etkilidir (Aktaran: Ummanel ve Gürkan, 2017).

Özel Eğitim Öğretmeni, özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ve sosyal gereksinimlerini karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personeldir (Korucu, 2005).

Caykaytar'a göre (2008) ise, özel eğitim öğretmenliğini, yetersizliği olan öğrencilere günlük öğretim ile ilgili desteği sunarken, yetersizlik yaşayan öğrenciyle ilgili diğer destekleri sunan, hafif-orta-ağır, tekli ve çoklu yetersizlik gruplarıyla çalışan, öğrencinin eğitsel performansına yönelik özelleştirilmiş eğitimi sunmanın yanı sıra öğrencileri için araç gereç hazırlama, araç uyarlama işlerini yürüten; yeri geldiğinde serbest zaman eğitimi ile birlikte aile eğitimi veren, tüm bunların yanı sıra destek eğitim odalarında eğitim görevliliğini de üstlenen eğitim elemanıdır.

Türkiye'de yeni sayılan özel eğitim personelinin eğitimi konusunda ilk girişim Gazi Eğitim Enstitüsü içindeki Özel Eğitim Şubesiyle 1952-1953 ders yılında başlamıştır. İki yıllık yüksek öğretim programı niteliğinde olan bu eğitim, ilkokul öğretmenliğinde en az üç yıl deneyimi olan kişiler arasından seçilenlere verilmekteydi. Özel Eğitim Şube'si iki dönem mezun verdikten sonra kapanmıştır. 1955'de şimdiki Rehberlik ve Araştırma Merkezi niteliğindeki ilk psikoloji kliniği kurulmuş, bu klinikte engelli çocukları tanılama ve değerlendirilme faaliyetlerine yönelik eleman yetiştirme ve ölçme aracı geliştirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir (Akçamete G., 1998).

#### 2.1.6. Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenler

Özel eğitim alanında sadece özel eğitim öğretmenleri çalışmamaktadır. Özel gereksinimli bireylerin her tür ve kademedeki farklı gereksinimlerinin varlığının doğal sonucu olarak farklı branşlarda öğretmenlere ve uzmanlara ihtiyaç duyulmuştur.

ÖEHY'ye (2018) ve MEB Norm Kadro Yönetmeliğine göre MEB'e bağlı eğitim ortamlarında özel eğitim alanında açılan kurum ve okulların yanı sıra kaynaştırma uygulamaları kapsamında en az sınırlandırılan ortamlarda tam zamanlı kaynaştırma eğitim imkânlarından yararlanan bireyler her tür ve kademedeki okul müdürü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı, teknik müdür yardımcısı, alan, bölüm ve laboratuvar şefleri, grup gözetimi ve eğitim görevi verilen özel eğitim

öğretmeni, meslek dersleri okutan öğretmenler, özel eğitim öğretmeni, sınıf öğretmeni, rehberlik alan öğretmeni, okul öncesi öğretmeni, genel bilgi dersleri öğretmenlerinin yanı sıra özel eğitim kurumlarında dil ve konuşma terapisti, çocuk gelişimi ve eğitimcisi, sosyal çalışmacı, fizyoterapist, ergoterapist ve ihtiyaç halinde diğer mesleklerden de personel ihtiyaca göre atamasının yapılarak çalışabildiği gibi; diğer kurum ve kuruluşlar ile iş birliği yapılarak 17 Temmuz 1965 tarih ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun ek 8. maddesindeki hükümler doğrultusunda görevlendirilebilecek öğretmenler çalışmaktadır.

MEB Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği uyarınca MEB'e bağlı hizmet veren özel özel eğitim okul ve kurslarında: kurum müdürü, müdür yardımcısı, isteğe bağlı genel müdür ve genel müdür yardımcısı, okulun seviye ve türüne uygun sınıf ve branş öğretmeni, özel eğitim personeli, rehber öğretmen veya psikolog, ayrıca isteğe bağlı olarak ihtiyaç duyulan diğer personel de görevlendirilebilir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde; kurum müdürü, isteğe bağlı müdür yardımcısı, isteğe bağlı genel müdür ve genel müdür yardımcısı, zorunlu eğitim personeli, psikolog yada rehber öğretmen görevlendirilir ayrıca sosyal çalışmacı veya sosyal hizmet uzmanı ile ihtiyaç duyulan diğer personel görevlendirilerek çalışmaktadır. Görüldüğü üzere özel eğitim gereksinimli öğrenciler tüm öğretmenlerin çalışma sahası içerisinde bulunmaktadır.

Bunların yanı sıra özel gereksinimli bireyler kaynaştırma uygulaması yapılan okul ve kurumlarda yetersizlik çeken akranlarıyla birlikte işlenen derslerde ya da destek eğitim odalarında yapılan bireysel eğitim öğretim çalışmalarında, özel eğitim öğretmeni, meslek dersleri okutan öğretmenler, özel eğitim öğretmeni, sınıf öğretmeni rehberlik alan öğretmeni, genel bilgi dersleri öğretmenleri, okul öncesi öğretmeni gibi farklı alan öğretmenleri ile etkileşime girmektedirler.

## **2.2. Mesleki Tükenmişlik**

### **2.2.1. Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik (burnout) çağımızın sıkça duyulan kavramlarından biridir. 1970'lerde ilk olarak Amerika'da müşteri hizmetleri çalışanlarında buhranı tanımlamak amacıyla ortaya çıkmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Akt.:

Toprak, 2017). 1974 yılında yazdığı makalesinde tükenmişlik kavramını ilk kez tanımlayan Freudenberger, bireyin ideal benliğinde yer alan yorulmaz, dinamik, yetenekli ve karizmatik olma arzusunun sonucunu tükenmişlikle ilgili görüşlerinin temeline oturtmuştur (Freudenberger ve Richelson, 1980; Akt.: Erdemoğlu, 2007).

Çalışkan (2018) tükenmişliği, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 1998’de yayınlanan Dünya Sağlık Raporuna göre; “çok çalışma ile meydana çıkan bir aşırı duygusal yorgunluk ve bunun neticesinde iş ve görevlerini yerine getirememe durumu” olarak tanımlamıştır. Maslach ise tükenmişliğe uzun dönemli iş stresinin yol açtığını söylemiş ve tükenmişlik kavramını“ profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” şeklinde tanımlamıştır (Kaçmaz, 2005).

Kavla’ya (1998) göre kişiler arası etkileşim ile sonuçlanan olumsuz bir yaşanmışlık olan tükenmişlik kronik iş stresine cevap olacak niteliktedir. İnsanlarla ilgili işlerde çalışan bireylerde meydana gelen tükenmişlikte şekil, durum ve düzeylerin belirtilmesine göre farklı grupların olduğu görülmektedir.

### 2.2.2. Mesleki Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik olgusunu tanımlarken birçok araştırmacı “sendrom” nitelemesini kullanmaktadır. Sendrom nitelemesi, mesleki tükenmişliğin, ilk bakışta birbirleriyle ilişkisiz gibi görünen ancak hepsi birlikte değerlendirildiğinde bir anlam ifade eden birtakım belirtilerle kendini göstermesi ve bilimsel tanısının henüz net olarak yapılamamış olması sebebiyle kullanılmaktadır. Sendrom nitelemesi, mesleki tükenmişliğin tedavi / destek gerektiren bir sağlık sorunu olarak ele alındığını da göstermektedir (Demir, 2018).

Tükenmişlik sendromu, mesleki rehberlik ve endüstri psikolojisi alanlarında disiplinler arası alanının bir konusudur (Ljubotina ve Družić, 1996). Tükenmişlik sendromunun başlangıcında yüksek düzeyde iş stresi, ağır iş hacmi, sosyal destek eksikliği ve rol belirsizliği rol oynamaktadır (Vahey vd., 2004). Tükenmişlikten muzdarip bir kişi genellikle hem fiziksel hem de duygusal olarak yorgun, işinden memnun olmayan, verimliliği düşük ve meslektaşlarından yabancılaşma gibi duygular hisseder (Melo, Barbosa ve Souza, 2011).

Oldukça yaygın görülen tükenmişlik sendromu çalışanların %80'inde iş yaşamlarının bir noktasında karşı karşıya kalabildikleri bir durumdur. Ancak bu aniden gelişen şekilde olmamakta, ağır ağır gelişme göstermekte, bazı şartlardan beslenerek görüldükten sonra da bireyin ruhsal dengesini bozmakta, aile-iş-sosyal yaşantılarında önemli mahrumiyetler yaşamasına sebep olabilmektedir. (Güdük, vd., 2005).

Tükenmişlik genellikle kronik iş stresine sürekli bir cevap olarak tanımlanır ve duygusal tükenme, olumsuz tutumlar ve işe-göreve karşı duyarsızlık-ilgisizlik duyguları (duyarsızlaşma) ile düşük başarı ya da başarısızlık hissi gibi durumları içerir. Duygusal tükenme, kişinin işinden duygusal olarak olumsuz tutumlar geliştirme, enerji kaybı ve genel zayıflık ile sonuçlanan duyguları içerir. Duyarsızlaşma, işin gereklerine ve paydaşlarına karşı kişisel olmayan ve duygusuzca tutumların geliştirilmesini ve işte idealizm kaybını ifade eder. Azalan kişisel başarı hissi ise kişinin yeterlilik eksikliğini ve kişisel başarı hissindeki azalmayı ifade eder (Hudek-Knežević, Krapić ve Rajter, 2005).

Tükenmişlik sendromu en çok sosyal ilişkileri gerektiren meslek mensupları hemşireler, doktorlar, psikologlar ve sosyal çalışanlar, eğitim ve insan kaynakları uzmanları arasında incelenmiştir (Leiter ve Schaufeli, 1994; Leiter ve Clark, 1994). Engellilerle ilgili çalışanlarda çalışanlarında, mesleki stres kaynakları, zaman baskısı, kronik yorgunluk, engelli eğitiminde belirsizlikler, kronik engellilikle baş etme, işyerinde zayıf kişilerarası ilişkiler ve rol belirsizliği gibi engellilere yönelik hizmet sisteminin işleyişindeki zorluklarla (Burrows ve McGrath, 2000). Ayrıca engelli bireylerle çalışmanın tükenmişlik sendromuna yol açan en önemli faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir (Burrows ve McGrath, 2000; 10 Maslach , Schaufeli ve Leiter, 2003).

Maslach'ın ortaya attığı “çok boyutlu tükenmişlik modeli” kavramına göre ise tükenmişlik “Genelde insanlarla yüz yüze çalışan mesleklere sahip bireylerin, duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel yeterlilik duygularının azalması ve karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları biçiminde görülen sendrom” olarak ele alınır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Akt.: Polat, 2018). Erdemoğlu Şahin (2007)'ne göre, öğrencilerin problemleri davranışları, motivasyonu, yaşları (Maslach ve Jackson, 1985), anne babaların aşırı istekleri ve öğrencilerin

ilgisizliği, yönetim desteğinin olmaması, aşırı bürokrasi ve istek dışı tayinler (Russel, Altmaier ve Van Velzen, 1987) öğretmenlerde tükenmişliği yaratan etkenlerdir. Öğretmenlik mesleği gerçekten en stresli meslekler arasında bulunmakla birlikte, özellikle engelli çocukların kişisel özelliklerinden dolayı bu çocukların eğitimi söz konusu olduğunda çok daha stresli hâle gelmektedir. Ek olarak öğretmenlerin yaşayacakları tükenmişlik sonucunda meydana gelebilecek problemler sadece kendileriyle kalmayıp, kendi yakın çevrelerini, öğrencilerini, velilerini ve okulunu da etkilemektedir (Girgin ve Baysal, 2005).

Özel eğitim sektöründe çalışan öğretmenler, öğrencilerinin derslerde gösterecekleri gelişmeyle alakalı gerçekçilikten uzak beklentilerde bulunması, kendi başarı algılarında yetersizlik duygusunda olması, meslektaşlarından uzak olması ve sürekli engelli öğrencilerle çalışması durumunda kendilerini engellenmiş hissetmektedirler. Bu engellenme öğretmenlerde olumsuz duygular yaratarak tükenmişliğe neden olmaktadır (Kocaman, 2018).

### 2.2.3. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Freudenberger (1974) tükenmişliğin sadece duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlamıştır ancak alanyazında Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği adı geçen üç boyutta açıklayan teorisyenler olarak bilinmektedirler (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Maslach'a göre duygusal tükenme ilk olarak dayanılabilecekten çok daha fazla talep edilen iş nedeniyle kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi neticesinde gerçekleşir ki birey bir sonraki aşamada psikolojik olarak diğerlerinden uzaklaşıp, diğerleri ile ilişkisini sınırlandırdığında duyarsızlaşma boyutu geçer ve son olarak tüm bu yaşadıklarının neticesinde birey yetersizlik duyguları içine girerek çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını kısıtladığı düşüncesiyle düşük kişisel başarı duygusunu yaşadığı boyut gerçekleşmektedir. (Cordes, Dougherty,1993;624; Akt.: Akten, 2007). Maslach tükenmişliği üç boyutta ortaya çıktığını ifade eder:

a) Duygusal Tükenme: Bireyin duygusal olarak kaynaklarını tükendiğini hissetmesi neticesinde duygusal yorgunluk yaşayarak, çalıştığı kurumdaki hizmet verdiği kişilere geçmişteki gibi sorumlu ve verici davranmadığını düşünür. Kaygı ve

gerginlik duygusunu yenemeyen bireye bir sonraki gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Bunun neticesinde hem kurum hem de çalışan açısından verimsiz bir süreç oluşmaktadır. Bu süreç içerisinde işe gitmemek, saatinde işyerine gelememek, psikosomatik şikâyetler sebebiyle işe devam etmemek, işten ayrılma gibi sonuçlar görülmektedir.

b) Duyarsızlaşma: Çalışan bireylerin hizmet verdiklerine birer nesne gibi davranması, küçültücü ifadelerde bulunması, alaycı ve umursamaz bir tutum sergilemeleri durumudur. Aslında yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması bu davranışların altında yatan temel etmendir.

c) Kişisel Başarıda Düşme (Kişisel Başarısızlık): Bireyin kendiyile ilgili değerlendirmesinin olumsuz bir özellikte olması sonucu, işiyle alakalı bir takım durumlarda kendisini yetersiz algılaması ve işyeri arkadaşları ve hizmet verdiği kişilerle ilişkilerinde de başarısızlık duygusu ortaya çıkar. Böylece verdiği emek ve çabanın boşa gitmesi duygusu ile suçluluk duygusu çalışan bireyin iş motivasyonunu alta çekerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (Yiğit, 2007).

#### 2.2.4. Tükenmişliğe Etki Eden Unsurlar

Sürgen'e (2014) göre tükenmişlik sadece bir tek nedene bağlanamadığı gibi tükenmişlik duygusunun oluşmasında birçok unsur etkili olmaktadır. Tükenmişlik duygusunun oluşumuna neden olan unsurlar incelendiğinde; yaş ile tükenmişlik arasında yakın bir ilişki göze çarpmakta ve yaşça büyük olan çalışanlara göre genç çalışanların daha çok tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle çalışan bireylerin yaşça büyük olanlarının tecrübeli, dengeli, olgun ve tükenmişlik duygusuna karşı daha dirençli oldukları söylenebilir. Genç olması nedeniyle tecrübesiz olan çalışanlar tükenme duygusuna karşı daha dirençsiz olabilmektedirler (Tümkaya, 1996). Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörlere baktığımızda işe yönelik tutumlar, yaş, eğitim, medeni durum, uyku sorunları, kişilik özellikleri ve cinsiyet şeklinde sıralanabilir (Kaya, 2018).

Tükenmişliğe etki eden bir başka unsurda eğitim seviyesidir. Konu ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına göre üniversite mezunlarının yüksek lisans mezunlarına oranla daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını, üniversite eğitimi almamış olan çalışanlarda ise daha az tükenmişlik yaşandığı görülmüştür. Bu



sonuçlar bireylerin eğitim aldığı iş kolunda değil de farklı iş kollarında çalışmayı tercih etmesinin bir yansıması olduğu düşünülmektedir (Çığışar, 2018).

Bireyin kişilik yapısı, sahip olduğu sosyal ortam, kişisel iletişim, cinsiyet, eğitim düzeyi, stresle mücadele yöntemleri, mesleki tecrübesi, beklentileri, kendilik kavramı, duygusal kontrol, iş doyumunu ve empati durumundan kaynaklanan “Bireysel Nedenleri”; insanları olumsuz değerlendirme, etkileşimde bulunduğu karşısındaki insanların durumunda kaynaklı “İnsanlar Arası İlişkilerden Kaynaklanan Nedenleri”; aşırı iş yükü, kontrol eksikliği, meslektaşlarla ilişkileri, yöneticilerle ilişkileri, kurumun plan ve politikaları gibi etmenlerden kaynaklanan “Örgütten Kaynaklanan Nedenleri” tükenmişliğe yol açan etmenler olarak sıralamıştır (Dincerol, 2013).

#### 2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları, tükenmişlik yaşayan bireyi olduğu kadar ailesini, ilişkilerini, bağlı olduğu örgütü ve işi gereği temas ettiği insanları da etkilemektedir (Sönmezgil, 2018)

Tükenmişliğin en büyük sebebi ve en kolay gözlenen sonuçlarından biri de, tüm bu durumlar sebebiyle yaşanan enerji düşüştür (Freudenberger ve Richelson, 1981). Tükenmişlik sendromunun sebep olduğu fizyolojik sonuçlara karşı kişi, çeşitli duygusal tepkiler geliştirerek kendini korumayı deneyecektir. Kişinin tükenme döneminde karşılaştığı fizyolojik sorunlar, psikolojik sorunları da beraberinde getirecektir. Bu sorunlara örnek verilebilecek olan depresyon, anksiyete bozukluğu, çaresizlik ve özgüven düşüşü gibi durumlardır (Çığışar, 2018). Tükenmişlik sendromu; olumsuz benlik kavramı, çaresizlik duygusu, ümitsizlik yorgunluk ve duyguları, diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar ve işe yaramama duygusu ile başlayarak psikosomatik hastalıklar ve iş terkine uzanan arzu edilmeyen farklı sonuçlara neden olmaktadır (Canpolat ve Karakelle, 2008).

Ayrıca çalışmalar göstermektedir ki, tükenmişlik yaşayan çalışanlarda işten ayrılma isteği ve sık izin alma ile işten kaçınmak için bahaneler üretme eğilimi görülmektedir (Sönmezgil, 2018).

Ülkemizde özel eğitim alanında çalışan öğretmenler, kurumlardaki araç gereç yetersizliği, var olan programların uygulamaya konulamaması, eğitsel programlardaki sınırlılık ve özelliklerini yeterince tanımadıkları çocuklarla çalışmak

zorunda kalma gibi sorunlarla baş etmeye çalışmaktadırlar. Bunlara ek olarak özel eğitim kurumlarında öğretmenlerin uygulamaya ilişkin birçok sorunu kendilerinin çözmek zorunda kalmaları, bilgi ve beceri yönünden destek verecek uzmanların bulunmaması, öğretmenlerin çalışmasını güçleştirmektedir. Ayrıca alanda çalışan birçok öğretmenin özel eğitimden farklı alanlarda yetişmesi, hatta konu ile ilgili kurs görmemelerine rağmen farklı özellik taşıyan çocukların ihtiyaçlarını karşılamakla mükellef olmaları, öğretmenleri olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin verimliliği düşmekte ve pek çok özel eğitim öğretmeni yetersizlik çekmeyen çocuklarla çalışma yürütmek için özel eğitim alanından ayrılmaktadırlar (Akçamete, Kaner, ve Sucuoğlu, 2001).

#### 2.2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik sendromu ile başa çıkma yollarını bulmak ve bunları yaşamına aktarabilmek için bireyin özdenetimi büyük önem taşır. Bireyin çalışma şartlarını müdahale şansının az olduğu yerlerde bireysel olarak başa çıkma teknikleri de önem arz etmektedir (Gürsoy, 2013). Bireysel olarak baş etme yöntemleri ise aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008):

**Tablo 1: Bireysel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları**

1. Kendini iyi tanımak ve ihtiyaçlarını belirlemek,	9. İşe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek,
2. Tükenmişlikle ilgili bilgi sahibi olmak,	10. Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak,
3. İşle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek,	11. Kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek
4. Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak,	12. İşte ve özel hayattaki monotonluğu azaltmak,
5. İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak	13. Kişinin insan olarak sınırlılıklarını bilmesi ve kabullenmesi,
6. Hobi edinmek,	14. Nefes alma ve gevşeme tekniklerini öğrenmek, rahatlamak için müzik dinlemek, spor yapmak,
7. Tatile çıkmak,	
8. Huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek,	

## 2.3. İş Doyumu

### 2.3.1. İş Doyumu Kavramı

Kavramın anlaşılabilmesi için iş ve doyum kavramlarını tanımlamaya ihtiyaç duyulmaktadır. İş bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret gelir karşılığında bir organizasyona bağlı ya da serbest olarak, bireyin başkaları veya kendisi için değer taşıyan mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanabilir (Kapız, 2002: 6). Doyum ise, insanların gereksinimlerinin, beklentilerinin, arzu ve isteklerinin karşılanması olarak tanımlanabilir (Dilmaç ve Ekşi, 2008). Bu tanımlamalardan hareketle iş doyumunu; ücret karşılığında mal ve hizmet üretme hedefiyle işi yapan bireyin duyguları, beklenti ve ihtiyaçlarını karşılaması olarak tarif edilebilir.

İş doyumunu, çalışan bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğan, bireyin hayatının büyük bir bölümünü geçirdiği çalışma ortamına karşı hissettiği duygusal bir tepkidir (Avşaroğlu vd., 2005). İş doyumunu personelin işe yönelmesine önemli bir etken olduğu kadar işinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnut olmaması, yada bireyin yaptığı işe ilişkin pozitif düşünceler geliştirmesi ve hoşnut olma algısı olarak da tanımlanabilir (Avşaroğlu ve Ögülmüş, 2015). Başka bir tanımlamaya uyarınca iş doyumunu bireyin, toplam iş çevresinden yani işin kendisinden, çalışma grubundan, yöneticilerinden ve iş organizasyonundan elde etmek için uğraştığı iç yatıştırıcı ve rahatlatıcı bir duygunun kendisidir (Akıncı, 2002).

Eğitim, bir sistem ve sosyal bir kurum olarak değerlendirildiğinde başlıca öğelerini; öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, eğitim programı, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziki ve finansal kaynaklar oluşturmaktadır. Bunlar içindeki en temel öge öğretmendir (Sinan, 2008). Şüphesiz eğitimin kalitesi ve niteliği de öğretmenlerin niteliğiyle büyük ölçüde doğru orantılıdır. Öğretmenler yaptıkları işin önemli ve yapılmaya değer olduğuna inanırlarsa, iş yaşamları daha bir amaçlı, anlamlı ve önemli olmaktadır (Sinan, 2008).

Öğretmenler için iş doyumunu; öğretmenlik mesleğinde kalmaya isteklilik ve hazır bulunuşluk olarak ifade edilebilmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenlerin meslekte kalmaya devam etmesi ve okula bağlılık göstermesinin yordayıcısıdır ayrıca genel okul etkililiğine katkı yapmaktadır (Sünkür, 2014).

Öğretmen için “öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk” ve ya ”öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu” iş doyumunu kavramı olarak tanımlanabilir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Chapman ve Louthier ise öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurları aşağıdaki haliyle belirtmektedir:

- 1- Öğretmenin mesleki işlerindeki yetenek ve becerileri,
- 2- Öğretmenin karakteri,
- 3- Mesleki başarı durumu,
- 4- Öğretmenin mesleki başarısının değerlendirilmesindeki kriterler,
- 5- Takdir ve ödüller (Kadioğlu, 2018).

### 2.3.2. İş Doyumunun Önemi

Keser’e (2006) göre yaşadığı hayattan keyif almak ve mutlu olmak yaptığı işten doyum almak ile mümkündür. Birey icra ettiği işten doyum sağlıyorsa, işine sahip çıkar, işinin gerektirdiği becerilerde kendini geliştirir, yaratıcılık gerektiren fikirler ve uygulamalar üretir. Ancak birey çalıştığı işten doyum sağlamıyorsa işini aksatarak işle ilgili şikâyetler sunar, iş verimsizliği ortaya çıkar veya psikoloji sorunlar yaşayarak rahatsızlığını dışa vurur.

Çalışanlarda iş doyumunu sağlandığı takdirde; iş ile bütünleşme, bireyin teknik ve olumlu yanını dışa vurması gibi işle ilgili bilişsel ve duygusal anlamlar üzerinde etkisi vardır. Bunun yanı sıra iş doyumunu elde edemeyen bir çalışan işi ile arasında özdeşim kurmadığı gibi performansında düşme, iş devamsızlığını artırma hatta işten ayrılmayı düşünebilmektedir (Aşık, 2010).

İnsan, iş hayatında maddi ve manevi ihtiyaçlarının doyumunu sağlama imkânına sahip olduğunda, kendi istediği yetenek ve mevcut bilgilerini kullandığı bir işyerinde ve işte daha verimli çalışacaktır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Öğretmenlerin de mesleklerini yaparken emek isteyen ve zor bir süreç yaşamaları, bireylerin öğretmenlik mesleğinden elde ettiği doyumun araştırılmasını zorunlu hale getirmektedir (Er, 2018). Bu nedenle, öğretmenlerin yüksek iş doyumlarının sahip olması ve verimli çalışması, toplumun kalkınmasının ve yeni neslin yetiştirilmesinin sağlam temeller üzerinde gerçekleşmesi demektir. (Başaran, 2017). Öğretmenlerin olumsuz çalışma ortamlarında meslek hayatlarını sürdürmeleri bir süre sonra işten aldıkları doyumun azalmasına neden olabildiği gibi bunun

sonucunda öğretmenler işe az giderek ve mesleğe başladıktan sonraki ilk fırsatta işini bırakmak istemektedir (Akçamete vd., 2001,2).

Özel eğitim okullarındaki öğrencilerin bireysel özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle bu okullarda hizmet veren öğretmenler beklentileri daha yüksek olmaktadır ki bu öğretmenlerin yöneticilerinden destek görüp görmemeleri, çalıştıkları süre, öğrencilerin özellikleri, öğrencilerin aileleri ile olan ilişkileri ve aldıkları ücret gibi unsurlar iş doyumlarını etkileyen değişkenler olarak sayılabilir (Er, 2018).

Bununla birlikte iş doyumunu, görevle ilgili beklentiler, devamsızlık ve iş performansı gibi işle ilgili davranışlar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Faragher Cass ve Cooper, 2005). Memnun olmayan özel eğitim çalışanlarının çok farklı kaynaklı ve düzeyde sorunlara sahip olma olasılıkları daha yüksektir (Sundquist ve Johannsson, 2000) ve özel eğitim sağlayıcılarının işgücünün istikrarını sağlamak için sağlıklı olmaları önemlidir (Fahrenkopf vd., 2008). Özel eğitim çalışanlarının yüksek iş doyumunu, hastalar-öğrenciler arasında daha yüksek memnuniyete ve eğitim-rehabilitasyon için daha düşük maliyetlere yol açmaktadır (John, 2002).

### 2.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Altan'a (2015) göre iş doyumunu etkileyen faktörler kültürden kültüre, toplumdan topluma, bireyden bireye farklılık göstermekle birlikte çalışan bireyin işiyle ilgili düşüncelerini etkileyen değişkenlerin, direkt olarak iş doyumunu etkileyen değişkenler olduğu göze çarpmaktadır. Literatürde iş doyumuna etkileyen faktörler örgütsel, grup ve birey olarak ele alındığı gibi; bireysel, örgütsel, grup, kültürel ve çevresel olarak; ya da bireye, işe ve çevreye ilişkin faktörler olarak da ele alınarak incelendiği görülmektedir (Altan, 2015).

Bireylerin başarılı, üretken ve mutlu olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri iş doyumudur. Bireyin çalışma hayatını, çalışma hayatı da bireyi etkilemektedir. (Çoban, 2017). İş doyumunu bireyin cinsiyeti, yaşı, eğitimi etkilediği kadar bireyin kişiliği, beklentileri, sosyal kişiliği, iş tecrübesi, hizmet süresi de iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra bireyin çalıştığı örgütün iklimi, kültürü, çalışma koşulları, iletişimi, vizyonu, misyonu, sosyal görünümü, ücretlendirme ve ödüllendirme sistemi gibi örgütsel faktörlerde iş

doyumunu etkileyebilmektedir. İş doyumuna etki eden çok çeşitli faktörler olsa da sadece bir veya birkaçı iş doyumunu düzeyinde başlı başına belirleyici olamayacağı açıktır. Çalışma pozisyonu, eğitim durumu, meslekteki çalışma süresinin iş doyumuna etkileri incelenmeye değerdir (Gündüz, 2008).

Çalışanın işteki pozisyonu ile iş doyum düzeyi arasında yüksek bir ilişki vardır ve üst düzey pozisyonda çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir (Er, 2018). Bir iş yerinde çalışanların iş doyumlarını etkileyen bir başka unsur ise yöneticide bulunan tutum ve davranışlardır. Çalışanların yöneticiden bekledikleri davranış tarzı ile yöneticinin sergilediği davranış tarzının uyumlu olmaması çalışanların iş doyumunu yaşayamamasına sebep olabilmektedir (Kılıç, 2011).

Alanyazıdaki bazı çalışmalarda eğitim seviyesinin yükselmesi, beklentilerin de yükselmesine ve bu durumun düşük iş doyumuna neden olabileceği belirtilmiştir (Altan, 2015). Bireyin eğitim seviyesi, yerine getirmiş olduğu işten çok daha yüksekte ise o bireyin işten aldığı doyumun azaldığı gözlenmekte başka bir deyişle alınan akademik eğitim ile yerine getirilen iş arasında olumlu korelasyon olmama durumu işten duyulan doyumunu etkilemektedir (Çoban, 2017)

Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişiler gerçekçi olmayan beklentilerini zamanla iş hayatının gerçekleri ile kavrayabilmektedir. Bunun gerçekleşme sebebi çalışanın beklentilerinin iş hayatı gerçeklerinden uzak olmasıdır. (Sevimli ve İşcan, 2005)

Düşük iş tatmini iş hareketliliğinin artmasına ve engellilere yönelik hizmetlerin etkinliğini azaltabilecek olumsuzluklara yol açabilir (Fragher, Cass ve Cooper, (2005). Daha önceki araştırmalarda (Shirom, Nirelve Vinokur, 2006), iş tatmini ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki nedenleri-sonuçları ve bunların tutumlar, zihinsel ve fiziksel sağlık, üretkenlik, işten ayrılma, dalgalanmalara etkisi, ve diğer iş davranış biçimleri olarak iki açıdan ele alınmıştır Son yıllarda yapılan araştırmalardan bazıları, özel eğitim çalışanları ve sosyal hizmet uzmanlarının (Prosser vd., 1999; - Gigantesco vd., 2006), diğer sağlık hizmetlerindeki diğer çalışanlardan daha düşük iş tatminine sahip olduklarını göstermiştir.

Özel eğitim alanları çalışanları arasında düşük iş doyumunu, Birleşik Krallık (Moore, Ball ve Kuipers, 1992) ve Kanada'da (Saindon-Larose, ve Rainville, 1993) yapılan bazı çalışmalarla da teyit edilmiş, bazı çalışmalarda ise bunun tam tersi

olduğu gösterilmiştir. Bu meslekler (Nirel, Shirom ve Ismail, 2004)). Mesleki strese maruz kalmak, kişilik özelliklerine ve çevresel faktörlere bağlı olan tezahürün yoğunluğu ve şekli olan psikolojik ve fiziksel reaksiyonlara yol açar. Mesleki stresin mesleklere yardım etme konusundaki en yaygın belirtileri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve performans düşüşü, devamsızlık, hasar görmüş fiziksel sağlık ve kişisel memnuniyetin azalmasıdır. Çalışmalar, genel nüfusa ve diğer mesleklere kıyasla, özel eğitim alanı uzmanlarının meslekleriyle ilgili göreceli olarak yüksek kaygı, tükenmişlik ve depresyon yaşadıklarını göstermiştir (Coyle, 2006).

#### 2.3.3.1. İş Doyumu - Mesleki Tükenmişlik İlişkisi

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi çeşitli meslek grupları ile yürütölen birçok araştırmada ele alınan iki kavram olmuştur (Avşaroğlu, S. 2005; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Ünal, 2001; Sünter, 2006). Araştırma bulguları iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasında ilişki olduğunu göstermektedir. İş doyumunda işin olumsuz yönleri ön planda bulunurken tükenmişlikte ise bununla birlikte kişinin değerlendirmeleri ve bakış açısı da vardır. Birey işinde istediği tatmine ulaşamıyorsa tatminsiz, hem tatmine ulaşamıyor hem de kendisinin yetersiz olduğunu düşünüyorsa kendisini tükenmiş hisseder. İş tatmini ve tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülür. Kırall ve Diri (2016), iş doyumunun mesleki tükenmişliğin anlamlı yordayıcısı olduğunu, mesleki tükenmişlik yaşayan bir öğretmenin işinde mutsuz olduğunu, bunun da onun işinde doyumсуuzluk yaşamasına neden olduğunu ifade etmiştir. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), öğretmenlere ait iş doyumunu ile mesleki tükenmişliğin duygusal tükenmesi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu; öğretmenlerin iş doyumları arttıka duygusal tükenmelerinde azalma olduğunu belirtmiştir. Literatürdeki araştırmalara göre iş doyumunu ve tükenmişlik negatif yönlü doğrusal bir ilişkidedir. İş doyum düzeyindeki düşüş tükenmişlik düzeyindeki artış olarak görölmektedir (Dölger, 2014).

1990'da, Hırvatistan'da, engellilere yönelik işlerde çalışanlarda mesleki stres (Ljubotina ve Družić, 1996; Ogresta ve Rusac, 2007) ve tükenmişlik sendromu (Hudek-Knežević, Krapić ve Rajter, 2005; Jenić, 2002) ile çalışanların sađlık ve ekonomik durumları üzerindeki olumsuz etkilerini gösteren bir dizi çalışma yürütölmüřtür. Ayrıca, bazı yeni çalışmalar, engellilere yönelik işlerde iş doyumunu,

mesleki stres ve tükenmişlik sendromu ile ilgili kişisel, kişilerarası ve organizasyon faktörlerini tanımlamış (Freeborn, 2001 ) ve düşük iş doyumu ile tükenmişlik sendromu arasında bir ilişki olduğu doğrulamıştır (Burisch, 2002).

## **2.4. Mesleki Benlik Saygısı**

### **2.4.1. Meslek ve Benlik Kavramları**

Zaman zaman birbirlerinin yerine kullanıldığı görülse de meslek ve iş birbirinden farklı iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek, insanlara yararlı hizmet veya mal üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli becerilere ve bilgiye dayalı, kuralları toplum tarafından tespit edilmiş etkinlikler bütünüdür (Vurucu, 2010). Bir başka tanıma göre meslek gelir sağlamak amacıyla bedensel ve zihinsel icra edilen uğraştır (Usta, 2012). Genel olarak meslek bir insanın geçimini sağlamak, hayatını kazanmak için yaptığı iş olarak tanımlansa da, meslek sadece geçim sağlama yolu veya para kazanma değildir. Çünkü meslek daha kapsamlı olan, farklı bir yeteneğin kullanılması ve bir yeteneğin geliştirilmesi, belli bir çalışma ortamı, yeni bir yaşam şekli demektir (Kuzgun, 1986).

Birey meslek seçimi ile aynı zamanda yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan işini de seçmiş olmaktadır (Deniz, 2001). İş ise fazla bir eğitim ve mesleki tecrübe istemeyen, sürekli yapılmayan ve kolaylıkla öğrenilebilen mesleki faaliyetler şeklinde tanımlanabilir (Vurucu, 2010). Başka bir tanımlamaya göre ise iş; herhangi bir şey ortaya koymak ya da bir sonuç elde etmek için, geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, güç harcayarak yapılan etkinlik veya bir değer yaratan emek olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Yapılan tanımlamalar ve çizilen çerçeveden farklı olan ak iş ve meslek arasındaki farklar aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir (Karadağ, 2002) .



**Tablo 2: İş ve Meslek Arasındaki Başlıca Farklılıklar**

İş	Meslek
Eğitim iş başında yapılabilir	Eğitim üniversitede gerçekleşir
Eğitimin süresi değişir	Uzun bir eğitim süresi vardır
Değerler, inanç, etik hazırlıkta ön planda değildir	Değerler, inanç ve etik hazırlığın bir parçasıdır
İşe bağlılık değişir	Mesleğe bağlılık güçlüdür
Çalışanların gözlenmesi gerekir	Çalışanlar bağımsızdır
Kişiler sıklıkla işi değiştirir	Kişiler mesleği değiştirmeye eğilimli değildir
Sorumluluk işverene aittir	Sorumluluk bireylere aittir

Dolayısıyla mesleğe sahip olabilmek, çeşitli süreçlerden oluşan eğitimleri almayı, bu eğitimlerle alanın uzmanlık bilgisini kazanmayı, belirli bir zaman diliminde pratik yapmayı, kişisel yargıya göre davranmayı ve böylece başkalarını etkilemeyi gerektirir (Acaray ve Savcı, 2018).

William James benlik kavramı ile ilgili ilk açıklamaları yapan kişi olarak bilinmesinin yanı sıra benliği kişi için kendinin ne olduğu hakkındaki söyleyecekleri olarak tanımlamıştır (Özen ve Gülaçtı, 2010). Kişilik psikolojisinde önemli bir yeri olan Carl Rogers benlik kavramını Benlik Kuramı'nda, davranışın en önemli belirleyicisi olarak nitelendirmektedir. Benlik kavramı, kişinin çeşitli kişilik özelliklerinin kendinde bulunuş derecesi hakkındaki değerlendirmelerinin bütünü ya da kendini algılamasıdır. (Bacanlı, 2003). Super ise benliği bireyin kendisini ne şekilde gördüğü olarak tanımlamıştır (Vurucu, 2010).

Benlik bireyin kendine ilişkin yordamaları ve değerlendirmeleriyle diğer insanların o bireye ilişkin yorumlarının yansımalarından oluşur. Çoğu zaman bu bilgiler ve değerlendirmeler çevreden hazır alınır. Benlik kavramının oluşmasında kişinin kendisi hakkındaki gözlemlerinden elde ettiği bilgiler kadar diğer insanların bireye yansıttığı nitelikleri de etkilidir. Birey kendisiyle ilgili sıklıkla duyduğu özellikleri kendi benliğinden bir parçaymış gibi ifade ederek kabul eder (Özen ve Gülaçtı, 2010).

#### 2.4.2. Mesleki Benlik

Vurucu'ya (2010) göre, Super'in kuramında yer alan "meslek seçimi, benlik kavramını uygulamaya koymaktır" varsayımı, mesleğini kendi seçen bireylerin mesleki benlik ile benlik kavramları arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğunu sorgulayacak çalışmaların gerçekleşmesine neden olmuştur. Şener, Karaca, Açıköz, ve Süzer (2011) bireyin kendi benlik yapısıyla uyumlu bir meslek seçimi yapmasının o bireyin benliğini güçlendirerek, daha verimli ve başarılı olabileceklerini, şayet kendi benliği ile uyumlu olmayan meslekte görev yapıyorsa bireylerin doyumsuzluk ve çatışma yaşama ihtimalinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Oluşma, geçiş ve tamamlama gibi üç önemli öge mesleki benlik kavramının gelişim sürecinde yer almaktadır ki süreçte gelişip oluşan benlik, Nelson'un da işaret ettiği üzere öğretmenlikte olduğu gibi profesyonel bir eğitim almakla ya da profesyonel olarak bir işe başlamakla zaman içinde mesleki terimlere dönüşür ve neticede mesleki benlik kavramı yerleşir (Harmankaya, 2018). Bireyin mesleğindeki rolün kendi benliğindeki yansıması kabul edilen mesleki benliğin oluşum aşamasında birey bazen bir mesleği yaptığını düşünerek o meslekle ilgili hayal kurar hatta o mesleğin rolüne girerken bazen de o role uygun birini seçerek o kişiyle kendine örnek alır (Yazıcı, 2018). Mesleki benlik kavramı, mesleki bir tercihe dönüştürülmüş olsun ya da olmasın, birey tarafından meslek ile ilgili olarak benlik yüklemelerinin bir kümeleşmesidir. Kısaca mesleki benlik kavramı, benlik kavramının mesleki bir tercihe dönüştürülmesidir denilebilir (Super, 1968). Bireyler yaşantı süreçleri sonunda mesleklerle ilgili bir düşünce şekli yapılandırır ve o bireyin kendisinin benliğine uyan mesleğe doğru yönelirler (Demir vd., 2011).

Bu konudaki görüşleri gözden geçirecek olursak, mesleki benlik kavramının, genel benlik kavramının bir boyutu olduğu söylenebilir. Ancak, Betz (1994), genel benlik kavramının mesleğe bakan yönüyle ilgili daha fazla tanımlama ve çalışma yapılmasının mesleki benlik kavramının teorik ve ölçümsel sınırlarının belirlenmesi açısından oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır (Işık, 2006).

#### 2.4.3. Mesleki Benlik Saygısı

İlk kez Super'in kuramı neticesinde oluşmuş olan mesleki benlik kavramı, Arıcağın (1999b) geliştirdiği Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ile Türkiye'de ilk kez

dikkatleri çekmiştir (Yazıcı, 2018). Mesleki benlik saygısı, kişinin belirli bir mesleğe yönelik mesleki yeterliliği, mesleğin gerektirdiği iş, bilgi, yetenek, görev ve sorumluluklar bağlamında ortaya koyduğu performans ve değerle ilgili olumlu ya da olumsuz değerlendirilmesi olduğu kadar bir mesleğin kişisel niteliklerini ve belirli çalışma ortamındaki etkinliklerini belirten çok yönlü bir düşüncedir (Çivilidağ vd., 2018). Bireyler çok sevdikleri, bütünleştikleri, gurur duydukları ve inandıkları meslekleri seçmelidirler tüm bu özellikler bireylerin mesleğe karşı olumlu tutum içerisinde olması ve mesleki benlik saygısıdır. Mesleki benlik saygısı, bireyin tercih ettiği mesleğine ilişkin geliştirdiği değerlilik yargısıdır (Efilti ve Çıkılı, 2017). Kısaca bireyin tercih ettiği mesleğe karşı geliştirdiği değerlilik yargısı olarak ifade edilebilen mesleki benlik saygısı bireyin mesleki uyumunun ve doyumunun bir ön koşulu olarak da, bireyin kendi mesleğini ne kadar değerli ve önemli gördüğünü anlamamızda da bize yardımcı olmaktadır (Dilmaç, Çıkılı, Işık, ve Sungur, 2009). Özetle birey mesleğini değerli algılıyorsa mesleki benlik saygısı yüksektir (Tekirgöl, 2011).

Öğretmenlik mesleğinin etkili ve verimli bir biçimde uygulanmasında öncelikli kavramlar arasında yer alan mesleki benlik saygısı ile öğretmenlerin mesleğe yönelik almış oldukları eğitim, cinsiyet, çalışma ortamı olarak okulların profilleri gibi birçok farklı etmen ile karşılıklı bir ilişki olduğu görülmektedir (Dursun, Çuhadar, ve Tanyeri, 2014). Öğretmenlerin, öğrencilerinde olumlu davranışlar geliştirebilmeleri için öncelikle kendilerinin bu davranışlara sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin değinilen bu davranışlara sahip olmaları mesleklerine ilişkin olumlu bir algı geliştirmeleri ile ilgili görülmektedir. Bu durum mesleki benlik saygısı ile bağdaştırılabilir (Camadan, vd., 2018). Örnek olarak bir birey öğretmenlik eğitimi alıyorsa, o mesleği yapmak istemese bile, kendisinin eğitimi ya da mesleği sorulduğu anda “Öğretmen” olarak kendini tanıtır ve tanımlıyorsa, o birey öğretmenliğin içerdiği niteliklerle kendini değerlendirecek; bunlardan utanç ya da gurur, hoşnutsuzluk ya da hoşnutluk, aşağılık hissi ya da onur duyacaktır (Baloğlu, vd., 2006). Mesleki benlik saygısını, bireyin mesleki benlik kavramından duyduğu gururun ve saygının derecesi olarak yorumlamak da mümkündür (Sayın, 2005).

Efiliti ve Çıkılı'nın (2017) da paylaştığı üzere, özel uzmanlık becerisi ve bilgisi gerektiren bir alan olan özel eğitim öğretmenliğinin gereklerini tam olarak yerine getirebilmek için özel eğitim öğretmenlerinin bazı yeterliliklere sahip olmalıdır. Dolayısıyla özel eğitim öğretmenlerinin benlik saygıları ile mesleki benlik saygılarının onların mesleklerini daha iyi yürütmeleri konusunda önemli olduğu düşünülebilir.

#### 2.4.3.1. Mesleki Benlik Saygısı - Mesleki Tükenmişlik İlişkisi

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde mesleki benlik saygısının mesleki tükenmişliğe etkisini ele alan, özellikle özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerinin düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalara olan ihtiyaç dikkate çarpmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ve tükenmişlik ile ilgili yürütülen bir çalışmada (Friedman ve Farber, 1992) iki değişken arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Bozali ve Camadan, 2018). İsrail'de gerçekleştirilen araştırmada ise mesleki benlik saygısı puanlarıyla tükenmişlik puanları karşılaştırılmış aralarında negatif ilişki, mesleki benlik saygısı puanlarıyla iş doyumu puanları arasında ise pozitif ilişki olduğu bulunmuştur (Çivilidağ, vd., 2018).

#### 2.4.3.2. Mesleki Benlik Saygısı - İş Doymu İlişkisi

Tekirgöl'e (2011) göre, bireysel veya başka bir takım faktörlerin etkisi ile olumlu ya da olumsuz etkilenebilen iş doyumu kavramı özellikle yüksek benlik saygısından da etkileniyor olmasıyla, bireyin kişisel ilgi alanına giren işi doyurucu bulması mesleki benlik saygısının iş doyumu ile ilgili ilişkisi açısından önem arz ettiğini belirtmiş, mesleki benlik saygısı ile iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Bekar ve arkadaşlarına (2017) göre, mesleki benlik saygısı yüksek olan bireylerin sorumluluklarının bilincinde olup, kariyerleri ile ilgili hedefler belirleyip, çaba gösterip daha başarılı oldukları ve iş doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bozali ve Camadan (2018) ise öğretmenler üzerinde yaptıkları bir araştırmanın bulgularına göre mesleki benlik saygısıyla iş doyum düzeyleri arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile iş doyum düzeyleri arasında bulunan ilişkiye bakıldığında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu; bu negatif yönlü ilişkiye örtüşen nitel veriler incelendiğinde ise öğretmenlerin mesleği icra etme koşullarından memnuniyetsizlik duydukları tespit edilmiştir (Baloğlu vd., 2006).

Yazıcı'ya (2018) göre, rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve güçlü mesleki benlik saygısının iş doyum düzeyini anlamlı şekilde açıklamakta olduğu belirtilmiştir. Dilmaç ve Ekşi (2012) değer üzerinden yürüttükleri araştırmada mesleki benlik saygısının iş doyumunu için önemli ölçüt olduğunu belirtmiştir.

## **2.5. İlgili Araştırmalar**

Aşağıdaki bölümlerde mesleki tükenmişlik, iş doyum ve mesleki benlik saygısı konularını içeren uluslararası ve ulusal bazı araştırma örneklerine yer verilmiştir.

### **2.5.1. Uluslararası Araştırmalar**

Mesleki tükenmişlik ile ilgili uluslararası bazı araştırmalara aşağıda yer verilmiştir. Salvagioni ve arkadaşlarının (2017) gerçekleştirdiği bir meta-analiz çalışmasında tükenmişlikle ilgili 61 uluslararası araştırmanın sonuçları analiz edilmiştir. Meta analiz bulgularına göre tükenmişlik sendromunun çok sayıda fiziksel, psikolojik ve mesleki sonuçlara neden olduğu bulunmuştur. Analizlere göre tükenmişlik aşağıdaki fiziksel sonuçların önemli bir belirleyicisidir: hiperkolesterolemi, tip 2 diyabet, koroner kalp hastalığı, kardiyovasküler bozukluk nedeniyle hastaneye yatış, kas-iskelet sistemi ağrısı, ağrı deneyimlerindeki değişiklikler, uzun süreli yorgunluk, baş ağrıları, mide-bağırsak sorunları, solunum sorunları, ağır yaralanmalar ve 45 yaş altı ölüm oranları. Aynı çalışmanın bir diğer bulgusu da tükenmişlik ve psikolojik sonuçları konusundadır. Tükenmişlik sendromu ile ortaya çıkan psikolojik etkiler ise; uykusuzluk, depresif belirtiler, psikotropik ve antidepresan ilaçların kullanımı, ruhsal bozukluk tanısıyla hastaneye yatış ve psikolojik kötü sağlık belirtileri idi. Diğer taraftan araştırmada mesleki memnuniyetsizlik, devamsızlık, yeni maluliyet aylığı, iş taleplerinde düşüş, iş performansında düşüşler ise profesyonel sonuçlar olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak,

birkaç araştırma, iş tükenmişliğinin fiziksel, psikolojik ve mesleki sonuçlarını çok yönlü olarak betimlemiştir.

Zarafshan ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada İran'da İlköğretim Okulunda görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin (Otizmli Öğrencilerin Öğretmeni) mesleki tükenmişlikleri karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre engelli gruplarına öğretim gerçekleştiren öğretmenler aktif kariyerleri sırasında sıklıkla tükenmişlik ve zorluklarla karşıya kalmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin kariyer geçmişi ile ruh sağlığı, duygusal tükenmişlik ve iş tükenmişliğinde duyarsızlaşma ile iş tatmininde süpervizörlere yönelik tutumlarda anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Kariyerdeki artışla birlikte ruh sağlığı ve mesleki tükenmişlik (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) ile ilgili sorunlarda artışlar yaşandığı bulunmuştur. Bu çalışmanın bir diğer sonucunda ise, yaş ve eğitim düzeyine göre iş tükenmişliği, iş doyumu ve ruh sağlığı alt ölçeklerinden hiçbirinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu yönüyle özel eğitim öğretmenlerinin yaş ve eğitim durumları tükenmişlik ve iş doyumları ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

Hastings, Horne ve Mitchell (2004) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanterinin zihinsel engelli kişilerin hizmetlerinde çalışan yardımcı personel ve eğitimciler üzerinde yapı geçerliği test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Maslach Tükenmişlik Envanteri zihinsel engellilere yönelik yardımcı hizmetler ve eğitimlerde görev alan bireylerde yüksek yapı geçerliği ve uyum değerleri ortaya koymuştur. Yine bu grupların ölçeğin tüm boyutlarında aldığı puanlar farklı meslek gruplarında tükenmişlik puanları normları ile karşılaştırıldığında yüksek düzeyde bulunmuştur.

Lourel ve Gueguen (2007) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada tükenmişlik ölçümünün (MBI) teorik boyutsallığını araştırılmıştır. Bu doğrultuda çalışmada, “duygusal tükenme” ve “sinizm” (duyarsızlaşma) gibi Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) alt boyutlarının “kişisel başarı” (profesyonel etkinlik) ile ilişkilendirilmeme durumu meta-analiz yöntemiyle test edilmiştir. Çalışmanın iki noktayı ortaya koyduğu görülmüştür: (1) duygusal tükenme ve sinizmin (duyarsızlaşma) değerlendirilmesinin her zaman pozitif olarak ilişkili olduğu görülmüş ve bu konudaki çalışmaların homojen bir dağılıma sahip olduğu

bulunmuştur. (2) kişisel başarının diğer tükenmişlik alt boyutlarıyla (MBI) ters yönlü (negatif) ilişkili ama bu konudaki çalışmaların heterojen bir dağılıma sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Cruz, Pole ve Thomas (2007) görme engellilerine yönelik branş ve bölümlerde görev alan eğitici ve öğretmenlerde tükenmişliğin yaygınlığını değerlendirmek, stres oluşturan etmenleri (stresörleri) tanımlamak, tükenmişliği azaltmak ve önlemek için yöntemler önermek amacıyla bu çalışma yürütülmüştür. Araştırma bulgularına göre görme engelliler ile çalışan branş eğitimcilerinin genel tükenmişlik oranı diğer engel türleriyle çalışan branş eğitimcilerinde görülen tükenmişlik oranlarına benzerdir. Görme engelliler öğretmenleri için tükenmişlik skorları yüksek düzeyde duygusal tükenme, orta düzeyde duyarsızlaşma ve orta düzeyde kişisel başarı göstermiştir. Tükenmişliğin maliyeti, hem hizmet alan engelli öğrencilerin psikolojik iyiliği hem de öğretmenlikle ilgili gerçek maliyet açısından yüksek olabileceğinden, bu branş eğitimcilerinde tükenmişliği azaltmak için sistematik stratejilerin uygulanmasının önemli olduğu görülmüştür.

Chao, McCallion ve Nikel'e göre (2011) tükenmişlik, zihinsel engelli (ID) alanındaki çalışanların refahını ve tüketicilere sunulan hizmetlerin kalitesini anlamak için önemli bir parametredir. Bununla birlikte, en yaygın kullanılan tükenmişlik ölçümleri zihinsel engelliler (ID) alanındaki servislerde çalışan personel üzerinde psikometrik özellikler ve uygulanabilirlik açısından az sayıda araştırmada, incelemiştir. Araştırma bulgularına göre genel olarak Maslach Tükenmişlik ölçeği zihinsel engelliler hizmetlerinde çalışan personel için yüksek ve olumlu bir yapı geçerliliğine sahiptir. Bununla birlikte Duyarsızlaşma alt boyutunun sonuçları bu alanda çalışan görevliler için beklenin altında güvenilirlik katsayıları ortaya çıkarmıştır. Bu boyutlardaki maddeler ayrıntılı olarak incelendiğinde bazı önermelerin zihinsel engelliler çalışanlarının mesleki işlevleri ile örtüşmediği gözlemlenmiştir. Bu nedenle araştırmacılara göre genelde engellilere özelde ise zihinsel engellilere yönelik eğitim kurumlarında çalışan personel için alana özgü tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Mutkins, Kahverengi ve Thorsteinsson (2011) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada Zihinsel engelli kişilere destek ve eğitim sağlayan personel üzerinde tükenmişlik, depresyon ve sosyal-örgütsel destek arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre zihinsel engelli kişilere destek sağlayan personel, onları artan bir tükenmişlik riskine sokabilecek stresli çalışma ortamlarına maruz kalmaktadır. Araştırmada katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, zihinsel engelli hizmetleri personeli için norm değerlere benzer veya biraz düşük düzeyde bulunmuştur. Kesitsel regresyon analizleri, depresyon belirtilerinin ve örgütsel desteğin, daha kötü duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilgili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırma bulgularına göre daha az sosyal desteğin tükenmişlik ölçeği boyutlarında kişisel başarı azalması ile ilgili olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan sosyal destek memnuniyeti ise daha az duygusal tükenmeye yol açmaktadır. Ayrıca depresyon belirtileri ve düşük organizasyon desteğinin sık sık tükenmişlik belirtileri ile anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kabir ve arkadaşları (2016) İran'ın Golestan Eyaletinde engellilere yönelik tedavi, sağlık ve rehabilitasyon hizmetleri sunan çalışanlarda iş tükenmişliği, iş tatmini ve ilgili faktörler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre bu sağlık çalışanları arasında tükenmişlik ortalaması, genel sağlık çalışanlarının tükenmişliğine kıyasla yüksek bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini oranı ise genel sağlık çalışanlarının ortalamasından düşük düzeyde çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre engellilere yönelik rehabilitasyon hizmetlerinde görev alan personeli iş doyumlarındaki düşüş ve iş tükenmişliği ile ilişkili bulunmuştur.

İş doyumunu ile ilgili uluslararası bazı araştırmalara aşağıda yer verilmiştir. Pepe, Addimando ve Veronesea (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada kaynaştırma eğitimi veren ilköğretim öğretmenleri üzerinde Öğretmen İş Tatmini Ölçeğinin (TJSS) faktör yapısını test etmek amaçlanmıştır. Altı ülkede devlet okullarında gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmen kohortunda Öğretmen İş Tatmini Ölçeğinin (TJSS-9) ölçüm değişkenliğini değerlendirmiştir. Bu amaçla, doğrulayıcı faktör analizi, çoklu grup karşılaştırması, iç tutarlılık ve yakınsak geçerlilik testleri yapılmıştır. Genel olarak, DFA sonuçları, öğretmenlerin genel işle ilgili memnuniyetindeki değişimin % 79,5'ini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin yapısal analizlerine göre öğretmen iş doyumunu öğrenci memnuniyeti, iş arkadaşlarından memnuniyet ve ebeveynlerden memnuniyet şeklinde üç alt faktörden oluşmaktadır. Araştırmada gerçekleştirilen madde analizlerine göre öğretmenlerin iş doyumunu “iş arkadaşlarıyla ilişkilerin kalitesi”, “iş arkadaşlarının onları ne ölçüde teşvik ettiği ve



çalışmalarında desteklediği”, “öğrencilerin akademik disiplin ve davranışları”, “okuldaki öğrencilerin davranışlarından memnuniyet”, “ebeveynlerin çocuklarının eğitiminde gösterdiği ilgi derecesi” ve “ebeveyn-öğretmen ilişkisinde genel memnuniyet durumu” ile yakından ilişkilidir.

Gui, Barriball ve Iken (2009) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada engelli bakım hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumları incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre bu alanda görev yapan sağlık çalışanlarının iş tatminleri düzeyine katkıda bulunan faktörlerin son 30 yılda önemli değişime uğradığı gözlemlenmiştir. Engel türü ve alanlarındaki farklılaşma ve çevre beklentilerindeki artış ile birlikte sağlık çalışanları mesleki açısından daha fazla stres baskısı altında kalmakta ve bu durum onların iş doyumlarını olumsuz düzeyde etkilemektedir.

Van der Meer ve arkadaşlarının (2018) gerçekleştirdiği bir araştırmada zihinsel engelli kişilerle çalışan profesyonellerin refah ve iş tatmini alguları incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre zihinsel engellilerle çalışan yardımcı personelde iş doyumunu genel olarak düşük düzeydedir. Bununla birlikte engelli bireylere yönelik kişi merkezli bakımın sağlanması ve bununla birlikte gerçekleştirilen maddi destekler bu hizmetlerde çalışan eğitimcilerin iş doyumlarında artışa yol açmaktadır.

Strydom ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler arasında iş tatmini çok yönlü bir yaklaşımla incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre engelli öğrenciler duygusal, sosyal, nörolojik veya fiziksel problemlere yönelik bireysel öğrenme programlarının hazırlanmasındaki stres ve zaman baskısı gibi faktörler öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçları, özel eğitim öğretmenlerinin ortalama düzeyde bir iş tatmini yaşadığını göstermiştir. Bu bulguya ek olarak, öğretmenlerin cinsiyetler arasında değil, etnik özellikleri açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Abushaira (2012) çalışmasında Ürdün'deki özel eğitim öğretmenleri arasında iş doyumunun bazı değişkenlere göre incelemiştir. Toplam (139) özel eğitim öğretmeni (16 erkek ve 123 kadın) ile ilgili (dokuz boyutlu) anket formu ile iş doyumunun dağılımı belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçlar, katılımcılar arasında iş tatmini düzeyinin ılımlı olduğunu ortaya koydu. Katılımcıların cinsiyete bağlı iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir istatistiksel farklılık bulunmadı. Bununla birlikte,

katılımcıların yaşlarına göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca çalışma, çok engelli öğrencilerle çalışan öğretmenleri teşvik etmek için iş doyumlarını artırmak için alınacak önlemlerin önemli olduğunu ortaya koymuştur.

Dhanalakshmi ve Eljo'ya göre (2014) özel eğitimciler fiziksel, zihinsel ve entelektüel gibi çeşitli özel ihtiyaçları olan öğrencilerle çalışır. Araştırmacılar, gelişimsel engelli çocukların özel eğitimcilerinin iş doyumlarıyla iş süreçleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Özel eğitimciler özel ihtiyaçları olan çocukların ihtiyaçlarına göre çeşitli görevler yaparlar ve BEP'e (Bireyselleştirilmiş Eğitim Planı) dayanan çeşitli teknikleri kullanırlar ve özel eğitimciler kişiselleştirilmiş ve hedefe yönelik eğitim sunma sorumluluğunu taşırlar. Özel eğitimcinin başarısı, işteki memnuniyetleriyle yakından ilişkilidir. Özel eğitimcilerin iş tatmini, özel eğitim sisteminin kalitesi ve ayrıca özel eğitim sisteminin geliştirilebilmesi için önemli bir göstergedir. İş tatmini kişinin işinin doğası ile ilgili duyguları ya da zihinsel durumudur. Araştırma bulgularına göre katılımcıların iş tatmini kaynağı iş, çalışma ortamı, özerklik, karar alma sürecine katılım, kişilerarası ilişki ve örgüt kültürü faktörlerinden etkilenmektedir.

Mesleki benlik saygısının incelendiği uluslararası araştırmaların bazılarında aşağıda yer verilmiştir. Bayani ve Baghery (2018) İranlı Müslüman Öğretmenlerin Öz Yeterlilik, Okul Bağlamı ve Mesleki benlik saygısının iş tükenmişlikleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Mesleki benlik saygısı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı üzerinde anlamlı ve doğrudan bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Araştırmada ortaya çıkan modele göre, "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma"nın %28, "azalmış kişisel başarı"nın % 54'ü ve toplam varyansının %47' sini mesleki benlik saygısı ve öz-yeterlilik algısı ile ilgili faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu yönüyle öğretmenlerin tükenmişliklerinin azaltılmasında mesleki benlik saygısının önemli bir rolü olduğu ortaya konmuştur.

Youngshin (2011) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada engellilere yönelik eğitimlerde görev alan müzik terapistlerinin iş tatmini, mesleki benlik saygısı ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, iş tatminini duygusal tükenmeyi, duyarsızlık ve kişisel başarı azalmasını önemli ölçüde yordamaktadır. Ayrıca, mesleki benlik saygısı ile iş tatmini ve duygusal tükenme arasında kısmi bir aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. İş tatmini ve duygusal tükenme

arasındaki ilişki kısmen müzik terapistlerinin mesleklerini nasıl algıladıklarını ve başkalarının mesleklerini nasıl gördüklerini düşündükleriyle ilişkili görülmüştür. Bu bulgular, müzik terapistlerinin ortak özgüvenleri ve benlik saygılarının geliştirilmesinin, özellikle müzik terapistleri işlerinden memnun olmadığında, tükenmişliğin duygusal semptomlarının önlenmesinde önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Reilly, Dhingra ve Boduszek (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin kendine yeterlilik inançları, mesleki benlik saygısı ve iş tatmini belirleyicileri ve iş stresi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre mesleki benlik saygısı ve yeterlik duygusunu kapsayan yordayıcı değişkenler öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde etkilemektedir. Bununla birlikte, algılanan stres iş doyumunda azalmaya neden olmaktadır. Yüksek mesleki benlik saygısına sahip öğretmenlerde stres etkisiyle iş doyumunu puanlarında anlamlı bir düşüş görülmemiştir.

Esther, Mocheche ve Pamela (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada Kenya'daki ortaokul öğretmenlerinden oluşan bir örnekleme mesleki benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi karma araştırma modeliyle incelenmiştir. Korelasyon analizleri, öğretmen öz saygısı ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın nitel verilerine göre katılımcıların mesleki benlik saygısı konusundaki görüşlerinin daha fazla analiz edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Ankete katılan ortaöğretim öğretmenlerinin önemli bir kesiminin mesleki durumuyla ilgili endişe taşıdıkları ve kendilerine güven duymadığı görülmüştür. Özellikle mesleki benlik saygısı düşük katılımcıların işlerindeki doyum düzeylerinin de düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Benevene, Ittan ve Cortini (2018) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ve mutlulukları arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı etkisi test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesiyle gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre iş tatmini, hem mutluluk hem de mesleki benlik saygısı ile tam anlamıyla aracılık etmektedir. Bu yönüyle iş doyumunun aracı etkisiyle mesleki benlik saygısı öğretmenlerin mutluluğunda önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kesitsel çalışmaların zenginliği, bir yandan öğretmenlerin mutluluğu ile mesleki

benlik saygısı arasında bir yandan sağlık ile diğer yandan, ikisi arasında sebep ve etkiyi çözmek ve potansiyel arabulucular bulmak için ek araştırmalar gerektiren tutarlı pozitif ilişkiler göstermektedir. Öğretmenlerin mutluluğu ve mesleki benlik saygısı ile fiziksel ve zihinsel sağlığı arasında iş tatmininin önemli bir rol oynamaktadır.

Eltayef (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, Libya'da özel gereksinimli bireylere hizmet veren sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygıları arasındaki ilişkiler çok yönlü olarak incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre Libya'da özel gereksinimli çocuklara sağlık hizmeti sunan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin nispeten yüksek olduğu; benlik saygılarının ortalama düzeyde diğer taraftan iş doyumlarının ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Demografik verilerden yaş, medeni durum ve çalışma tecrübesinin iş tatmini düzeylerine etkisi anlamlı bulunmamıştır. Araştırmada tükenmişlik, mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Özellikle düşük mesleki benlik saygısı olan çalışanlarda yüksek tükenmişlik ve düşük iş doyumunun sonucu olarak işten ayrılma eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

#### 2.5.2. Ulusal Araştırmalar

Mesleki tükenmişlik ile ilgili yapılan ulusal araştırmaların bazılarını aşağıda yer verilmiştir. Sarı (2004) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada Türkiye'deki özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler arasındaki tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyen faktörler çok yönlü olarak analiz edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçekleri'nin kullanıldığı çalışmada özel eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlikleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre özel eğitim kurumlarındaki yöneticilerle öğretmenlerin tükenmişliğinin kişisel başarının azalması boyutunda anlamlı farklar görülmüştür. Özel eğitim okulu yöneticileri kişisel başarıları açısından daha fazla tükenmişlik eğilimi göstermektedir. Cinsiyet değişkeni açısından bayan özel eğitim öğretmenleri daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşarken erkek meslektaşlarının da duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik puanları daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın son değişkeni olarak mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırmalar

yapılmıştır. Mesleki kıdem yüksek olan özel eğitim öğretmenlerinin düşük olan meslektaşlarına kıyasla daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaya sahip olduğu, buna karşın daha düşük iş doyumunu tecrübe ettikleri görülmüştür. Bu nedenle mesleki kıdem arttıkça tükenmişliğin arttığı iş doyumunun düştüğü görülmektedir.

Şahin ve Şahin'in (2012) birlikte yaptıkları 109 öğretmenin katıldığı özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini tespit etmeye yönelik çalışmalarında, iş ortamından duyulan memnuniyetin, üstlerinden takdir görmenin ve uzun süreli olarak işlerin çokça ve fazla karmaşık görüldüğü bir ortamda, çalışmalardan dolayı yorgun düşme, ardı arkası gelmeyen görevlerin varlığını kapsayan iş yükü algısının "Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma" boyutunda etkili olduğu tespit edilmiştir. "Kişisel Başarıda Düşme" boyutunda ise yaş ve çalışma süresinin belirleyici olduğu; bunlara ek olarak cinsiyet veya medeni durumun tükenmişlik düzeylerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çolak (2017) "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile ilkökul ve ortaokulda görevli 412 öğretmen ve yöneticinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çocuk, ev ve araba sahibi olup olmama, branş, ailelerinin bulunduğu ilde görev yapma, kronik hastalığa sahip olup olmama, sinemaya, tiyatroya, tatile, sosyal/kültürel bir etkinliğe gidip gitmeme; proje/eğitime katılıp katılmama gibi ekonomik, kişisel, demografik ve sosyal bazı değişkenlere göre bağlı incelenmesini kapsayan araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenleri ve yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu görülmekle beraber; duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında düşük düzeyde, kişisel başarı alt boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmektedir. Çalışmanın dikkat çekici sonuçlarından biri sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında "kişisel başarılarında azalma" düzeyinde anlamlı farklılık saptanmamasına rağmen, sınıf öğretmenlerinin "duyarsızlaşma", "duygusal tükenmişlik" ve "genel tükenmişlik" düzeylerinde branş öğretmenlerine nazaran anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Görev değişkenine göre yöneticilerin ölçeğin geneli ve alt boyutlarında daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görünmüş olsa da öğretmen ve yöneticilerin elde ettikleri puanlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre ise 10 yıl ve üzerinde kıdem olan katılımcılar, 1 ile 10 yıl arasındaki kıdemi olan katılımcılara göre "Kişisel

Başarıda Azalma” boyutunda tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda 25 öğretmenden görüşme ile toplanan verilerin içerik analizi sonucunda öğretmenler; sınıf mevcudu, velilerin eğitimsizliği, öğrencilerin ilgisizliği ve eğitim sistemi gibi konularda öğretmenlerin rahatsızlık duyduğu sonucuna varılmıştır.

Akıncı (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada özel eğitim kurumlarında çalışan 55 öğretmen ile devlet okullarında çalışan 55 öğretmenin “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılarak tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdemleri, eğitim düzeyleri, kurumlarındaki çalışma süreleri, üstlerinden takdir görme sıklıkları gibi bazı demografik özellikler çerçevesince bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin özel kurumlarda çalışan öğretmenlere göre “Duyarsızlaşma” alt boyutu puanlarında ve özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin ise devlet kurumlarında çalışan öğretmenlere göre “Kişisel Başarı Hissi” boyutundaki elde edilen puanlar açısından anlamlı bir fark vardır. Dolayısıyla devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin özel kurumlarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu buna ek olarak özel kurumlarında çalışan öğretmenlerin “Kişisel Başarı Hissi” düzeylerinin devlet kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özel ve devlet kuruluşlarında çalışan bireylerin tükenmişlik kavramını bilmesi ve erken vakitte farkına varmasının kendi kendine destek olması bakımından ve uzman psikologların çalışma sektöründeki bireylere seminerler düzenlemesinin; mesleğin ilk yıllarında olan öğretmenlerde daha az tükenmişlik görülmesi için son olarak, öğretmenlerin meslekte karşılaşmaları olası zor durumlarla ilgili mesleki uyum eğitimi verilmesinin faydalı olacağı önerisi getirilmiştir.

Çabuk (2015) görme, işitme ve zihinsel engelliler çocuklarla Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda çalışan 100 öğretmenin katılımı ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanarak yaptığı çalışmada ortalama değerlere bakıldığında araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerin hafif düzeyde duygusal tükenmeye, orta düzeyde kişisel başarıya, orta düzeyde tükenmişlik düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, çalışma arkadaşlarından destek görme, medeni durum ve mezun olunan alanlarına göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı

farklılık saptanmamıştır. Ancak “Duygusal Tükenme” alt boyutunda meslek seçimindeki isteklilik, görev türü, üstlerinden takdir görme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma değişkenlerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun yanı sıra “Duyarsızlaşma” alt boyutunda meslek seçimindeki isteklilik, görev türü, kendini öğretmenlik mesleğine uygun bulma ve “Kişisel Başarı” alt boyutunda ise görev yapılan okul türü, yaş, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma ve görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışma bulgularına göre, özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim alanından mezun olması ya da farklı bir alandan mezun olup çalışması tükenmişliğin alt boyutlarında da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmaya göre tükenmişliğin farklı alandan mezun olup alanı dışında eğitim vermek ile ilgili bağı görülmemiştir.

Karacan (2012) 2011-2012 eğitim öğretim yılı içerisinde MEB’e bağlı resmi iş okulları ve eğitim uygulama okullarında görevli öğretmenlerle yaptığı çalışmada tükenmişlik düzeylerinin toplamda ve tüm alt boyutlarında ortalamalar düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ancak aldığı ücreti az bulanların, emekli oluncaya kadar çalışma isteği olmayanların ve mesleği istemeyerek seçenlerin tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu görülmüştür.

Türe (2008) mezuniyet alanı psikoloji bölümü veya rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü olan özel eğitim sektöründe hizmet veren 131 bireysel eğitimci ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda alanda çalışma yılının artması ile duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinde artmanın olduğu, cinsiyet değişkeni açısından hem erkek hem bayan bireysel eğitimcilerin aralarında belirgin bir farklılığa rastlanmadığı gözlenmiştir. Araştırma bulgularına göre özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine getirilen öneriler ise günlük olarak gerçekleştirilen seansların sayısını azaltmak, iki seans arası dinlenmenin yeteri kadar olması gerektiği, haftalık çalışma günün 5 gün ile sınırlandırılması, kurum içinde yapılacak aktivitelerle işyeri yeknesaklığının giderilebileceği, tükenmişliğin önüne geçebilmek için seminer, eğitim ve hizmet içi eğitimlerin hazırlanması şeklinde sıralanabilir.

İş doyumu ile ilgili yapılan ulusal araştırmaların bazılarında aşağıda yer verilmiştir. Er’in (2018) 287 özel eğitim çalışanı öğretmen ile gerçekleştirdiği betimsel ve niceliksel araştırmada iş doyumu düzeyi ile yaş, cinsiyet, ekonomik düzey ve mezuniyet durumu değişkenleri; tükenmişlik düzeyi ile medeni durum,

cinsiyet, ekonomik düzey ve mezuniyet durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu bulgulara göre bayan özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeyi puanları; erkek öğretmenlerin de tükenmişlik puan ortalamaları karşı cinsle oranla daha yüksek tespit edilmiştir. Buna ek olarak bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre tükenmişlik toplam puanlarının yüksek, mezun olunan okul türü ve ekonomik düzey değişkenine göre yüksek okul mezunu olan ile düşük sosyo-ekonomik gelire sahip olan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik puan ortalamaları daha düşüktür. Düşük gelirli öğretmenlerin iş doyum puanlarının ortalamaları daha yüksek çıkmıştır.

Yiğit (2007) 18 farklı şehirden 402 özel eğitim öğretmeni ile yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu, duygusal tükenme ve genel tükenmişlik yaşadıkları belirlemiştir. Yapılan bu araştırmaya göre özel eğitim öğretmenlerinin mezun olunan yüksek öğretim programının tükenmişliği etkilemediği ancak eğitim fakültesinden mezun olanların işlerinden daha fazla doyum aldığı tespit edilmiştir.

Mistan (2017) özel eğitim öğretmenin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelediği araştırmasında çalışma grubu 2015-2016 yılında Kastamonu ilindeki özel eğitim okul ve kurumlarında görevli 205 öğretmenden oluşmuştur. Verilerin toplanması için Kişisel bilgi formu, Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyinin orta düzey olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda öğrenci ve veli profiline sürekli ilgiye ihtiyaç duyan zor bir grup olması sebebiyle özel eğitim öğretmenlerinin bir noktadan sonra çalıştıkları işten yeterince doyum alamamalarına neden olabileceği belirtilmiştir. Araştırmanın sonucunda çıkış noktası olarak belirtilen iş doyum düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyinin, birbiriyle ilişkisi anlamlı düzeyde bulunmuştur. Bu sonuca göre iş doyum düzeyi yükseldiğinde mesleki tükenmişlik düzeyinin azaldığı, ya da mesleki tükenmişlik düzeyi arttığında iş doyum düzeyinin azaldığı söylenebileceği ifade edilmiştir. İş doyumunu ve tükenmişliğin üç alt boyutunda, şu an çalışılan okuldaki görev süresi, görev yapılan okul türü, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, çalışılan statü değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği %95 güven düzeyinde söylenebileceği tespit edilmiştir. Ek olarak araştırmacı gelir



değişkenine göre iş doyumunu ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği %95 güven düzeyi ile söylenebileceği tespitinde bulunmuştur.

Kapar (2016) akademik ve mesleki-teknik devlet liselerinde görev yapan öğretmenler ile ilgili çalışmasında, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik bağımlı değişkeni oluşturmakla beraber medeni durum, okul türü, iş deneyimi ve cinsiyet ile ilgili bilgilerde bağımsız değişkeni oluşturmaktadır. Bağımlı değişkenlerin, seçilmiş olan bağımsız değişken kategorilerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini saptamak ve seçilmiş olan bağımsız değişkenlerden her birinin bağımlı değişkenler üzerindeki bağımsız etkilerini çözümlmek için Tek-Yönlü Varyans Analizi tekniği kullanılarak yapılan çalışmada öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirileri ile işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyi azaldıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın verilerinin analizi sonucunda akademik yeterlilik anlamında seçilmiş iyi öğrencilerle eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü Anadolu ve Fen Liselerinde görevli öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin, meslek liseleri ile genel liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinden daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Mesleki ve genel liselerde görev yapan öğretmenlerin işlerinde kendilerini gerçekleştirmekten sağladıkları doyum düzeyleri Anadolu ve Fen liselerinde görev öğretmenlere oranla daha düşük olduğunu göstermektedir.

Günbayı ve Toprak (2010) Antalya il merkezinde görev yapan 355 sınıf öğretmeni ile 42 özel eğitim öğretmenin iş doyum düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Sınıf öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin orta düzeyde genel iş doyumuna sahip olduklarının söylenebileceğini ifade etmişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında özel eğitim çalışanı öğretmenlerin, sınıf öğretmenlerine oranla okul yönetiminden daha çok memnuniyet duyduğunu; sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak iş doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Kıdem bakımından yönetim ve denetim biçiminde her iki branşta da 21 yıl ve üzerinde hizmet yılı bulunan öğretmenlerin, 6 yıl ile 10 yıl arasında hizmet yılı bulunan öğretmenlere kıyasla iş doyumlarının yüksek olduğu, ek olarak meslekteki hizmet süresi yükseldikçe, çalışanlar arası ilişkilerde ve okul ortamında iş doyumunun yükseldiği saptanmıştır.

Sevimli Deniz (2016) özel eğitim hizmetlerinde ve rehabilitasyonda çalışan 41 öğretmenle “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılarak yaptığı araştırmada, iş doyum seviyelerinin; cinsiyet, kıdem, meslek seçme nedeni, mezun olunan kurum, yaş ve mesleğini isteyerek seçme gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum seviyeleri ortalama düzeyde tespit edilmiştir. Mesleğini isteyerek seçme değişkeninin iş doyum puanını etkilediği bulunmuştur. Mezun olunan alanla iş doyum puanları üzerinde yapılan analizde iki değişkenin birbirleri ile ilişkisiz olduğunu görülmüştür.

Mesleki benlik saygısının incelendiği ulusal araştırmaların bazılarında aşağıda yer verilmiştir. Baloğlu ve arkadaşları (2006) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmalarında mesleki benlik saygısı ile iş doyum arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre 420 öğretmenden oluşan araştırma grubunun mesleki saygı düzeyinin orta düzeyde olduğu, buna karşın iş doyum düzeylerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Bu noktadan hareketle yapılan araştırmanın sonuçlarında, eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirmekle görevli öğretim üyeleri başta olmak üzere birçok kuruluş ve kişinin, salt öğretmenlik mesleğinin saygınlık düzeyini artırmaya yönelik yaptığı çalışmaların yine öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltecek çalışmalar ile desteklenmediğinde yarar değil zarar vereceği belirtilmiştir.

Kutlu ve Soğukpınar (2015) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada Rehber öğretmenlerin benlik saygıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkiler nicel araştırma yöntemleri ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre mesleki benlik saygısı yerleşim yeri ve akademik yayınların takibi değişkenleri açısından farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte katılımcıları benlik saygısı ile mesleki benlik saygıları arasında çok güçlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Camadan ve arkadaşları (2018) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile psikolojik danışmanlık hizmetlerine tutumları ilişkisel bir araştırma yöntemi ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet, psikolojik danışma ve rehberlik ile ilgili hizmet içi eğitim alma durumu ve mesleki benlik saygısı değişkenlerinin birlikte psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik tutum ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermiştir.

Efiliti ve ıkılı (2017) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada özel eğitim bölümü ğrencilerinin mesleki benlik ve benlik saygıları nicel araştırma yöntemleri ile incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre özel eğitim bölümü ğrencilerinin cinsiyet, yaş ve sınıf düzeylerine göre mesleki benlik ve genel benlik saygıları farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte katılımcıların mesleki benlik saygıları ile benlik saygıları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.



## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli nicel araştırma desenlerinden birisidir. Alderman ve Salem'e göre (2010) nicel araştırma, çeşitli sınıflandırma modlarına, nedenselliğin araştırılmasına, karşılaştırmaya ve sayısal değişkenlerle fenomen açıklamalarına odaklanır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek ve istatistiksel olarak analiz ederek bu ilişkiyi matematiksel olarak temsil etmeyi amaçlamak için nicel yöntemler kullanılır.

Bu yöntem, araştırma amaçlarıyla uyumlu olması, veri toplama tekniklerinin yapılandırılmış ölçme araçları olması, büyük bir örnekleme çalışılıyor olması ve istatistiksel analizlerle sonuçları gözden geçirirken daha fazla tarafsızlığa izin vermesinden dolayı tercih edilmiştir. İlişkisel modelde gerçekleştirilen bu araştırmanın süreçleri Ek 5'te belirtilmiştir.

Nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen bu çalışmada, değişkenlerin niteliğini önceden belirlemek, kavramsal çerçeveyi oluşturmak ve toplanan verileri analiz etmek önem arz etmektedir (Beryman, 2012).

#### 3.2. Evren ve Örneklem Grubu

Bu araştırmanın örneklem grubunu Konya ilinde özel ve devlet özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada ölçme değerlendirme alanındaki uzman görüşlerine dayalı olarak kolay örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yönüyle, araştırmada ekonomiklik, uygulama izinleri, kolay ulaşılabilirlik temellerinde Konya ilinde bulunan katılımcılara kişisel bilgi formu, iş doyum, mesleki tükenmişlik ve mesleki saygı ölçekleri izinler alınarak uygulanmıştır. Jurgen'e göre (2003) kolay örnekleme tekniğinde ulaşılabilirlik, erişilebilirlik ve araştırma değişkenlerine uygunluk açısından örnekleme birey ya da

grup ataması yapılmakta elde edilen bulgu ve sonuçlar bütüncül bir temelde analiz edilmektedir.

Bu kapsamda farklı özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 276 öğretmen araştırma sınırlarının içine alınmıştır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim durumu, meslekteki görev süreleri ve özel eğitim alanındaki görev süreleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Örneklem Grubu Demografik Özellikleri**

	Eğitim Durumu			
	F		%	
Ön Lisans	13		4,71	
Lisans	221		80,07	
Yüksek Lisans	42		15,22	
Doktora	-		0	
Diğer (....)	-		0	
<b>TOPLAM</b>	<b>276</b>		<b>100</b>	
	Meslekteki Görev Süresi		Özel Eğitim Alanındaki Görev Süresi	
	f	%	f	%
0-4 yıl	59	21,4	166	60,15
5-9 yıl	56	20,3	77	27,9
10-14 yıl	76	27,5	19	6,88
15-19 yıl	47	17,03	7	2,54
20 yıl ve üzeri	38	13,77	7	2,53
<b>TOPLAM</b>	<b>276</b>	<b>100</b>	<b>276</b>	<b>100</b>

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ile Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerle ilgili birtakım değişkenler hakkında bilgi almak için araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formunda eğitim durumu, meslekteki yılı ve özel eğitim alanında kaç yıldır görev yaptığı bilgisi bulunmaktadır. Gerçekçi ve samimi cevaplar alabilmek amacıyla ve etik kurallardan dolayı öğretmenlere kimlik bilgileriyle ilgili sorular sorulmamıştır.

### 3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Özel eğitim alanlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için Maslach tarafından geliştirilmiş (Maslach ve Jackson, 1981) ve Türkçe'ye adaptasyonu Ergin (1992) tarafından yapılmış olan Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Tükenmişliğin önde gelen ölçüsü olarak kabul edilen Maslach Burnout Inventory (MBI), ilk yayınından bu yana 35 yıldan uzun bir süre dir yürütülen birçok araştırmada kullanılmaktadır.

MBI araştırmaları üç genel alt boyutu ele almaktadır: Duygusal tükenme, duygusal olarak aşırı hassas olma ve duygularla ilişkili tükenme durumunu ölçer. Bu alt boyut 9 maddeden oluşmaktadır. Duyarsızlaşma, bir kişinin işine, görev, süreçlerine ve hizmet ettiği kişilere yönelik soğukluk, eylemsizlik ve ilgisizlik durumunu ölçer. Bu alt boyut 5 maddeden oluşmaktadır. Kişisel başarı ise kişinin çalışmalarındaki yeterlilik duygularındaki azalmayı ve başarı hissindeki düşüşü ölçer. Bu alt boyut ise 8 maddeden oluşmaktadır. Hunnibell (2006), Peery (2006), Poghosyan (2008) ve Tebandeke (2008) tarafından yapılan birçok çalışma, Maslach Tükenmişlik Envanteri için ön görülen üç faktörlü yapı ve güvenilirlik katsayısını desteklemektedir. Literatürde farklı meslek gruplarında çalışan bireyle üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda Duygusal tükenme için 0,90, 0,76, Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı için 0,76 ve üzerinde Cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterinden yüksek puan alma ilgili boyutta tükenmişlik semptomlarının yüksekliğini göstermektedir. Maslach Tükenmişlik Envanterinde öğretmenlerin kendilerine sunulan 22 maddeden her birini hiçbir zaman bu duygulara sahip olmamadan her zaman sahip olmaya doğru, 5 dereceli bir ölçekte puanlamaları gerekmektedir.

### 3.3.3. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği

Çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmek için Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlaması Güler tarafından (1990) gerçekleştirilen Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen iş özellikleri modeline dayanan ölçek, görevin kendisinin çalışan motivasyonu için anahtar olduğu fikrine dayanmaktadır. Spesifik olarak, sıkıcı ve monoton bir iş, iyi performans gösterme motivasyonunu zorlarken, zorlu bir iş, motivasyonu artırır. Ölçekte Likert tipinde derecelendirmeye uygun olarak ifade edilmiştir 14 iş doyum önermesi bulunmaktadır. Tek boyutlu bir yapıya sahip olan ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyum düzeyinin olumlu ve yüksekliğinin göstergesidir. Ölçeğin bu tez için Cronbach Alfa güvenilirliği tekrar hesaplanmış ve .84 bulunmuştur.

### 3.3.4. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği bir meslekte ya da görevde kendine değer verme ve kendini kabul etme ile ilgili özellikleri, bireylerin öz-bildirimiyle ölçmeyi amaçlayan bir ölçme aracıdır. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği Arıcak tarafından (2001) geliştirilmiştir. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği tek boyutlu bir yapıda ve 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen puanların yüksekliği herhangi bir meslekte benlik saygısı algısının olumlu ve yüksek olduğuna işaret etmektedir. “Kesinlikle katılıyorum” ile “Kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen beş dereceli bir puanlama sistemine sahip olan ölçek Likert formundadır. Ölçeğin bu tez için gerçekleştirilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,93 diğer taftan item-total katsayıları ise 0,30 ile 0,72 arasında değişmektedir.

## 3.4. Verilerin Analizi

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, iş doyum düzeyleri ve mesleki benlik saygılarının çok boyutlu incelendiği bu araştırmada istatistiksel analizler gerçekleştirilmeden önce değişken veri setleri üzerinde çarpıklık, basıklık ve normal dağılım analizleri gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4. Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Mesleki Benlik Saygısı Puanları Üzerinde Hesaplanan Çarpıklık Ve Basıklık Katsayısı Sonuçları**

		Statistic	Std. Error
Duygusal Tükenme	Skewness	,280	,147
	Kurtosis	-,234	,292
Kişisel Başarı	Skewness	,203	,147
	Kurtosis	,292	,292
Duyarsızlaşma	Skewness	,380	,147
	Kurtosis	,321	,292
İş Doyumu	Skewness	-,326	,147
	Kurtosis	,140	,292
Mesleki Benlik Saygısı	Skewness	-,373	,147
	Kurtosis	-,249	,292

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, iş doyum düzeyler ve mesleki benlik saygı puanları üzerinde hesaplanan basıklık ve çarpık katsayıları kabul edilebilir sınırlar içindedir.

**Tablo 5. Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Mesleki Benlik Saygısı Puanları Üzerinde Hesaplanan Shapiro-Wilk Testi Sonuçları**

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Duygusal Tükenme	,991	276	,071
Kişisel Başarı	,992	276	,082
Duyarsızlaşma	,993	276	,087
İş Doyumu	,996	276	,192
Mesleki Benlik Saygısı	,992	276	,082

Tablo 5'da görüldüğü gibi araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, iş doyum düzeyler ve mesleki benlik saygı puanları üzerinde hesaplanan Shapiro-Wilk testi sonuçları değişken setlerinden elde edilen verilerin normal dağılım varsayımlarını karşıladıklarını göstermektedir.



Araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, iş doyum ve mesleki benlik saygı puanlarının normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu kapsamda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, iş doyum ve mesleki benlik saygı düzeylerini test etmek için betimsel istatistik tekniği kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen aritmetik ortalama puanları ilgili ölçekteki soru sayısına bölünerek ağırlıklı ortalama değerleri hesaplanmıştır. Katılımcıların mesleki tükenmişlik, iş doyum ve mesleki benlik saygı düzeylerine ilişkin ağırlıklı ortalama değerlerini değerlendirmek için aşağıdaki tablo 6’da kullanılmıştır.

**Tablo 6. Mesleki Tükenmişlik, İş Doyum ve Mesleki Benlik Saygı Düzeylerine İlişkin Ağırlıklı Ortalama Değerlerini Değerlendirme**

Mesleki Tükenmişlik Ölçeği		İş Doyumu ve Mesleki Benlik Saygısı Ölçekleri	
Değerlendirme Aralıkları		Değerlendirme Aralıkları	
Aralık	Değerlendirme Sonucu	Aralık	Değerlendirme Sonucu
0-0.79	Çok Düşük	1.0-1.79	Çok Düşük
0.80-1.59	Düşük	1.80-2.59	Düşük
1,60-2,39	Orta	2,60-3,39	Orta
2.40-3.20	Yüksek	3.40-4.20	Yüksek
3.21-4.00	Çok Yüksek	4.21-5.00	Çok Yüksek

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumu, meslekteki çalışma süresi ve özel eğitim alanındaki çalışma süresine göre tükenmişlik, iş doyum ve mesleki benlik saygısı puanlarının analizinde Tek Yönlü Varyans Analizi Tekniği kullanılmıştır. Varyans analizinde anlamlı farkı ortaya koyan bulgularda ileri istatistik tekniği olarak Tukey Testi kullanılmıştır.

Ayrıca bu araştırmada özel eğitim kurumlarında çalışan bireylerin mesleki benlik saygılarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini yordama gücünü test etmek için doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Doğrusal regresyon (linear regression), çok yaygın olarak kullanılan bir yordama tekniğidir. Bu teknikte bir ya da birden fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkeni açıklama-etkileme düzeyi test

edilmektedir. Bu tekniğin kullanılabilmesi için değişkenlerin sürekli değişken formunda olması, normal dağılım ve homojenlik varsayımlarının karşılanması gerekir (Peduzzi vd., 1995). Bu araştırmada belirtilen tüm varsayımlar yerine getirildiği için ilgili değişkenler arasında doğrusal regresyon analizi tekniği hesaplanmıştır.



## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Araştırma bulguları alt amaçların sıralamasına göre verilmiştir.

Araştırmanın birinci alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin düzeyleri ile ilgili betimsel istatistikler yapılarak Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri**

	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	SS	$\bar{s}$	Değerlendirme Sonucu
Duygusal Tükenme	0	30	9,39	5,786	1,17	Düşük
Kişisel Başarı	0	24	10,7	4,153	1,34	Düşük
Duyarsızlaşma	0	16	4,48	3,325	0,75	Çok Düşük

Tablo 7’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları üzerinde hesaplanan minimum, maksimum, aritmetik ortalama, standart sapma ve ağırlıklı ortalama puanları görülmektedir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinde elde edilen puanlarda kullanılan ortalama aralıkları 0-0.79 çok düşük, 0.80-1.59 düşük, 1.60-2.39 orta, 2.40-3.20 yüksek ve 3.21-4.00 çok yüksek şeklinde yorumlanmıştır. Aritmetik ortalama ve ağırlıklı ortalama bulgularına göre öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunda düşük (1.17), kişisel başarı alt boyutunda düşük (1.34), duyarsızlaşma alt boyutunda ise çok düşük düzeyde (0.75) puanlar aldıkları görülmüştür. Genel olarak özel eğitim öğretmenleri düşük düzeyde tükenmişlik eğilimleri göstermektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile ilgili betimsel istatistikler yapılarak Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Puanları Üzerinde Hesaplanan Betimsel İstatistik Analizleri**

	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	SS	$\frac{\bar{x}}{s}$	Değerlendirme Sonucu
İş Doyumu	19	70	48,16	9,069	3,44	Yüksek

Tablo 8’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyum puanları üzerinde hesaplanan betimsel istatistik sonuçları görülmektedir. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğindeki değerlendirme aralıkları 1-1.79 çok düşük, 1.80-2.59 düşük, 2.60-3.39 orta, 3.40-4.20 yüksek ve 4.21-5.00 çok yüksek şeklinde yorumlanmıştır. Aritmetik ortalama ve ağırlıklı ortalama değerlerine göre öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde (3.44) olduğu görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygı düzeylerinin belirlenmesi için betimsel istatistikler yapılarak Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı Puanları Üzerinde Hesaplanan Betimsel İstatistik Analizleri**

	Minimum	Maximum	$\bar{x}$	SS	$\frac{\bar{x}}{s}$	Değerlendirme Sonucu
Mesleki Benlik Saygısı	56	150	117,49	18,95	3,91	Yüksek

Tablo 9’da özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı puanları üzerinde hesaplanan betimsel istatistik sonuçları görülmektedir. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğindeki değerlendirme aralıkları 1-1.79 çok düşük, 1.80-2.59 düşük, 2.60-3.39 orta, 3.40-4.20 yüksek ve 4.21-5.00 çok yüksek şeklinde

yorumlanmıştır. Aritmetik ortalama ve ağırlıklı ortalama değerlerine göre öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının yüksek düzeyde (3,91) olduğu görülmüştür.

Araştırmanın dördüncü alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Duygusal Tükenme	Between Groups	162,355	2	81,177	2,450	,088
	Within Groups	9045,59	273	33,134		
	Total	9207,95	275			
Kişisel Başarı	Between Groups	97,563	2	48,781	2,866	,059
	Within Groups	4646,47	273	17,020		
	Total	4744,04	275			
Duyarsızlaşma	Between Groups	6,927	2	3,464	,312	,732
	Within Groups	3033,94	273	11,113		
	Total	3040,87	275			

$p > 0,05$

Tablo 10'da özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlik puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre duygusal tükenme alt boyutunda 2,45 F değeri, kişisel başarı alt boyutunda 2,87 F değeri ve duyarsızlaşma boyutunda ise 0,31 F değerleri hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre özel eğitim

alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmanın beşinci alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Tukey Testi
İş Doyumu	Between Groups	781,999	2	390,99	4,888*	,008	2-4
	Within Groups	21838,3	273	79,994			2-3
	Total	22620,3	275				

P\* < 0,05

Tablo 11’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyum puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyum puanları arasında 4,88 F değeri hesaplanmıştır. Bu bulguya göre öğretmenlerin iş doyum puanları eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Yapılan Tukey Testine göre özel eğitim alanında çalışan ön-lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezun meslektaşlarına kıyasla iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırmanın altıncı alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki benlik saygı düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Mesleki Benlik Saygı Düzeylerinin Karşılaştırılması**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Mesleki Benlik Saygısı	Between Groups	1184,56	2	592,28	1,657	,193
	Within Groups	97580,4	273	357,43		
	Total	98764,9	275			

$p > 0,05$

Tablo 12’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre Mesleki Benlik Saygısı puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin eğitim durumlarına göre Mesleki Benlik Saygısı puanları arasında 1,657 F değeri hesaplanmıştır. Bu bulguya göre öğretmenlerin mesleki benlik saygısı puanlarında eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık söz konusu değildir. Eğitim durumu açısından özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı düzeylerine sahiptir.

Araştırmanın yedinci alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 13’te verilmiştir.

**Tablo 13. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Meslekteki Görev Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarında Hesaplanan “F Testi” Sonuçları**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Duygusal Tükenme	Between Groups	228,338	4	57,085	1,723	,145
	Within Groups	8979,61	271	33,135		
	Total	9207,95	275			
Kişisel Başarı	Between Groups	139,682	4	34,920	2,055	,087
	Within Groups	4604,35	271	16,990		
	Total	4744,04	275			
Duyarsızlaşma	Between Groups	58,383	4	14,596	1,326	,260
	Within Groups	2982,48	271	11,005		
	Total	3040,87	275			

Tablo 13'te özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre mesleki tükenmişlik puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre duygusal tükenme alt boyutunda 1,72 F değeri, kişisel başarı alt boyutunda 2,055 F değeri ve duyarsızlaşma alt boyutunda ise 1,32 F değerleri hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev süreleri açısından mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmanın sekizinci alt amacında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre iş doyum düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 14'te verilmiştir.

**Tablo 14. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Meslekteki Görev Sürelerine Göre İş Doyum Puanlarında Hesaplanan “F Testi” Sonuçları**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Tukey Testi
İş Doyumu	Between Groups	756,316	4	189,079	2,44*	,047	5-1
	Within Groups	21863,9	271	80,679			
	Total	22620,3	275				

P\* < 0,05

Tablo 14'te özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre iş doyum puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre meslekteki görev süresi açısından iş doyum puanları üzerinde 2,44 F değerleri hesaplanmıştır. Yapılan Tukey Testine göre meslekteki görev süresi 20 yıl ve üzerinde olan katılımcılar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir.

Araştırmanın dokuzuncu alt amacında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre mesleki benlik saygı düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 15'de verilmiştir.



**Tablo 15. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Meslekteki Görev Sürelerine Göre Mesleki Benlik Saygısı Puanlarında Hesaplanan “F Testi” Sonuçları**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mesleki Benlik Saygısı	Between Groups	2139,95	4	534,989	1,500	,202
	Within Groups	96625,0	271	356,550		
	Total	98764,9	275			

p>0,05

Tablo 15’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre mesleki benlik saygısı puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre meslekteki görev süresi açısından mesleki benlik saygısı puanlarında 1,50 F değerleri hesaplanmıştır. Bu bulguya göre meslekteki görev süresi açısından öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmanın onuncu alt amacında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev sürelerine göre mesleki tükenmişliklerinin düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Özel Eğitim Alanındaki Görev Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Puanları Üzerinde Hesaplanan “F Testi” Sonuçları**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Tukey Testi
Duygusal Tükenme	Between Groups	93,791	4	23,448	,697	,594	
	Within Groups	9114,16	271	33,632			
	Total	9207,95	275				
Kişisel Başarı	Between Groups	189,920	4	47,480	2,825*	,025	3-5
	Within Groups	4554,12	271	16,805			3-4
	Total	4744,04	275				1-5:1-4

Duyarsızlaşma Between Groups	46,464	4	11,616	1,051	,381	
Within Groups	2994,40	271	11,049			
Total	3040,87	275				

P\* < 0,05

Tablo 16’da öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev süreleri açısından mesleki tükenmişlik puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre duygusal tükenme alt boyutunda 0,69 F değeri, kişisel başarı alt boyutunda 2,82 F değeri ve duyarsızlaşma alt boyutunda ise 1,05 F değerleri hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin özel eğitim sektöründe görev süreleri açısından duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarındaki puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamış buna karşın kişisel başarı alt boyutunda manidar bir fark bulunmuştur. Yapılan Tukey Testine göre özel eğitim alanında mesleğe ve çalışmaya yeni başlayan katılımcılar 15 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlere kıyasla kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Araştırmanın onbirinci alt amacında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev sürelerine göre iş doyum düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Özel Eğitim Alanındaki Görev Sürelerine Göre İş Doyum Puanları Üzerinde Hesaplanan “F Testi” Sonuçları**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İş Doyumu	Between Groups	201,16	4	50,292	,608	,657
	Within Groups	22419,1	271	82,727		
	Total	22620,3	275			

p > 0,05

Tablo 17’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin, özel eğitim alanındaki görev süreleri açısından iş doyum puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları

görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre iş doyum puanları üzerinde 0,60 F değeri hesaplanmıştır. Bu bulguya göre özel eğitim alanında görev süreleri açısından, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmanın onikinci alt amacında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev sürelerine göre mesleki benlik saygı düzeyleri Tek Yönlü Varyans Analizi yapılarak Tablo 18 'de verilmiştir.

**Tablo 18. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Özel Eğitim Alanındaki Görev Sürelerine Göre Mesleki Benlik Saygı Puanları Üzerinde Hesaplanan “F Testi” Sonuçları**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mesleki Benlik Saygısı	Between Groups	3023,50	4	755,87	2,140	,076
	Within Groups	95741,4	271	353,29		
	Total	98764,9	275			

$p > 0,05$

Tablo 18’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev süreleri açısından mesleki benlik saygı puanları üzerinde gerçekleştirilen F testi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre mesleki benlik saygı puanları üzerinde 2,14 F değeri hesaplanmıştır. Bu bulguya göre özel eğitim alanındaki görev süreleri açısından özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmanın onüçüncü alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının mesleki tükenmişliğini ne düzeyde yordadığını, mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmeyi yordama düzeyi Çoklu Regresyon Analizi ile yapılarak Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 19. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Mesleki Tükenmişliğin Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

R	R <sup>2</sup>	$\beta$	F	Sig.
,591	,346	-,447	146,797*	,000

P\* < 0,05

Tablo 19’da özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ölçümlerinin duygusal tükenmişliklerini ne derece yordadığı doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Tablo 19’da öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile duygusal tükenme ölçümleri arasındaki regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analizlere göre iki değişken arasında 0,59 regresyon katsayısı hesaplanmıştır. Bu bulgu 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlıdır. Tablo 19’a göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarındaki değişimin % 34,6’sı mesleki benlik saygısı kaynaklıdır. Beta katsayısının (-,447) negatif çıkması iki değişken arasında negatif-ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani Özel eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerden mesleki benlik saygısı yüksek olan bireyler düşük duygusal tükenme yaşamakta buna karşın mesleki benlik saygısı düşük olan bireyler ise yüksek düzeyde duygusal tükenmeye maruz kalmaktadır.

Araştırmanın onüçüncü alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının mesleki tükenmişliğini ne düzeyde yordadığını, mesleki tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarıyı yordama düzeyi Çoklu Regresyon Analizi ile yapılarak Tablo 20 verilmiştir.

**Tablo 20. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Mesleki Tükenmişliğin Kişisel Başarı Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

R	R <sup>2</sup>	B	F	Sig.
,447	,196	-,447	68,248	,000

P\* < 0,05

Tablo 20’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ölçümlerinin kişisel başarı tükenmişliklerindeki azalmayı ne derece yordadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analizlere göre iki değişken arasında 0,447 regresyon katsayısı hesaplanmıştır. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin kişisel başarı puanlarındaki değişimin % 44,7’si mesleki benlik saygısı ile ilişkilidir. İki değişken arasındaki negatif beta katsayısı mesleki benlik saygısı ve kişisel başarı değişkenleri arasında olumsuz ve ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre özel eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı yükseldikçe kişisel başarı şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik düzeyleri düşmektedir.

Araştırmanın onüçüncü alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının mesleki tükenmişliğini ne düzeyde yordadığını, mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşmayı yordama düzeyi Çoklu Regresyon Analizi ile yapılarak Tablo 21 verilmiştir.

**Tablo 21. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Mesleki Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Alt Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

R	R2	B	F	Sig.
,473	,221	-,473	79,067*	,000

P\* < 0,05

Tablo 21’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile duyarsızlık düzeyleri arasındaki ilişkileri yordayan regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analizlere göre iki değişken arasında 0,473 regresyon katsayısı hesaplanmıştır. Tabloya ayrıntılı olarak bakıldığında öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyindeki değişimin % 47,3’ü mesleki benlik saygısı kaynaklıdır. İki değişken arasındaki negatif beta katsayısı mesleki benlik saygısı ve duyarsızlaşma değişkenleri arasında olumsuz ve ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre özel eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı yükseldikçe kişisel duyarsızlık şeklinde ortaya çıkan

tükenmişlik düzeyleri düşmektedir. Buna karşın öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düştükçe kişisel duyarsızlıkları ise artmaktadır.

Araştırmanın ondördüncü alt amacı olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının iş doyumlarını yordama düzeyi Çoklu Regresyon Analizi ile yapılarak Tablo 22’de verilmiştir.

**Tablo 22. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle İş Doyumu Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

R	R <sup>2</sup>	$\beta$	F	Sig.
,442 <sup>a</sup>	,192	,442	66,472*	,000

P\* < 0,05

Tablo 22’de özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları iş doyumları arasında hesaplanan doğrusal regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre iki değişken arasında 0,442 regresyon katsayısı hesaplanmıştır. Bu bulguya göre özel eğitim alanında çalışan katılımcılarda mesleki benlik saygısı onların iş doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ( $p < 0,05$ ). Tabloya göre öğretmenlerin iş doyum puanlarında ortaya çıkan değişimin % 19,2’si mesleki benlik saygılarından kaynaklanmaktadır. İki değişken arasında hesaplanan beta korelasyon katsayısının pozitif olması bu ilişkinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Özel eğitim alanında çalışan katılımcılarda mesleki benlik saygısı arttıkça, iş doyumları da artmaktadır.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının mesleki benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelendiği bu çalışmada araştırmanın alt amaçlarıyla ilişkili ulaşılan bulgu ve sonuçlar literatürle karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Yapılan bu araştırmanın birinci alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunda düşük, kişisel başarı alt boyutunda düşük, duyarsızlaşma alt boyutunda çok düşük ve genel olarak tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Literatürde sonucu destekler nitelikte bulgular mevcuttur (Aydın, 2002; Mutkins, Brown ve Thorsteinsson, 2011). Aydın (2002) araştırmasında öğretmenlerin tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğunu, Mutkins, Brown ve Thorsteinsson (2011) ise araştırmalarında zihinsel engelli kişilere destek ve eğitim sağlayan personelin tükenmişlik düzeyleri norm değerlere benzer veya biraz düşük düzeyde olduğunu bulmuş ve bahsi geçen bulgular bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlılık göstermiştir. Bunun yanı sıra bulguları desteklemeyen ve özel gereksinimli öğrencilerle çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalarda mevcuttur (Sarı, 2004; Çabuk, 2015; Karacan, 2012). Sarı (2004) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre özel eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin kişisel başarının azalması boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüş ve özellikle okul yöneticilerinin kişisel başarı alt boyutunda daha fazla tükenmişlik eğilimi gösterdiği belirtilmiştir. Bu farklılığın birçok nedeni olduğu düşünülebilmekle beraber aradan geçen zaman dikkate alınarak araştırmacının deneyimlerinden hareketle bu araştırmanın yapıldığı zaman diliminde özel eğitim çalışanlarının aldığı ücretlerin düzenli ve tatminkâr olması, mesleki gelişim ile ilgili çok seçenekli olanaklara sahip olunması, mesleğin bilerek istenerek tercih edilmesi ve buna mukabil işini seven personelin olması, özellikle özel eğitim okullarının geçmişe nazaran daha yüksek ödenekler alabilmesi neticesinde eğitim verilen fiziki

mekânların olumlu gelişiminin bu çalışmada yönetici tükenmişliğinin de öğretmen tükenmişliğinin de düşük çıkmasındaki etmeler olduğu düşünülebilir. Çabuk (2015) özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin orta düzeyde olduğunu ifade etmiştir. İlgili çalışmanın bulgularına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenin genç yaşta olmasının, göreve yeni başlamasının, tatmin eder bir ücret alamaması gibi bazı değişkenlerin tükenmişliğe yol açtığı tespit edilmiştir. Bununla beraber bu araştırma bulgularının yakın tarihli Çabuk'un (2015) araştırma bulgularından farklılaşarak mesleki tükenmişliğin düşük düzeyde çıkması, ilgili çalışmada incelenmemiş olan özel eğitim çalışanlarının çalıştığı engel grupları mesleklerini icrada önemli bir faktördür. Bu yönüyle bu tezin ve Çabuk'un (2015) araştırma yöntemlerinin farklılıklar göstermesi nedeniyle her iki çalışmanın örneklemelerindeki katılımcıların çalıştıkları engel grupları açısından tükenmişliğin incelenmesi alana önemli katkılar sağlayacaktır. Benzer şekilde Karacan'da (2012) özel gereksinimli öğrencilerle çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin ortalama düzeyde olduğunu ifade etmiştir. İlgili çalışmada çalışma isteği olmayanların tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu noktadan hareketle bu çalışmadaki örneklem grubundaki öğretmenlerin % 60,15'nin özel eğitim alanındaki görev süresinin 0-4 yıl olması, özel eğitim sektöründe uzun yıllar çalışma isteğinin olabileceği ve bu nedenle tükenmişlik puanının düşük çıkmasının nedeni olabileceği olarak yorumlanabilir. Özel eğitim alanındaki öğrencilerin çoğu fiziksel, duygusal ya da zihinsel açıdan kırılgan ve değişken bir profil taşımaktadır. Öğretmenler bazen onların eğitiminde akademik ve sosyal gelişmelerini acı verici bir şekilde yavaş olmasından ve sorunlar yaşamasından etkilenebilir. Bu durum, öğretmen tükenmişliğine katkıda bulunabilmekle birlikte çalışma örneklemindeki öğretmenlerin tükenmişlik sendromunun belirtilerini düşük düzeylerde yaşamaları oldukça anlamlı bir bulgudur. Dolayısıyla benzer örneklemelerden katılımcı tükenmişliğinde ortaya çıkan farklılıkların kaynaklarını tespit etmek amacıyla karma araştırma modelleri ve boylamsal çalışmalar yapılabilir.

Yapılan bu araştırmanın ikinci alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumları incelenmiş ve iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde Robbins ve Judge (2008) iş doyumunu çalışanın davranışlarıyla ilgili olarak görmekte ve iş doyumunu ne kadar



yüksek olursa çalışanın mesleki davranışı o düzeyde olumlu ve performansı o kadar yüksek düzeyde gerçekleştiği bulgusu bu araştırma bulgusunu desteklemekte ve bu araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Literatürde araştırma bulgularını desteklemeyen bulgulara da rastlanmıştır. Yiğit (2007), Mistan (2017), Sevimli (2016), Günbayı ve Toprak (2016) yaptıkları çalışmalarda özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Bu noktadan hareketle araştırma kapsamındaki özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin yüksek iş doyum düzeylerine sahip olmaları onların işlerinde verimli ve etkili olduklarının da bir göstergesidir. Ayrıca bu çalışmanın bulgularına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksekliği onların işlerini sevdiğileri, görevlerini yapmaktan haz duydukları ve olumlu tutumlara sahip olduklarının göstergesidir. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin ücretli bireysel dersler verme, etüd çalışmaları gerçekleştirme gibi çok sayıda eğitim aktivitesi gerçekleştirebilme olanaklarına sahiptir. Bu yönüyle özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin kendi eğitim kurumlarındaki mesleki uygulamaları, okul dışı özel eğitim ile ilgili çalışmaları ve günlük yaşamlarını da dikkate alarak iş ve yaşam doyumlarının araştırılması önerilir.

Yapılan bu araştırmanın üçüncü alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları incelenmiş ve toplanan verilerin analizlerine göre mesleki benlik saygıları yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Alan yazında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile ilgili sınırlı sayıdaki çalışmalardan birini yapan Harmankaya (2018) bu araştırma bulgularından farklı bir sonuca ulaşarak özel eğitim öğretmenlerinin, mesleki benlik saygısına karşı orta düzeyde olumlu tutuma sahip olduklarını belirtmiştir. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin farklı kurumlarda hizmet vermesi, farklı yetersizlik gruplarıyla çalışması, kendi alanlarında ihtisaslaşmanın teşekkül edilememesi gibi nedenlerin alan çalışanı öğretmenlerde mesleklerine karşı olan bağlarını ve mesleki değerlilik algılarını farklılaştırdığı düşünülebilir. Bu araştırma örneklemindeki öğretmenlerin ise mesleklerine ve işlerine karşı güçlü bir bağ oluşturduklarını söylenebilir.

Bu çalışmanın dördüncü alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, yapılan analizlerde eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlik puanları arasında

anlamli bir fark bulunamamıştır. Bu araştırmada çalışanların eğitim durumlarına göre tkenmişliklerinde anlamli bir fark ortaya çıkmamasına rağmen literatürde oldukça farklı sonuçlardan söz etmek mümkündür. imen (2000) ve Maslach vd. (2001) yaptığı çalışmalarda eğitim durumu arttıa tükenmişlik düzeyinin anlamli düzeyde yükseldiği görülmüştür. Bunun yanı sıra Cemaloğlu ve şahin (2007), eğitim durumu yükseldikçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde tükenmişliğin azalmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan Strassmeier (1992) ise, eğitim durumu yüksek olan ve zihinsel engellilerle çalışan 716 uzman personelinde %12'sinin tükenmişliğe yatkın olduklarını tespit etmiştir. Eğitim durumundaki artışa paralel olarak çalışanlardaki mesleki beklenti ve kariyer beklentisinin artabileceği; bu durumun da zamanla bireylerde tükenmişliğe yol açabileceği düşünülebilir. Bu yönüyle yapılan çalışmanın eğitim durumu açısından özel eğitim ğretmenlerinin tükenmişliklerinin farklı araştırma yöntemleri ile derinlemesine incelenmesinin alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın beşinci alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamli bir fark bulunmuştur. İş doyum düzeyleri incelenen özel eğitim öğretmenlerinden elde edilen verilerin analizlerine göre özel eğitim alanında n-lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezun meslektaşlarına kıyasla iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu araştırmada özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyumları açısından literatürle farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Keza Güner (2007) eğitim durumu ile iş doyum düzeyi arasında bulunan ilişkinin her zaman tutarlı olmadığını belirtmiştir. Örneğin bazı araştırmaların sonucuna göre eğitim durumu arttıa iş doyumları artmaktadır (Eskilden, Kristensen,. Westlund, 2003: 122; Okpara, Squillaceve Erondur, 2005: 177). Bazı araştırmaların sonucuna göre ise eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel iş doyumlarının ve performanslarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha düşük olduğu tespit edildiği edilmiştir (Silah, 2000:102). Eğitim düzeyi arttıa beklentilerin artması, kişinin beklentileri karşılamayı zorlaştırması nedeniyle iş doyumunu azaltıcı bir unsur olarak dikkat çekmektedir (Baysal, 1981:193). Bu çalışmanın eğitim durumu açısından ortaya çıkan bu sonucun nitel ve karma

araştırma modelleriyle derinlemesine ortaya konmasının alana önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın altıncı alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumları açısından mesleki benlik saygıları incelenmiş, sonuçta eğitim durumları açısından mesleki benlik saygılarının anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim durumu açısından araştırmaya katılan tüm özel eğitim çalışanı öğretmenlerin benzer mesleki benlik saygısı düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Bu konuda özel eğitim öğretmenlerinin eğitim durumları açısından mesleki benlik saygısını inceleyen bir araştırmaya rastlanmamasına rağmen okul öncesi ve ilköğretim öğretmenleri ile yapılmış araştırma bulgularından söz etmek mümkündür. Bu çalışmadaki bulgular literatürdeki araştırmalarla benzerlikler göstermektedir. Bu konuda Sarı (2016) tarafından okul öncesi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Özel eğitim alanında öğretmenlerin farklı kademe, okul ve kurumlarda çalıştıkları özel gereksinimli öğrencilerin farklılaştırılmış eğitim ihtiyaçlarına cevap verebilmeleri için mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak girişimlerde bulunmaları kaçınılmazdır. Bu nedenle alan çalışanı öğretmenlerin eğitim durumlarını değiştirmeden uzun yıllar öğretmenlik yapabilmeleri zor olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle özel eğitim alanında hizmet veren öğretmenlerin meslekleri ile güçlü bağ kurabilmeleri için, eğitim verdikleri kademe ve yetersizlik grubundaki özel gereksinimli öğrencilerin eğitsel gelişimlerine uygun hizmetiçi eğitimler alması mesleki benlik saygılarını etkileyecek bir unsur olduğu düşünülmektedir.

Yapılan bu araştırmanın yedinci alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev süreleri açısından mesleki tükenmişlik puanları incelenmiş ve aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu literatürdeki birçok çalışmanın bulgusuyla ters yönlü bir ilişki göstermiştir (Çavuş ve Demir, 2010; Şahinoğlu ve Arkar, 2011; Sarı, 2004). Çavuş ve Demir (2010) ve Şahinoğlu ve Arkar'ın (2011) yapmış olduğu araştırmalarda çalışma süresi ile tükenmişlik sendromu arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. Sarı'nın (2004) araştırmasının bulgularına göre mesleki kıdem yüksek olan özel eğitim

öğretmenlerinin düşük olan meslektaşlarına kıyasla daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaya sahip olduğu görülmüştür. Bireyler mesleklerinde zamanla işine karşı duyarsızlık kazanmakta ve kişisel başarılarında belli bir eşik dönemden sonra azalmalar görülmektedir. Bu yönüyle özel eğitim öğretmenlerinde mesleki görev süresindeki değişimle birlikte tükenmişlik sendromunun görülmemesi oldukça anlamlı ve istenen bir durumdur. Bununla birlikte özel eğitimde çalışan öğretmenlerin bir kısmının branş değişikliği ile alan ile tanıştığı veya farklı lisans eğitiminden mezun olup ücretli olarak görev yaptığı bilgisinden hareketle meslekte daha önceden beri çalışmış oldukları düşünüldüğünde uzun süredir çalışan öğretmenlerin emeklilik düşünceleri, öğretmenlikten bıkkınlıkları, aynı okulda veya aynı engel grubundaki öğrencilerle uzun yıllardır çalışıyor olmaları gibi görev sürelerinin içindeki değişkenler nitel araştırma yöntemleriyle sorgulanarak bu bulgunun teyit edilmesi düşünülebilir.

Yapılan çalışmanın sekizinci alt amacına göre sonucunda özel eğitim alanında hizmet veren öğretmenlerin meslekteki çalışma süreleri ile iş doyum düzeyleri incelenmiş ve arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Meslekteki görev süresi 20 yıl ve üzerinde olan katılımcılar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular Filiz (2014) ile Günbayı ve Toprak (2010) tarafından öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bu araştırmalara göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerindeki artışla birlikte iş doyumları ve mesleki olgunlukları artmaktadır. Alanyazında bu araştırma bulguları ile örtüşmeyen araştırmalarda vardır. Örneğin Sarı (2004) mesleki kıdemi yüksek olan özel eğitim öğretmenlerinin daha düşük iş doyumunu tecrübe ettiklerini tespit etmiştir. Alanyazında ilerleyen yaşlarda yükselen iş doyumunun, otuz yaş civarında düşüşte olduğunu belirten bulguların yanı sıra (Çetin, Zetter, Taş ve Çaylak, 2013), Şengül (2008) çalışmasında bireylerin işe başlarken iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ama sonraki yıllarda düşüş yaşadığını belirtmiştir. Meslekteki uzun yıllardır çalışan öğretmenlerin toplumun beklediği role adapte olmaları, mesleki birikim ile ilk karşılaştıkları problemleri geride bırakıp mesleki yaşamı ile ilgili beklentilerindeki mutedil düzeye indirgemelerinin iş doyumlarına etkilediği düşünülebilir. Konuyla ilgili nitel araştırmaların bulguyu geliştireceği düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen araştırmanın dokuzuncu alt amacını kapsayan bulgularına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre mesleki benlik saygıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu literatürdeki araştırmalarla benzerlikler göstermektedir. Araştırma sonuçlarıyla örtüşen bir araştırmada Yıldırım ve arkadaşları (2010) beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı puanı ile mesleki göre süresi arasında anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Bulguyu destekler bir diğer araştırmanın sonucuna göre rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygısı puanı ile görevdeki görev süresine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Kutlu ve Soğukpınar, 2015). Yine Yerekaban (2007) ilköğretim okul yöneticilerinin mesleki benlik saygısı puanları açısından hizmet yılına göre anlamlı farklılık bulunmadığı araştırması bu çalışma bulgusunu destekler niteliktedir. Diğer yandan alanyazında bu çalışma bulgularıyla örtüşmeyen araştırmalarda mevcuttur. Tekirgöl mesleki benlik saygısı ile meslekte geçirilen yıl arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. İlköğretim okulu yöneticilerinin mesleki benlik saygı düzeylerini incelediği ve farklı sonuçları ile dikkat çeken bir diğer çalışmada Serin (2006), 11 yıl ile 20 yıl görev süresi olan yöneticilerin mesleki benlik saygısının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Irmak (2015) ise ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları branş öğretmeni veya sınıf öğretmeni olmaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. İlgili araştırma da branş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buradan hareketle özel eğitim alanında hangi tür yetersizlik çeken öğrenci grubuyla, hangi branşta çalışırsa çalışsın, görev süreleri açısından mesleğe yeni başlayan ile yıllarını meslekte geçiren kişiler arasında mesleğini değersiz görme eğiliminin görülmediği sonucuna ulaşılabilir.

Çalışmanın onuncu alt amacına göre ulaşılan başka bir bulguda özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanında çalışma sürelerine göre mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamış olmasına rağmen kişisel başarının azalması alt boyutunda manidar bir fark bulunmasıdır. Yapılan Tukey Testine göre özel eğitim alanında mesleğe ve çalışmaya yeni başlayan öğretmenler 15 yıl ve üzerinde özel eğitimde çalışan öğretmenlere kıyasla kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Elde edilen bulgu, Şahin ve Şahin'in (2012) engelli

bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesini içeren çalışmayla aynı bulgulara sahiptir. İlgili çalışmada engellilerle çalışan öğretmenlerin mesleklerindeki çalışma süresinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda anlamlı olmadığı ancak kişisel başarıda düşme boyutunda anlamlı olduğu sonucu bu araştırmanın sonucunu tamamen destekler niteliktedir. Araştırma sonuçları alanyazındaki Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996) özel eğitim öğretmenleri üzerine yapılan araştırma bulguları ile Izgar (2000) ile Urfalıaksoy'un (2007) araştırma bulgularına benzerlik göstermektedir. Izgar (2000) ve Urfalıaksoy (2007) araştırmalarının sonuçlarına göre gençlerin mesleğin ilk yıllarında tecrübesizliğinde etkisiyle kişisel başarı ve duygusal tükenme boyutunda daha dayanıksız olmalarına karşın meslekte daha uzun süre çalışan yaşlı çalışanların daha çok duyarsızlık boyutunda tükenmişlik belirtileri gösterdikleri tespit edilmiştir (Izgar, 2000; Urfalıaksoy, 2007). Seğmenli'nin (2001) rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için yaptığı araştırmada çalışma süresi 5 yıl olan öğretmenlerin kişisel başarı şeklinde tükenmişlik yaşadıkları saptadığı sonucu araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Özmen (2001) bu araştırmanın bulgularına benzer şekilde, görme engelliler okulunda görev yapan öğretmenlerin görev süresine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasındaki farkı önemsiz bulurken, bu araştırma bulgularından farklı olarak 5 yıl ve altında hizmet veren öğretmenlerin kendilerini daha başarılı hissettiklerini bulmuştur. Alanyazında gençlerin tükenmişliklerinde yönetsel kaynaklı çatışmaların önemli rol oynadığı belirten Izgar (2001) ve Malakouti vd.'ne (2011) ek olarak Kabir ve arkadaşlarına (2016) göre; iş-yaşam dengesi sağlayamayan çalışanlarda tükenmişlik belirtileri daha yüksek düzeyde ortaya çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle özellikle genç öğretmenler kurumuyla yaşadığı uyum sorunlarını aşmak iş-yaşam dengesi kurarak daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşanması için özel eğitim kurum içi kültürün insan ilişkilerindeki yoğunluk, gerilim ve çatışma durumunu azaltmak üzerine kurgulanabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışılan özel eğitim kurumunda geçirilecek uzun çalışma yıllarının tükenmişliği artırmayacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmanın onbirinci alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanında görev sürelerine göre iş doyumları incelenmiş ve

aralarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Konu ile ilgili alanyazında sınırlı çalışma bulunmaktadır. Farklı meslek ve öğretmenlik branşlarında yürütülen çalışmalardan biri olan Drafke'nin (2009: 409) çalışmasındaki bir işte mesleki kıdem arttıkça iş doyumunun artması bulgusu bu araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bulu'ya (2016) göre özel ve resmi özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin meslekteki hizmet süresine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemesi bulgusu bu araştırmayı destekler özelliktedir.

Diğer yandan Cirhinlioğlu ve Demir (2017), özel eğitim kurumlarında ve doğal olarak özel eğitim alanında çalışan rehber öğretmenlerin görevde geçirdiği yıl ile iş doyumları arasında bir fark olduğunu tespit etmiştir. Buna göre özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenin en yüksek iş doyumun 18-23 yıllık mesleki tecrübesi olanlarda, en düşük iş doyumunun ise 0-5 yıl mesleki tecrübeye sahip olanlarda bulgusu bu araştırmanın bulguları ile örtüşmemektedir. İlgili alanyazına incelendiğinde özel eğitim alanında hizmet veren öğretmenlerin meslek hayatlarındaki beklentileri diğer branşlara nazaran daha yüksek olmaktadır (Er, 2018). Öğretmenin yüksek beklentisinin yanı sıra engelli ailesinin de öğretmenden beklentisinin yüksekliği zaman içerisinde iş hayatının gerçekliği ile karşılaştığında öğretmen için özel eğitimde iş doyumsuzluğu baş göstermektedir. Böyle durumlarda özel eğitimde hizmet veren öğretmenin kendini yenilemek ve geliştirmek için çaba gösterdiğini bulgulayan araştırma sonucundan (Özbey vd., 2014) hareketle, öğretmenin gelişmek için gösterdiği bu çabanın kendisindeki meslek bilgisini artırabileceğini ve dolaylı olarak işten aldığı doyumunu da artırabileceği düşüncesini oluşturmaktadır.

Araştırmanın onikinci alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev süreleri açısından mesleki benlik saygıları incelenmiş ve aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde özel eğitim alanında görev süresi ve mesleki benlik saygısı ilişkisine değinen araştırma bulgusuna rastlanmamıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleki görev süreleri ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkileri analiz eden bazı araştırma bulgularından söz etmek mümkündür. Alanyazında bu araştırma bulguları ile benzerlik gösteren Yerebakan'ın (2007) ve Foster'ın (2010) çalışmaları vardır.

Yerebakan (2007) ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenleri üzerindeki çalışması ile Foster'ın (2010) rehber öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların işlerindeki çalışma süreleri ile mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu çalışmanın onüçüncü alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının mesleki tükenmişliklerini yordamasının incelenmesidir. Alt amacın ilk bulgusuna göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısının, mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Yapılan analizin yönüne bakıldığında sonucun negatif çıkması bu yordamanın olumsuz yönde olduğunu göstermektedir. Bu durumda özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının mesleki tükenmişliklerinin duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif-ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani özel eğitim alanında çalışan ve mesleki benlik saygısı yüksek olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri düşük tespit edilmiştir. Buna karşın, mesleki benlik saygısı düşük olan özel eğitim çalışanı öğretmenlerin ise duygusal tükenme düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Onüçüncü alt amacın ikinci bulgusuna göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısının, mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı boyutunu anlamlı düzeyde yordama gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizin yönüne bakıldığında sonucun negatif çıkması bu yordamanın olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Bu durumda özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile mesleki tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu arasında negatif-ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Mesleki benlik saygısı yüksek olan özel eğitim çalışanı öğretmenlerin, kişisel başarı düzeyindeki tükenmişlikleri düşük tespit edilmiştir. Buna karşın, mesleki benlik saygısı düşük olan özel eğitim çalışanı öğretmenlerin, kişisel başarı düzeyindeki tükenmişlikleri yüksek tespit edilmiştir.

Onüçüncü alt amacın üçüncü bulgusuna göre ise özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısının, mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma boyutunu anlamlı düzeyde yordama gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizin yönüne bakıldığında sonucun negatif çıkması bu yordamanın olumsuz yönde olduğunu göstermektedir. Bu durumda özel eğitim



alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısının, mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu arasında negatif-ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Mesleki benlik saygısı yüksek olan özel eğitim çalışanı öğretmenlerin, duyarsızlaşma düzeyindeki tükenmişlikleri düşük tespit edilmiştir. Buna karşın, mesleki benlik saygısı yüksek olan özel eğitim çalışanı öğretmenlerin, duyarsızlaşma düzeyindeki tükenmişlikleri düşük bulunmuştur.

Netice itibariyle bu araştırmanın onüçüncü alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısının, mesleki tükenmişliklerini ve alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Yani özel eğitim alanında çalışan ve mesleki benlik saygısı yüksek olan öğretmenlerin mesleki tükenme düzeyleri düşük tespit edilmiştir. Buna karşın, mesleki benlik saygısı düşük olan özel eğitim çalışanı öğretmenlerin ise mesleki tükenme düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu araştırma sonucunda derlenen bulgular, alanyazındaki sınırlı sayıda ulaşılan araştırmalarca desteklenmektedir. Friedman ve Farber (1992) yaptığı araştırma çalışma bulgularını destekler şekilde mesleki benlik saygısı ile tükenmişliğin negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularını destekler özellikteki bir diğer çalışma ise İsrail’de gerçekleştirilmiş ve mesleki benlik saygısı puanlarıyla tükenmişlik puanları karşılaştırılmış aralarında negatif ilişki olduğu bulunmuştur (Aktaran: Çivilidağ vd., 2018). Bu çalışmada ulaşılan bulgular özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını yükseltmeleri ya da yüksek tutacak çalışmaların yürütülmesinin aynı zamanda mesleki tükenmişliklerinin büyük oranda önüne geçmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Böylece daha başarılı ve uyum içinde çalışan bireyler olmaları sağlanacağı umut edilmektedir.

Bu araştırmanın ondördüncü alt amacına göre özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının iş doyumlarını yordaması incelenmiş ve yapılan analizler sonucunda anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Yapılan analizin yönüne bakıldığında sonucun pozitif çıkması bu yordamanın olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Bu durumda özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgular Youngshin (2011), Tekirgöl (2011) ve Zoroğlu (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Youngshin (2011) engellilere yönelik eğitimlerde görev alan müzik terapistlerinin iş tatmini, mesleki benlik saygısı ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler olduğunu ifade etmiştir. Tekirgöl'ün (2001) araştırmasında elde edilen verilere göre ise mesleki benlik saygısı arttığında iş tatmininin de arttığını tespit edilmiştir. Zoroğlu (2014) araştırmasından elde ettiği sonuç okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarının iş doyumunu anlamlı düzeyde açıkladığıdır. Yukarıda sayılan literatürdeki ilgili çalışmalar bu çalışmadan elde edilen araştırma bulguları ile benzerlik göstermekte ve destekler niteliktedir.

Terminolojide bu çalışmadaki mesleki benlik saygısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı bulgusunu geliştirici sonuçlara da rastlanmıştır. Eltayef'e (2014) göre mesleki benlik saygısı düşük düzeyde olan çalışanlarda iş doyum düzeyleri de düşük çıkmış ve bunun doğal sonucu olarak yaptığı mesleği değersiz görerek işten ayrılma eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Veerasamy, Sambasivan ve Kumar (2013) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları iş doyumunu, mesleki benlik saygısı ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin niteliğine açıklık getirmiştir. Araştırmacılara göre yüksek iş doyumunu ve işe adanmışlık, stres çözme yeteneklerini geliştirmekte ve tükenmişliği azaltarak, bireyin kendine değer verme ve kendine saygı duyma duygularını olumlu yönde etkilemektedir. Bunun sonucu olarak kişilerin hissettiği yüksek özgüven onları işleriyle daha sık ilgilenmeye teşvik etmekte ve dolaylı olarak yaşam ve çalışma memnuniyetini arttırmaktadır. Buna karşın Baloğlu ve diğ. (2006) araştırmasına göre "öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasında negatif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır" bulgusu bu araştırma bulguları ile örtüşmemektedir.

Elde edilen bu sonuca göre örneklem grubundaki özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı arttıkça, iş doyumları da artmaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düştükçe, iş doyumları da düşmektedir. Araştırma diğer sonuçlarından da hareketle örneklem grubu içerisindeki özel eğitim öğretmenlerinin mesleki benlik saygılarının yüksek olması iş doyumları için önem arz etmekle beraber, buna paralel yaşadıkları yüksek iş doyumunu öğretmenlerin yaptıkları mesleği sevdiklerini, benimsediklerini ve değerli gördüklerinin de bir göstergesi olduğu düşünülmektedir. Mesleki benlik saygısının yükseltilmesi ile mesleki tükenmişliğin düşeceği ve iş doyumunun artacağı bulguları ile araştırmacının

deneyimlerinden hareketle, öğretmenlerin mesleki benlik saygılarını artıran unsurları tespit edecek nitel araştırmaların artmasının yanı sıra bu unsurların etkililiğini belirlemeye dönük araştırmaların da yapılmasının öğretmenler için daha doyumlu bir meslek yaşamının kapılarını açacağı düşünölmektedir.



## BÖLÜM VI

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının mesleki benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelendiği bu çalışmadaki bulgular ile ilişki olarak alt problem numarasına göre sıralanmış sonuçlar ve öneriler aşağıda sunulmuştur.

#### 6.1. Sonuç

- 1- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, kişisel başarı alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, duyarsızlaşma alt boyutunda ise çok düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Genel olarak özel eğitim öğretmenleri düşük düzeyde tükenmişlik eğilimleri göstermektedir.
- 2- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.
- 3- Özel eğitim çalışanlarının mesleki benlik saygılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.
- 4- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlikleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- 5- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş doyumları anlamlı farklılık göstermektedir. Özel eğitim alanında çalışan ön-lisans mezunu öğretmenlerin, lisans ve lisansüstü mezun meslektaşlarına kıyasla iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.
- 6- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Eğitim durumu açısından tüm katılımcılar benzer mesleki benlik saygısı düzeylerine sahiptir.
- 7- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev süreleri açısından mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

8- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev sürelerine göre iş doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Özel eğitim alanında çalışan ve meslekteki görev süresi 20 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleğe yeni başlayan özel eğitim alanı çalışanı öğretmenlere kıyasla daha yüksektir.

9- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki görev süresi açısından mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir fark yoktur.

10- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim sektöründe görev süreleri açısından duyarsızlaşma alt boyutunda ve duygusal tükenme alt boyutundaki puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamış buna karşın kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Analizlere göre özel eğitim alanında mesleğe ve çalışmaya yeni başlayan öğretmenler özel eğitim alanında 15 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlere kıyasla kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

11- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanında görev sürelerine göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

12- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin özel eğitim alanındaki görev süreleri açısından mesleki benlik saygıları arasında anlamlı bir fark yoktur.

13- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları mesleki tükenmişliklerini ve alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Mesleki benlik saygısı yüksek olan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin, mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu düzeyleri düşük tespit edilmiştir. Buna karşın, mesleki benlik saygısı düşük olan özel eğitim çalışanı öğretmenlerin ise mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile duygusal tükenme düzeyleri arasında negatif-ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Özel eğitim alanında çalışan ve mesleki benlik saygısı yüksek olan öğretmenlerin, mesleki tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu düzeyindeki tükenmişlikleri düşük tespit edilmiştir.

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile kişisel başarı alt boyutu arasında negatif ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Özel eğitim alanlarında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı yükseldikçe mesleki tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutundaki tükenmişlik düzeyleri düşmektedir. Buna

karşın öğretmenlerin mesleki benlik saygısı düştükçe mesleki tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutundaki tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Mesleki benlik saygısı ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında negatif ve ters yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

14- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygıları iş doyumlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ve mesleki benlik saygısı yüksek düzeyde olanların, iş doyumları da yüksek düzeydedir. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile iş doyumları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

## 6.2. Öneriler

- 1- Engellilere yönelik eğitim veren kurumların örgüt kültürü ve iklimin çalışmaların iş doyum ve tükenmişliklerine etkisini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.
- 2- Mesleğe yeni başlayan özel eğitim çalışanlarına iş doyumlarını artıracak, dolayısıyla tükenmişliklerini azaltıp iş doyumlarını artıracak psikolojik ve sosyal destek programları uygulanabilir ve çalışanların verimliliğinin artırılması için eğitim etkinlikleri ile çeşitli kurum-kuruluşlarla işbirliği yapılabilir.
- 3- Özellikle iş doyumunu düşük, tükenmişliği yüksek düzeyde olan eğitimcilere yönelik mesleki rehberlik destekleri sağlanabilir.
- 4- Literatüre göre ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri ve yetersiz ücretler nedeniyle bireyler tükenmişlik yaşamakta ve iş doyumları azalmaktadır. Bu kapsamda zor bir meslek olan özel eğitim alanında çalışan bireyleri iş ve ücret koşullarında iyileştirmeler yapılabilir.

### 6.2.1. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

- 1- Özel eğitim alanlarında iş doyumunu düşüklüğünün ve tükenmişliğin nedenlerini ortaya koymak amacıyla nitel araştırmalar yapılabilir.
- 2- Özel eğitim öğretmenlerinin hizmet verdikleri engel türlerine göre iş doyum, tükenmişlik ve benlik saygıları araştırılabilir.
- 3- Özel eğitim işgörenlerinin çalıştıkları engel türüne ve düzeyine göre iş doyum ve tükenmişlikleri karşılaştırmalı bir yaklaşımla araştırılabilir.
- 4- Özel eğitim kurumlarının mesleki tükenmişlik ve iş doyum olguları kurum kültürü kapsamında eylemsel araştırmalar yoluyla çalışılabilir.

5- Özel eğitim alanında çalışan işgörenlerin iş doyum, mesleki tükenmişlik ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi ile çok yönlü olarak araştırılabilir.



## KAYNAKÇA

- Acaray, A., Savcı, M. (2018). Mesleki Tükenmişliğe Profesyoneleşmenin Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 331-351.
- Akçamete, G. (1998). *Türkiye’de Özel Eğitim. Özel Eğitim (197-207)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doymu Ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz Üniversitesi, *I.I.B.F. Dergisi*, 2(4), 3.
- Akıncı, M. (2016). *Özel Eğitim Kurumlarında (Rehabilitasyon) Ve Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Alderman A.K. ve Salem B. (2010). Survey Research. *Plast Reconstr Surg*, 126(1), 381-1, 389-391.
- Altan, I. (2015). *Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitim Personelinde İş Doymununun Genel Ruh Sağlığı Düzeyine Etkisinin Branş Çerçevesince Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ardıç, K., Ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Göü Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arıca, O. T. (1999). *Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Saygısı Ve Mesleki Benliksaygısının Geliştirilmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıca, T. (2001). Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışmaları. 6. *Ulusal Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresi*.



- Arıca, T., Ve Dilmaç, B. (2003). Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Öğrencilerinin Bir Takım Değişkenler Açısından Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, Sayı:467, 31-51.
- Ataman, A. (2003), *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Avas, A. (2014). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Avşaroğlu, Selahattin; Deniz, Mehmet Engin; Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 115-129.
- Avşaroğlu, S. ve Ay, M. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Avşaroğlu, S., Ve Öğülmüş, C. (2015). Okulöncesi Ve Zihin Engelliler Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 57-70.
- Ayas, A., Haluk, Ö., Çalık, M., Çimer, A., Ekiz, D., Yiğit, N., . . . Iskurt, E. (2014). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, L. (2002). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Babaoğlu, E. (2007). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 55-67.
- Bacanlı, F. (2003). Mesleki Grup Rehberliğinin Benlik Ve Meslek Kavramlarının Bağdaşımına Etkisi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (35), 336-359.
- Bacanlı, H. (2001). *Gelişim Ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., Korkmaz, T. (2006). İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin

- Değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.
- Başaran, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri Ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayani, A.A, Bagheri, H. (2018). Exploring The Influence Of Self-Efficacy, School Context And Self-Esteem On Job Burnout Of Iranian Muslim Teachers: A Path Model Approach. *J Relig Health*.
- Baysal, Ayşe Can (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Bekar, E. Ö., Şener, D. K., Yılmaz, Ç., Cangür, Ş. (2017). Hemşire Ve Sosyal Çalışmacıların Mezuniyet Öncesi Ve Sonrası Mesleki Benlik Saygılarının Değerlendirilmesi. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(4), 50-55.
- Benevene, P., Ittan, M. M. Ve Cortini, M. (2018). Self-Esteem And Happiness As Predictors Of School Teachers' Health: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Frontiers In Psychology*, 9, 933-941.
- Betz, N. E. (1994). Self-Concept Theory In Career Development And Counselling. *Career Development Quarterly*, 43(1), 32-43.
- Bulu, B. (2016). *Özel Ve Resmi Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burisch, M. A. (2002). Longitudinal Study Of Burnout: The Relative Importance Of Dispositions And Experiences. *Work Stress*, 16, 1–17.
- Burrows, G.D. Ve Mcgrath, C. (2000). Stress And Mental Health Professionals. *Stress Med.*, 16, 269–70.
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V.,& Perrar, K-M. (1999).A Dynamic Model Of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. *Human Relations*, 52(8), 999–1028.
- Bozali, S., Camadan, F. (2018). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Haz Düzeylerinin Açıklanmasında Mesleki Benlik Saygısı Ve Rol Fazlası

- Davranışların Rolünün Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi. *Başkent University Journal Of Education*, 5(1), 27-39.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Camadan, F., Baştopçu, S., Kılıç, Z., Tosun, G., Yangın, N. (2018). Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygıları İle Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Hizmetlerine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 115-136.
- Canpolat, S., Karakelle, S. (2008). Tükenmişlik Düzeyi Yüksek İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilere Yaklaşım Biçimlerinin İncelenmesi. *Eğitim Ve Bilim*, 33, 106-120.
- Cavkaytar, A. (2008). Özel Eğitime Gereksinim Duyan Çocuklar Ve Özel Eğitim. I. H. Diken (Ed.), *Özel Eğitime Gereksinimi Olan Öğrenciler Ve Özel Eğitim* (3-27). Ankara: Pegem Akademi.
- Chao Sf 1 , Mccallion P., Nikel, T. (2011). Factorial Validity And Consistency Of The Maslach Burnout Inventory Among Staff Working With Persons With Intellectual Disability And Dementia. *J Intellect Disabil Res.*, 55(5),529-36.
- Cemaloğlu, N., Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cirhinlioğlu, Z., Demir, A. (2017). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları: İzmir Örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Cruz, O.A1, Pole, C.J, Thomas, S.M.(2007). Burnout İn Chairs Of Academic Departments Of Ophthalmology. *Ophthalmology*, 114(12), 2350-5.
- Coyle D, Edwards D, Hannigan B, Fothergill A, Burnard Pa. (2005). Systematic Review Of Stress Among Mental Health Social Workers. *Int Soc Work*, 48, 201–11. Doi: 10.1177/0020872805050492. [Crossref]
- Çabuk, A. (2015). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çalışkan, O. (2018). *İl Merkezlerinde Ve Taşrada Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Çavuş, M.F. Ve Demir, Y. (2010). The Impacts Of Structural And Psychological Empowerment On Burnout, *Canadian Social Science*, 6(4), 63-72.
- Çaylak, M., Çetin, H., Zetter, S. A., Taş, S. (2013). İş Doyumu Ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (26), 145-163.
- Çelen, Ü., Sarp, N., Kırılmaz, A. (2002). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim Online*, 2(1), 2-9.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.U. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23-39.
- Çığışar, A. V. (2018). *Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklere Ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Adana İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çimen, M. (2000), *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızılırmak, B., Denizli, T. (2018). Mesleki Benlik Saygısı, Sürekli Kaygı Ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(3), 45-60.
- Çoban, F. (2017). *Kamu Ve Özel Kurumlarda Çalışan Kişilerin Mesleki Doyum Ve Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çolak, Y. (2017). *İlkokul Ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Demir, D. (2018). *Bilişim Öğretmenlerinin Sanal Yalnızlık, Mesleki Tükenmişlik Ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Demir, V., Gürsoy, F., Ada, Ş. (2011). Okulöncesi Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 597 - 614.
- Demirel, Ö. (1999). *Öğretme Sanatı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Deniz, S. (2001). Bireyin Meslek Seçimini Etkileyen Kaynaklar: Yeni Teknolojilerden İnternet. *Muğla Üniversitesi Sbe Dergisi*, Sayı:6, 1-9.
- Deniz, S. S. (2016). Van İli Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (28), 379-387
- Dhanalakshmi, V. Ve Eljo, J.G. (2012). Job Satisfaction Among Special Educators Of Children With Developmental Disabilities. *Indian Journal Of Applied Research*, 4(12), 196-198.
- Dilmaç, B., Ekşi, H. (2008). Meslek Yüksek Okullarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Yaşam Doyumları Ve Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 279-289.
- Dilmaç, B., Çıkkılı, Y., Işık, H., Sungur, C. (2009). Teknik Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleklerine İlişkin Tutumlarının Yordayıcısı Olarak Mesleki Benlik Saygısı. *Selçuk-Teknik Dergisi*, 8(2), 127-143.
- Dilmaç, Bülent; Ekşi, Halil. (2012). Öğretmenlerin Sahip Oldukları Değerlerin Ve Özgeci Davranışların Mesleki Benlik Saygısı Açısından İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 65-82.
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik Ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi- Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diri, M. S., Kıral, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (39), 125-149.

- Doğru, N., Peker, R. (2004). Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 315-328.
- Drafke, M. (2009). *The Human Side Of Organizations*. 10th Edition. Upper Saddle River, Nj: Pearson Education, Inc.
- Dursun, Ö. Ö., Çuhadar, C., Tanyeri, T. (2014). Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 131-142.
- Dülger, V. (2014). *Tükenmişlik Sendromu Ve İş Doyumuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyla Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Efiliti, E., Çıkkılı, Y. (2017). Özel Eğitim Bölümü Öğrencilerinin Benlik Saygısı Ile Mesleki Benlik Saygısının İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 99-114.
- Er, A. C. (2018). *Özel Eğitimde Çalışan Öğretmenlerin Otomatik Düşüncelerinin Tükenmişlik Düzeyi Ve İş Doyumu Ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdemoğlu Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3182.
- Ergin, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Eripek, S. (2005). Özel Eğitim. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Aöf Yayınları.
- Esther K. Mocheche, J. B. Ve Pamela, R. (2017). Influence Of Self-Esteem On Job Satisfaction Of Secondary School Teachers İn Kenya. *International Journal Of Advanced And Multidisciplinary Social Science*, 3(2), 29-39
- Eskilden, K. J., Kristensen, K. And Westlund A. H. (2003). Work Motivation And Job Satisfaction İn The Nordic Countries. *Employee Relations*, 26(2), 122-136
- Fahrenkopf, A.M., Sectish, T.C., Barger, L.K, Sharek, P.J, Lewin, D., Chiang, V.W, Et Al. (2008). Rates Of Medication Errors Among Depressed And Burnt Out Residents: Prospective Cohort Study. *Bmj.*, 336(7642), 488–91.

- Faragher Eb, Cass M, Cooper Cl. (2005). The Relationship Between Job Satisfaction And Health: A Meta-Analysis. *Occup Environ Med.*, 62, 105–12.
- Faragher. E.B., Cass, M., Cooper C.L. (2005). The Relationship Between Job Satisfaction And Health: A Meta-Analysis. *Occup Environ Med*, 62, 105–12.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Freeborn, D.K. (2001). Satisfaction, Commitment, And Psychological Well-Being Among Hmo Physicians. *West J Med.*, 174,13–9.
- Freudenberger, N. (1974). Staff Burnout. *Journal Of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. J., Richelson, G. (1981). *Burn-Out; How To Beat The High Cost Of Success*. New York: Doubleday Company, Inc.
- Gigantesco A, Picardi A, Chiaia E, Balbi A, Morosini P. (2003). Job Satisfaction Among Mental Health Professionals In Rome, Italy. *Community Ment Health J.*, 39, 349–55.
- Girgin, G., Baysal, A. (2005). Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. *Tsk Koruyucu Hekimlik Bülten*, 4 (4), 172-187.
- Gorskaya, N., Glyzina, V. Belousova, S. (2015). Ways Of Improving Students' Creative Activities In Classes. *Baikal Research Journal*, 3(6), 10-15.
- Gökmen, B. (2017). *Gökmen, B. Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Psikolojik Dayanıklılık Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gui, L.1, Barriball, K.L., While, A.E. (2009). Job Satisfaction Of Nurse Teachers: A Literature Review. Part I: Measurement, Levels And Components. *Nurse Educ Today*, 29(5), 469-76.
- Güdük, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş. B., Aslan, D. (2005). Ankara'da Bir Tıp Fakültesinde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerinde Tükenmişlik Sendromu. *Sted*, 14(8), 169-173.

- Güler M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu Ve İş Veriminde Depresyon, Kaygı Ve Bazı Değişkenlerin Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ., Toprak, D. (2010). A Comparison Of Primary School Teachers And Special Primary School Teachers' Job Satisfaction Levels. *Elementary Education Online*, 9(1), 150-169.
- Gündem, Z. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Motivasyon, Mesleki Benlik Saygısı Ve Mesleğe Yönelik Yetkinlik Duygusu Algıları Arasındaki Etkileşim*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim Ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürsoy, N. (2013). *Hastane Çalışanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi- Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hackman J. R., G.R. Oldham. (1975). Development Of The Job Diagnostic Survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60 (2), 159–170.
- Harmankaya, S. H. (2018). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı Ve Umut Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Hastings Rp1, Horne S, Mitchell G. (2004). Burnout İn Direct Care Staff İn Intellectual Disability Services: A Factor Analytic Study Of The Maslach Burnout Inventory. *J Intellect Disabil Res*, 48(3), 268-73.
- Hudek-Knežević, J., Krapić, N. And Rajter, L. (2005). The Relation Between Emotional Control, Perceived Stress At Work And Professional Burnout İn Hospital Nurses. *Psihologijske Teme*, 14, 41–54.



- Hunnibell, L. S. (2006). Self-Transcendence And The Three Aspects Of Burnout Syndrome İn Hospice And Oncology Nurses. Case Western Reserve University Health Sciences, Cleveland.
- Irmak, M. (2015). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygılarının Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işık, N. E. (2006). *Öğretmen Adaylarının Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Işıkhan, V. (2017, Nisan). Özel Eğitim Alanında Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeylerine Etkide Bulunan Faktörlerin İncelenmesi. *Toplum Ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 7-26.
- Izgar, H., (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jenić, S. (2002). The Sources Of Occupational Stress And Burnout Among Workers İn Centre Lug. *Ljetopis Studijskog Centra Socijalnog Rada*, 9, 49–67.
- John, O. (2002). Smart Thinking For Challenged Health Systems. *Mark Health Serv.*, 22(2), 24–8.
- Kabir, M. J., Heidari, A., Etemad, K., Gashti, A. B., Jafari, N., Honarvar, M. R., Ariaee, M., Lotfi, M. (2016). Job Burnout, Job Satisfaction, And Related Factors Among Health Care Workers İn Golestan Province, Iran. *Electronic Physician*, 8(9), 2924-2930. Doi:10.19082/2924
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Dergisi*, 68, 29-32.
- Kadıoğlu, S. (2018). *Eğitim Kurumlarında Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Kapar, G. (2016). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 139-153.
- Karabörk, R. (2018). *Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Özel Eğitim Mevzuatına İlişkin Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Karacan, A. (2012). *Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir Ve Öğretilebilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi "İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karadağ, A. (2002). Meslek Olarak Hemşirelik. Atatürk Üniv. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2).
- Kavla, I. (1998). *Hemşirelerde İş Doyumu İle Tükenmişlik İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, T. (2018). *Acil Ve Yoğun Bakım Hemşirelerinde İletişim Becerileri Ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100 -119.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kırcaali İftar, G. (1998). *Özel Gereksinimli Bireyler Ve Özel Eğitim*. S. E. (Ed.), Özel Eğitim (1-14). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İlköğretim Öğretmenliği Lisans Tamamlama Programı.
- Kızılaslan, A., Zorluoğlu, S. L., Yücel, A., Sözbilir, B. (2016). Yeti Yitimi Modellerinin Tarihsel Süreci. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 183-197.
- Kocaman, A. (2018). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

- Korucu, N. (2005). *Türkiye'de Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Hizmeti Veren Kurumların Karşılaştığı Güçlüklerin Analizi: Kurum Sahipleri, Müdür, Öğretmen Ve Aileler Açısından*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kulaksızoğlu, A. (2000). *Ergenlik Psikolojisi*. Ankara: Remzi Kitapevi.
- Kutlu, M., Soğukpınar, E. (2015). Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *E-International Journal Of Educational Research*, 6 (1), 84-101
- Kuzgun, Y. (1986). Meslek Seçiminde Kararsızlık. *Eğitim Fakültesi Dergisi (Ankara)*, 217.
- Leiter, M. (1991, 32). The Dreams Denied: Professional Burnout And The Constraints Of Human Service Organizations. *Canadian Psychology*, P. 4.
- Leiter, M.P, Schaufeli, W.B. Consistency Of The Burnout Construct Across Occupations. *Anxiety Stress Coping*, 9, 229–43.
- Leiter, M.P., Clark, D., Durup, J. (1994). Distinct Models Of Burnout And Commitment Among Men And Women İn The Military. *J Appl Behav Sci*. 30:63–82.
- Ljubotina, D. And Družić, O. (1996). Burnout Syndrome Among Helpers And Its Influencing Factors. *Ljetopis Studijskog Centra Socijalnog Rada*, 3, 51–64.
- Lourel, M1, Gueguen, N.(2007). A Meta-Analysis Of Job Burnout Using The Mbi Scale. *Encephale*. 33(6),947-53.
- Malakouti, S.K., Nojomi, M., Salehi, M., Bijari, B. (2011). Job Stress And Burnout Syndrome İn A Sample Of Rural Health Workers, Behvarzes, İn Tehran, Iran. *Iran J Psychiatry*, 6(2),70–4.
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout, *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Ve Zimbardo, P. G. (1982). *In Burnout – The Cost Of Caring (P. 3)*. Englewood Cliffs, New Jersey.: Prentice-Hall Inc.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3rd Ed.). Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C, Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annu Rev Psychol*, 52, 397–422.
- Milli Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği. (2012). T.C. Resmi Gazete, 28239, 20 Mart 2012.
- Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. (2018). T.C. Resmi Gazete, 30471, 07 Temmuz 2018.
- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik. (2018). T.C. Resmi Gazete, 30455, 21 Haziran 2018.
- Melo, Mb, Barbosa, Ma, Souza, Pr. (2011). Job Satisfaction Of Nursing Staff: Integrative Review. *Rev Lat Am Enfermagem*, 19(4), 1047–55
- Mistan, B. (2017). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Moore, E, Ball, R.A, Kuipers, L. (1992). Expressed Emotion İn Staff Working With The Long-Term Adult Mentally İll. *Br J Psychiatry*. 1992;161:802–8. [Pubmed]
- Mutkins E 1 , Kahverengi Rf , Thorsteinsson E.B. (2011). Stress, Depression, Workplace And Social Supports And Burnout İn Intellectual Disability Support Staff. *J Intellect Disabil Res.*, 55(5), 500-10.
- Nirel, N, Shirom, A, Ismail, S. (2004). The Relationship Between Job Overload, Burnout And Job Satisfaction, And The Number Of Jobs Of Israeli Consultants. *Harefuah*, 143, 779–84.
- Ogresta J, Rusac S. Sources Of Occupational Stress Among Psychiatric Social Workers. *Socijalna Psihijatrija*. 2007;35:3–12. [In Croatian]
- Okpara, J.O., Squillace M., Erondü E.O. (2005). Gender Differences And Job Satisfaction: A Study Of University Teachers İn The United States, Women İn Management Review, 20(3), 177-190
- Oldham G.R., Hackman J.R. Not What İt Was And Not What İt Will Be: The Future Of Job Design Research. *J. Organ. Behav.* 2010;31:463–479.

- Özbey, F., Güleç-Aslan, Y., Sola-Özgüç, C., Cihan, H. (2014). Vaka Araştırması: Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Sorunları Ve İhtiyaçları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31). 639-654.
- Özcan, M. (2015). Zihin Engelli Bireylerde Görsel Sanat Eğitimi. *Aydın Sanat*, 1(2), 71-83.
- Özen, Y., Gülaçtı, F. (2010). Benlik-Kavramı Ve Benliğin Gelişimi Bilen Benliğe Gereksinim Var Mı? *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2).
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özmen, H. (2001), *Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Peduzzi, P., Concato, J., Feinstein, A.R. Ve Holford, T.R. (1995). Importance Of Events Per Independent Variable İn Proportional Hazards Regression Analysis. Iı. Accuracy And Precision Of Regression Estimates. *J Clin Epidemiol*, 48, 1503–10
- Peery, A. I. (2006). Caring And Burnout İn Registered Nurses: Whats The Connection? North Carolina State University.
- Pepe, A. , Addimando, L., Veronesea, G. (2017). Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance İn The Teacher Job Satisfaction Scale (Tjss) Across Six Countries. *Eur J Psychol*, 13(3), 396–416.
- Prosser D, Johnson S, Kuipers E, Dunn G, Szmukler G, Reid Y, Et Al. (1999). Mental Health, “Burnout” And Job Satisfaction İn A Longitudinal Study Of Mental Health Staff. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 34, 295–300.
- Poghosyan, L. (2008). Cross-National Exploration Of Nurse Burnout: Predictors And Consequences İn Eight Countries. University Of Pennsylvania.
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri İle İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgüt İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Reilly, E., Dhingra, K. And Boduszek, D. (2014). Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Self-Esteem, And Job Stress As Determinants Of Job Satisfaction. *International Journal Of Educational Management*, 28 (4), 365-378.
- Robbins, S.P., T. Judge (2008). *Organization Behavior*. 13. Baskı. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rogers, C. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Sağlam Arı, G., Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim Ve Ekonomi*, 15(1),31-148.
- Saindon-Larose, D., Rainville, T. (1993). Work Satisfaction Of Nurses İn Psychiatry. *Can Nurse*, 89, 47–50.
- Salvagioni, D., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., Andrade, S. M. (2017). Physical, Psychological And Occupational Consequences Of Job Burnout: A Systematic Review Of Prospective Studies. *Plos One*, 12(10), 1-29
- Sarı, H. (2004). An Analysis Of Burnout And Job Satisfaction Among Turkish Special School Headteachers And Teachers, And The Factors Effecting Their Burnout And Job Satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306
- Sarı, K. (2016). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Çocuk Sevgilerinin Ve Mesleki Benlik Saygılarının Profesyonellik Değişkenleri Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Sayın, S. (2005). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumları Ve Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 19, 272-281.
- Serin, H. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Sevimli, F., Işcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-65.
- Shirom, A., Nirel, N., Vinokur, A.D. (2006). Overload, Autonomy, And Burnout As Predictors Of Physicians' Quality Of Care. *J Occup Health Psychol*. 2006;11:328–42. Doi: 10.1037/1076-8998.11.4.328.

- Silah, Mehmet (2000). *Çalışma Psikolojisi* (1. Baskı). Ankara: Selim Kitapevi Yayınları.
- Sinan, L. (2008). *Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları II. Kademe Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soğukpınar, E. (2014). *Rehber Öğretmenlerin Benlik Saygısı Ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Sönmezgil, C. A. (2018). *Mesleki Tükenmişliğin Psikopatoloji, İnanç Ve Kontrol Odağı Yönünden Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, P. (1997). Measurement Of Human Service Staff Satisfaction: Development Of The Job Satisfaction Survey. *American Journal Of Psychiatry*, 13, 693–713.
- Strydom, L., Nortje, N., Roelf, B., Beukes, I. Esterhuysen, K. (2011). Job Satisfaction Amongst Teachers At Special Needs Schools. *South African Journal Of Education*, 32(3), 255-266.
- Strassmeier, W. (1992). Stress Amongst Teachers Of Children With Mental Handicaps. *International Journal Of Rehabilitation Research*, 15(3), 235-239.
- Sucuoğlu, B., & Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.
- Sundquist, J., Johannsson, S,E. (2000). High Demand, Low Control, And Impaired General Health: Working Conditions İn A Sample Of Swedish General Practitioners. *Scand J Public Health*, 28(2), 123–31.
- Super, D. E. (1963). *Career Development: Self-Concept Theory*. Teacher College. Columbia University.
- Super, D. E. (1968). *Self Concepts In Vocational Development*. New York: Rinehart&Winston.
- Sünkür, M. (2014). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., Pekşen, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Sürgen, S. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Eğilimleri Ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, F., Şahin, D. (2012). Engelli Bireylerle Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. *Öğretmen Eğitimi Ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2), 275-294.
- Şahinoğlu, N., Arkar, H. (2011). Tükenmişlik Sendromu İle Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri İle Mizaç Ve Karakter Envanteri'nin Karşılaştırılması. *Yeni Symposium*, 49(3), 159-164.
- Şener, D. K., Karaca, A., Açıkgöz, F., Süzer, F. (2011). Hemşirelik Eğitimi Mesleki Benlik Saygısını Değiştirir Mi? *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 12-16.
- Şengül, A. (2008). *İş Doyumu Ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu Ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel Ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim Ve Bilim*, 33(14), 54-70.
- Tebandeke, A. Z. (2008). The Relationship Among Sense Of Coherence, Job Burnout, And Health Status Of Hospital Psychiatric Nurses. Walden University.
- Tekirgöl, D. Y. (2011). *Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini Ve Yaşam Mutluluğu Ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toprak, B. (2017). *Öğretmenlerin Eşli Ruminasyon Ve Öz-Duyarlık Düzeyleri Ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Tuğrul, B., Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.



- Tümekaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türe, M. E. (2008). *Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Bireysel Eğitimcilerin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ummanel, A., Gürkan, T. (2017). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Özel Eğitimle İlgili Kavramlara Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 12(17).
- Urfalıaksoy, Ş. (2007). *Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Usta, A. (2012). Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği Ve Çalışma Ahlakı Üzerine. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 403-421.
- Usta, M. (2009). Özel Eğitim Gerektiren Birey, Aile Ve Din Eğitimi. *Din Araştırmaları Dergisi*, 75-110.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Vahey, Dc, Aiken, Lh, Sloane, Dm, Clarke, Sp, Vargas D. (2004). Nurse Burnout And Patient Satisfaction. *Med Care*, 42(2), 57-66.
- Van Der Meer, L., Nieboer Ve Finkenflügel, H., Cramm, J.M.(2018). The Importance Of Person-Centred Care And Co-Creation Of Care For The Well-Being And Job Satisfaction Of Professionals Working With People With Intellectual Disabilities. *Scand J Caring Sci.*, 32(1), 76-81.
- Veerassamy, C., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2013). Individual Skills Based Volunteerism And Life Satisfaction Among Healthcare Volunteers In Malaysia: Role Of Employer Encouragement, Self-Esteem And Job Performance, A Cross-Sectional Study. *Plos One*, 8(10), 1-13
- Vural, B. (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.

- Vural, S., Yücesoy, Ş. (2003). Türkiye’de Özel Gereksinimli Bireylere Yönelik Hizmetlerin Yasal Yapılanmasında Avrupa Birliği’ne Uyum Çabalarının Yansımaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 141-157.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği Ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Woodley, A. (2004). Getting And Analysing Quantitative Data. The Prest Training Resources. Commonwealth Of Learning. (Pdf)
- Yazıcı, E. B. (2018). *Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları Ile Kariyer Yaşantıları, Mesleki Benlik Saygıları Ve Kişisel Sağlık Davranışları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Yerebakan, H. B. (2007). *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, Y., Kırimoğlu, H., Temiz, A. (2010). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay İl Örneği). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*, 12 (1), 29–35.
- Yiğit, A. (2007). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik Ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Youngshin, K. (2011). Music Therapists’ Job Satisfaction, Collective Self-Esteem, And Burnout. *The Arts In Psychotherapy*, 39(1), 66-71.
- Yücel, Ü. A., Yıldız, H., Seferoğlu, S. S. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri Ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim Ve Bilim*, 39(174), 348-364.
- Yüksel, B. (2009). *Özel Eğitim Ve Genel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişliklerine Etki Eden Değişkenlerin İrdelenmesi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Zarafshan, H., Mohammadi, M. R., Ahmadi, F., Arsalani, A. (2013). Job Burnout Among Iranian Elementary School Teachers Of Students With Autism: A Comparative Study. *Iranian Journal Of Psychiatry*, 8(1), 20-7.
- Zoroğlu, Ö. (2014). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleğe Yönelik Tutumları, Mesleki Benlik Saygıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- 573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (1997). T.C. Resmi Gazete, 23011, 06 Haziran 1997.
- Abushaira, M. (2012). Job Satisfaction Among Special Education Teachers İn Jordan. [https://www.researchgate.net/publication/256845662\\_Job\\_Satisfaction\\_Among\\_Special\\_Education\\_Teachers\\_In\\_Jordan](https://www.researchgate.net/publication/256845662_Job_Satisfaction_Among_Special_Education_Teachers_In_Jordan), Erişim Tarihi: 10.02.2019.
- Eltayef, G.M. (2014). Burnout, Self- Concept And Their Relationship To Job Satisfaction Among Nurses İn Libya. Unpublished Phd Thesis, Universiti Sains Malaysia. <https://pdfs.semanticscholar.org/71ed/5637fc3fa71c97a2a6b8fb86c938933d923e.pdf>, Erişim Tarihi: 16.02.2019.
- Foster, S. J. (2010). *The Relationship Between Professional Identity And Collective Self- Esteem İn School Counselors*. Unpublished Doctoral Dissertation, University Of New Orleans, New Orleans. <http://www.linkedin.com/pub/foster/ /15/1b2>, Erişim Tarihi: 21.04.2019.
- Juergen H.P. New Sampling Designs And The Quality Of Data. <http://mrvar.fdv.uni-lj.si/pub/mz/mz19/hoff.pdf>, Erişim Tarihi: 30.12.2018.
- MEB İstatistikleri (2018). Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2017/'18. [https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik\\_goruntule.php?KNO=327](https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=327), Erişim Tarihi: 03.05.2019.
- Pescitelli, D. (1996). An Analysis Of Carl Rogers' Theory Of Personality. <http://www.wynja.com/personality/rogersff.html>, Erişim Tarihi: 25.03.2018.
- TDK (Türk Dil Kurumu). (2019). [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=İ%C5%9f](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=İ%C5%9f), Erişim Tarihi: 03.05.2019.

## **EKLER**

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Ek 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Envanteri)

Ek 3: Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği (Envanteri)

Ek 4: Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Ek 5: Araştırma Süreci

Ek 6: Araştırma İzni

Ek 7: Özgeçmiş



**EK-1****KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Değerli Meslektaşım; bu anket "Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının mesleki benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi" konulu bilimsel çalışma için bilgi toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Soruları cevaplama gösterdiğiniz özen, samimiyet ve sabır alanda var olan durumu en yalın haliyle ortaya koyulması için gerçekten çok değerlidir. Toplanacak veriler/bilgiler bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır. Anket "Kişisel Bilgi Formu" ve 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin değerlendirmeye girebilmesi için lütfen işaretli madde bırakmayınız. Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Soner ÇANKIRAN

**KİŞİSEL BİLGİLER****1- Eğitim Durumunuz**

Ön Lisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora  Diğer...

**2- Meslekteki Görev Süreniz**

0-4 yıl  5-9 yıl  10-14 yıl  15-19 yıl  20 yıl ve üzeri

**3- Özel Eğitim Alanındaki Görev Süreniz**

0-4 yıl  5-9 yıl  10-14 yıl  15-19 yıl  20 yıl ve üzeri



## EK-3

**HACKMAN VE OLDHAM İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ (ENVANTERİ)**

Aşağıdaki ankette yaptığınız işle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır.

Lütfen ifadeleri dikkatle okuyunuz ve size uygun seçeneği işaretleyiniz.

<b>III. BÖLÜM</b>					
	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsızım	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?					
2. Aldığınız para ve destekler yeterli mi?					
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?					
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?					
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?					
13. İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?					
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?					

## EK 4

## ARICAK MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

<p style="text-align: center;"><b>III. BÖLÜM</b></p> <p>Meslek yaşantınızı göz önünde bulundurarak her bir madde de yer alan ifadeyle ilgili olarak katılma derecenizi belirten seçeneklerden birisini işaretleyiniz. Tüm cevaplama işlemlerindeki karşılaştığınız “Mesleğim: . . . . .” ifadesinde eğitimi aldığınız mesleğinizi değil; <u>şu anda yaptığınız mesleğinizi</u> düşünmeniz amaçlanmıştır.</p>	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2. Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3. Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4. Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.					
5. Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6. Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7. Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8. Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9. Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
23. Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24. Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25. Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26. Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27. İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
28. Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29. Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30. Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					



**EK 5**  
**ARAŞTIRMA SÜRECİ**

	AYLAR
1. Özel eğitim alanında çalışanlarda tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı değişkenlerine yönelik literatür taraması yapılmıştır	
2. Araştırmanın amacı, alt amaçları ve değişkenleri tanımlanmış ve sınırlanmıştır.	
3. Çalışmada kullanılacak olan tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı ölçeklerinin uygulama izinleri alınmıştır	
4. Çalışmada kullanılacak olan tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı ölçeklerinin deneme grubunda güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmıştır.	Eylül 2018
5. Araştırmada tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı ölçeklerinin uygulanacağı özel eğitim kurumları belirlenmiştir.	Eylül 2018
6. İlgili kurumlardan ölçek uygulamalarına ilişkin izinler alınmıştır.	Eylül 2018
7. Tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı ölçeklerinin nasıl uygulanacağına ilişkin anketörler bilgilendirilmiştir.	Ekim 2018
8. Tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı ölçekleri 2 ay süreyle önceden saptanan özel eğitim kurumlarında görev yapan bireylere uygulanmıştır.	Ekim-Kasım 2018
9. Kişisel bilgi formu, tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı ölçeklerinin bilgisayarda Excel programına veri girişleri yapılmıştır.	Ocak 2019
10. Araştırma verileri üzerinde SPSS programında analizler yapılmıştır.	Ocak-Şubat 2019
11. Özel eğitim çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu ve benlik saygısı verilerinin analizi ile elde edilen bulgular tablolara dönüştürülerek açıklanmıştır.	Şubat-Mart 2019
12. Araştırmanın literatür, problem, yöntem, bulgu ve sonuç önerileri bir araya getirilerek raporlaştırılmıştır.	Mart-Nisan 2019

**EK 6**  
**ARAŞTIRMA İZİNİ**



T.C.  
**KONYA VALİLİĞİ**  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308/605.99/5057619

05/11/2014

Konu: Araştırma İzni

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 27/10/2014 tarihli ve 48178250.300/1232 sayılı yazı

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Özel Eğitim Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Soner ÇANKIRAN'ın "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen ve onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen araştırmanın, özel eğitim okulları, rehberlik ve araştırma merkezleri, kaynaştırma eğitimi veren okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen nüshalar kullanılacak olup; sonucun CD ortamında iki nüsha olarak gönderilmesi gerekmektedir.

Bilginizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Mukadder GÜRSOY  
İl Milli Eğitim Müdürü

EK:  
Anket Formu (4 Sayfa)

05 -11- 2014

Akçeşme Mah. Garaj Cad. No:4 42020 Karatay/KONYA  
Tel : 0332 353 30 50 Faks : 0332 351 59 40  
Web : <http://konya.meb.gov.tr>  
E-Posta : [konyamem@meb.gov.tr](mailto:konyamem@meb.gov.tr)

Strateji Geliştirme:  
Bilgi:F.GÖRES  
Tel : 0332 353 30 50 /1250  
[istatistik42@meb.gov.tr](mailto:istatistik42@meb.gov.tr)

## EK 7

 KONYA	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
--	---	---

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Soner ÇANKIRAN	İmza	
Doğum Yeri:	Eğirdir		
Doğum Tarihi:	1979		
Medeni Durumu:	Evli		

## Öğrenim Durumu

Derece	Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim:	İrfan Kaynak İlkokulu		Isparta	1984-1989
Ortaöğretim:	Eğirdir Lisesi Orta Okulu		Isparta	1989-1992
Lise:	Eğirdir Lisesi		Isparta	1992-1995
Lisans:	Pamukkale Üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği	Denizli	1996-2000
Yüksek Lisans:	Selçuk Üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği	Konya	2005-2007
Yüksek Lisans:	Necmettin Erbakan Üni.	Özel Eğitim	Konya	2012-2019
Becerileri:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018000226 Nolu Özel Öğrenme Güçlüğü Eğitim Uygulamaları Kursu (2018/İstanbul)-Eğitim Görevliliği</li> <li>• 2018420391 Nolu Geçici Koruma Statütüsündeki Öğrencilere Yönelik Özel Eğitim Hizmetleri Kursu (2018/Konya)-Eğitim Görevliliği</li> <li>• 2017420224 - 2017420680 - 2017420687 - 2017420688 - 2017420689 - 2017420730 - 2017420902 – 2018420121 Nolu Özel Eğitim Uygulamaları Kursu (2012/2017-2018/Konya) -Eğitim Görevliliği</li> </ul>			
İlgi Alanları:				
İş Deneyimi:				
Aldığı Ödüller:	Kaymakamlık Başarı Belgesi (20.07.2017) 2013-Elmis-Er Sözel Bildiri Katılım Belgesi 2013-23. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Sözel Bildiri Katılım Belgesi 2015-24. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Sözel Bildiri Katılım Belgesi			
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar:				
E-Posta :	soner.cankiran@hotmail.com			
Adres:				

