

Özel Eğitim Öğretmenlerinin İş Doymu ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişisini İncelenmesi

Yıldız ÖZCAN¹

Saraç SAİM²

Saraç NEJLA³

1 Elazığ İsmetpaşa İlköğretim Okulu, ORCID: 0009-0004-0516-305X

2 Elazığ İsmetpaşa İlköğretim Okulu, ORCID: 0009-0000-0709-0297

3 Elazığ Atatürk Anadolu Lisesi, ORCID: 0009-0001-3208-0047

Makale Bilgisi

ÖZET

Gönderim Tarihi:
17.01.2024

Kabul Tarihi:
02.02.2024

Yayın Tarihi:
04.04.2024

Bu çalışmada, özel eğitim öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişlik kavramını ve etkilerini inceleyerek, iş doymu mesleki tükenmişlik düzeylerini demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır.

Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada anket uygulaması yolu ile Google form uygulaması üzerinden elde edilen veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır.

Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek ve iş doyumunda orta düzeyde belirlenmiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ve iş doyumuna ilişkin olarak bulunan sonuçlara göre; Özel eğitim öğretmenlerinin yaş, hizmet yılı, öğrenci sayısı arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığı, gelir düzeyi arttıkça ve tükenmişlik düzeyini azaldığı ayrıca resmi okullarda eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin azalığı belirlenmiştir. Özel eğitim öğretmenlerini iş doyumuna, yaş, hizmet yılı ve öğrenci sayısı arttıkça iş doyumunun düştüğü, evli öğretmenlerin ve özel eğitim kurum öğretmenlerini iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmiş düzeyi ile iş doyumlarının arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel eğitim öğretmenleri, Mesleki tükenmişlik, İş doymu

The Investigation of the Relationship Between Job Satisfaction and Exhaustion Perceptions of Special Education Teachers

Article Info

ABSTRACT

Sending date:
17.01.2024

Acceptance Date:
02.02.2024

Release Date:
04.04.2024

This study aims to examine job satisfaction and professional burnout levels of special education teachers in terms of demographic variables by examining the concept and effects of job satisfaction and professional burnout.

"Maslach Burnout Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used to determine the burnout level of special education teachers. In the research, the data obtained through the questionnaire application was obtained through the Google form application. SPSS 25.0 programme was used for statistical analysis of the data obtained. It was determined that the occupational burnout level of special education teachers was high and job satisfaction was at medium level. According to the results found regarding the professional burnout level and job satisfaction of special education teachers; it was determined that the burnout level of special education teachers increased as the age, years of service, number of students increased, the income level increased and the burnout level decreased, and the burnout level of teachers teaching in public schools decreased. It was determined that job satisfaction of special education teachers decreased as age, years of service and number of students increased, and job satisfaction of married teachers and special education institution teachers was higher. A moderate negative relationship was found between the professional burnout level of special education teachers and their job satisfaction.

Keywords: Special education teachers, Occupational burnout, Job satisfaction

GİRİŞ

Özel eğitim öğretmenlerinin amacı, tüm öğrencilerin derse katılabilmesini özel bir öğrenme ortamında özel eğitim hedeflerine ulaşmalarında onlara en iyi şekilde nasıl yardımcı olunacağı konusunda kararlar alınmasını sağlamaktır. Günümüzün öğretmenlik mesleği, çeşitli öğrenci gruplarıyla ilgilenen farklı derecelerde eğitim ve niteliklere sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Dünyanın pek çok bölgesinde, özel eğitim öğretmenleri, iş sorumlulukları ve eğitim hazırlığı açısından meslektaşlarından farklı olan ayrı bir profesyonel eğitimci grubudur. Özellikle fiziksel, zihinsel, dilsel, sosyal, duygusal ve öğrenme özellikleri bakımından kendine özgü özelliklere sahip öğrencilerle çalışan özel eğitim öğretmenleri, öğrencilerinin gereksinimlerini karşılamak için özel bir eğitime müfredatına ihtiyaç duymaktadır (Hashim ve ark., 2017:682).

Maurya ve Singh (2019), öğretmenin yalnızca öğrencileri eğiten bir kişi olmadığını, aynı zamanda bir sosyal kurucu olduğunu ifade etmiştir. Öğretmen, tüm eğitim sisteminin üzerine inşa edildiği temel taşdır. Hiçbir okul reformu planı öğretmenlerin değerini göz ardı edemez. Özel eğitim alanındaki iş tatmini sorunundan Özel eğitim öğretmenleri de eşit derecede etkilenmektedir. Bu öğretmenler eğitim sistemi tarafından istihdam edilmektedir, ancak ücretleri, yan hakları ve statüleri diğer öğretmenlere göre çok daha düşüktür.

Özel eğitim öğretmenleri, öğrenme, davranışsal, duygusal ve fiziksel engelleri olan öğrencileri eğitme konusunda uzmanlaşmış kişilerdir. Bu çalışma, gelişimsel yetersizliği olan çocukların Özel eğitim öğretmenlerine odaklanmıştır. Gelişimsel engeller, otizm, dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu, zihinsel gerilik, öğrenme güçlüğü vb., bu engeller hafiften yüksek düzeye kadar değişmektedir.

Özel eğitimin amacı tüm öğrencilerin müfredata erişimine yardımcı olmak olduğundan, bireyselleştirilmiş eğitim programları geliştirmek, işbirliğine dayalı talimatlar planlamak ve özel eğitim hizmetlerini ve desteklerini sınıflara entegre etmek için ekip çalışması veya işbirliğine dayalı ekip çalışması gereklidir. (Snell, ve ark., 2000).

Nagase, ve ark., (2020:196), 'Özel İhtiyaçlar Eğitimi'nin amacının, engelli olup olmadıklarına bakılmaksızın tüm insanların değer gördüğü ve engelli olanların topluma tam olarak katılabildiği bir toplum yaratmak olduğunu belirtmiştir. Genel eğitim öğretmenlerinin kaynaştırmaya yönelik olumsuz tutumları ve öğrenmenin etkili bir şekilde aktarılmasını teşvik etmemeleri veya garanti etmemeleri nedeniyle öğrenciler gerekli akademik düzeyde performans gösterememiştir. Öğretmenlerin tutumları, hem öğrencilerinden beklentilerini hem de öğrencilerine karşı davranışlarını etkilemiştir. Eğer öğretmenin engelli çocuklara karşı tutumu kötüyse, öğrenci kötü bir deneyim yaşayacak, ancak öğretmen olumlu bir tutuma sahipse, öğrenci harika bir deneyim yaşayacaktır. Alexander ve Strain'in araştırmasına göre, öğretmenlerin tutumları, beklentileri ve eylemleri öğrencilerin hem öz imajlarını hem de akademik başarılarını etkilemektedir. Öğretmenlerin tutumlarının öğrencilerin başarısı üzerinde çeşitli etkileri vardır. İyi bir tutuma sahip öğretmenlerin sınıf

yönetimi stratejilerini ve uygun öğretim yöntemlerini uygulama ve sınıfta yenilikleri benimseme olasılığı daha yüksektir (Jadoon ve ark., 2022).

Küçüközyigit ve ark., (2017:29), insanların özel eğitimi ve bu eğitimi verenleri tercih etme ya da destekleme derecelerinin, özel eğitim öğretmenliği mesleği hakkındaki görüşlerine yansıdığını belirtmiştir. Diğer eğitimciler, yöneticiler ve personelin yanı sıra aileler ve diğer bakıcılar da özel gereksinimli çocuklara verilen eğitimin kalitesi üzerinde etkilidir. Sonuç olarak, bu paydaşlara yönelik ve bu paydaşlar arasındaki tutumlar eğitim kalitesi üzerinde bir etkiye sahiptir. İnsanların bir öğretmenlik mesleği olarak özel eğitim hakkındaki tutumlarını değerlendirerek, diğer eğitimciler ve çalışanlar konuyla ilgili kendi görüşleriyle yüzleşebilir ve bunları değiştirebilir. Benzer şekilde, bu mesleği bir kariyer rotası olarak seçen öğretmen adaylarının tutumlarını değerlendirmek ve değiştirmek de mümkün olabilir (Yaralı, 2015:13).

Sanna (2014), özel eğitim öğretmenlerinin bireyselleştirilmiş eğitim programları ile ebeveynler, özel eğitim öğretmenleri ve okul yetkilileriyle işbirliği yapabileceğini göstermiştir. Çocuklarının gelişimi hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak ve evde öğrenmeyi nasıl teşvik edecekleri konusunda tavsiyelerde bulunmak için ebeveynlerle yakın işbirliği içinde olabilirler.

Tutum, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri içeren ve davranışın yordayıcısı olan psikolojik bir özelliktir. İnsan davranışını etkileyen en temel unsurlardan biri kişinin tutumudur. Bireylerin tutumları, eylemleri ve duyguları üzerinde etkiye sahiptir (Woodcock, 2013). Tutum, insanların eylemlerini etkileyen ve karar vermelerinde önyargıya yol açabilen öğrenilmiş bir olgudur (Vogel ve Wanke, 2016). Alharti ve Evans (2017:3) göre, öğretmenlerin tutum ve inançları davranışlarını etkilediğinden, kapsayıcı eğitimin etkililiğinin büyük bir kısmı eğitimcilerin tutumlarına bağlıdır. İşe yarayan kapsayıcı eğitim yaklaşımları oluşturmak ve uygulamak için öğretmenlerin tutum ve inançlarını anlamak çok önemlidir. Planlı davranış fikrine göre, bireylerin bir eylemi gerçekleştirmek için ne kadar beceri, kaynak ve bilgiye sahip oldukları, o davranışa yönelik tutumlarından etkilenir. Sonuç olarak, öğretmenlerin tutumları kapsayıcı eğitim girişimlerinin başarısında kritik bir rol oynar, çünkü olumlu ya da olumsuz tutumları öğrencilerini etkiler (Park ve ark., 2010:110).

Özel eğitim öğretmenleri, özel gereksinimli çocukların ihtiyaçlarına göre çeşitli görevleri yerine getirir ve Bireyselleştirilmiş Eğitim Planına dayalı çeşitli teknikler kullanır ve Özel eğitim öğretmenleri bireyselleştirilmiş ve hedefe yönelik öğretim sunma sorumluluğuna sahiptir. Son yıllarda öğretmenlerin meslekten ayrılmaları ya da kısa süre içinde başka işlere geçmeleri nedeniyle Özel eğitim öğretmenlerinin meslekte kalma oranı azalmaktadır. İşten duyulan memnuniyet, bu işte ve yaşamda mutluluk ve istikrar için çok önemlidir. Woods ve Weasmer (2004:684), iş doyumunun öğretmenlerin işe devam etmelerinin bir yordayıcısı olduğunu söylemektedir. İş doyumunu, kişinin işinin doğasına ilişkin duyguları ya da ruh halidir.

İş tatmininin kaynağı sadece iş değildir; aynı zamanda çalışma ortamı, özerklik, karar alma sürecine katılım, kişiler arası ilişkiler ve örgüt kültürü gibi unsurlardan da kaynaklanır.

Mesleki tükenmişlik, iş hayatında çok sık karşılaşılan bir durumdur ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve aynı zamanda iş tatminlerini etkileyebilmektedir. Mesleki tükenmişlik, kişilerin işleriyle ilgili yoğun stres ve yorgunluğa maruz kalmaları sonucunda ortaya çıkmakta ve nihayetinde iş performanslarını ve özel hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. İnsanlar çalışma hayatından farklı şeyler beklerken, bireysel farklılıklar da farklı beklentiler yaratmaktadır. Konuyla ilgili olarak Hatinen (2004) iş koşullarının tükenmişlik üzerinde kontrol sahibi olabileceğini belirtmiştir.

İş Doyumu ile İlişkili Olan Kavramların İncelenmesi

İş tatmini, bireyin işine yönelik olumlu ya da olumsuz tutumları olarak tanımlanmıştır (Greenberg ve Baron, 2003). Aynı zamanda çalışanın işine yönelik genel tutumu olarak da tanımlanmıştır; bu tutum çalışanların profesyonel destek, ödüller, teşvikler, iş ortamı ve zorluklar gibi ihtiyaçlarıyla doğrudan ilişkilidir (Ostorff, 1992).

Al-Twejry (1988) iş tatminini, kişinin işinin öneminin farkında olmasından kaynaklanan işine karşı tutumu olarak tanımlamıştır. Bader (1983) iş tatminini, çalışanın sosyal ve eğitimsel hedeflerini geliştirme ve başarma hırsı ve arzusu temelinde işiyle etkileşime girmesine ve bütünleşmesine yol açan durum olarak tanımlamıştır. Bader (1983) iş tatminini, bireyin işinde belirli bir görevi yerine getirmekten duyduğu memnuniyetin derecesi olarak belirtmiştir. Bu arada iş tatminini, bireyin ihtiyaç ve arzularının karşılanmasından kaynaklanan rahatlama ve mutluluk olarak kendini gösteren içsel bir duygu olarak tanımlamıştır. Bu duygu memnuniyet yaratır ve bireylerin işlerini ve görevlerini kabul etmelerini sağlar.

Kallberg ve ar., (2000:268) iş tatminini işe yönelik genel bir tutum olarak tanımlamıştır. Locke (1976:1230)'da bireyin işinden ve mesleğinden beklediklerinden kaynaklanan mutluluğu ve olumlu duyguları olarak tanımlamıştır. Bu tanım önemli bir tanımdır çünkü duygusal ve bilişsel yönleri ele almaktadır.

Öğretmenlerin iş tatmini, refahlarını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Öğretmenlerin iş tatmini, eğitim kurumlarında öğretme ve öğrenmelerini teşvik edecektir. İşlerinden memnun olduklarında, memnuniyet verici olumlu tutumlar sergileyeceklerdir (Muguongo ve ark., 2015:49). İş tatmini, insanların iş deneyimlerine ilişkin yargılarından kaynaklanan olumlu ya da hoşnutluk verici bir durumdur (Demirtaş, 2010:1070). Öğretmenlerde iş tatmini ve iyi olma hali arasındaki ilişkiler kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve iyi bir şekilde belgelenmiştir. Bir çalışma, iş doyumunun pozitif bir katsayı olarak bireyin öznel iyi oluşunun önemli yordayıcılarından biri olduğunu göstermiştir (Cannas vd., 2019:188). Filipinler'de öğretmenden oluşan bir örnekleme, iş tatmini ile iyi olma hali arasında anlamlı pozitif bir korelasyon bulunmuştur. Öğretmenlerin iş tatmini, iyi olma hallerinin bir yordayıcısı olmuştur (Calaguas, 2017:109). Bowling, Eschleman ve Wang

(2010) tarafından yapılan bir meta-analiz, iş doyumunun öznel iyi oluşla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Voris, (2011). Özel eğitim öğretmenlerinin verimlilikleri ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada, öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında aldıkları eğitimle ilgili olarak. Kentucky Eyaleti'ndeki 22 okuldan 222 öğretmenin duygularını ve iş tatminlerini incelemiştir. Öğretmenlerin yeterliliklerine ve aldıkları eğitime ilişkin yeterlilik ve iş tatmini düzeyleri arasında karşılaştırma yaparak öğretmenlerin yeterliliklerine ve iş tatminlerine ilişkin duygularını incelemiştir. Özel eğitim öğretmenleri arasında sahip oldukları yeterlilik ve eğitime ilişkin iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ve işlerinden memnun oldukları sonucuna varmıştır.

Oyewumi ve ark., (2012:95) yaptığı çalışmada özel eğitim öğretmenlerinin işe bağlılıklarının bağıntıları olarak iş tatmini ve öz yeterliliği incelemektedir. İş tatmini ve öz yeterliliğin işe bağlılıkla ilişkili olup olmadığını tespit etmek için 250 özel eğitim öğretmeninden oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Ayrıca, özel eğitim öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ile iş tatminleri arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, çalışma, iş doyumunu ve öz yeterliliğin birlikte kullanıldığında güvenilir yordayıcılar olduğunu ortaya koymuştur. İş doyumunu, işe bağlılığın yordayıcısı olarak tek başına kullanıldığında anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, özel eğitim öğretmenlerinin öz-yeterlilikleri tek başına kullanıldığında işe bağlılığın anlamlı bir yordayıcısıdır.

YÖNTEM

Bu çalışma, özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik kavramını ve etkilerini inceleyerek, iş doyumunu mesleki tükenmişlik düzeylerini demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu çalışmanın amacı, iş doyumunu ve mesleki tükenmişliğin özelliği öğretmenlerinin çalışma hayatındaki önemine vurgu yaparak bu konuda daha detaylı bilgi edinilmesine katkı sağlamaktır. Bu çalışmanın iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik konusunda farkındalık yaratılmasına ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin anlaşılmasına yardımcı olması hedeflenmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, özel eğitim öğretmenlerin eğitim kurumlarında iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik riskini azaltmak için alınabilecek önlemlerin belirlenmesinde de faydalı olabilir.

Özellikle toplumlarda bu konuya ilişkin olarak artan talep ve farkındalık ve özel eğitime ihtiyaç duyulan öğrencilerin özel eğitim ihtiyaçları, bu programlarla çocukların eğitimini düzeyi artırdığından, özel eğitim öğretmenlerin rolü ve önemi hle gelmiştir. Bu durumda öğretmenlerin özel eğitime ihtiyacı olan eğitimi verirken yaşadığı iş doyumunu ve mesleki tükenmişli düzeni ne kadar etkileniyor? Bu öğrencilere sahip öğretmenler ne kadar memnuniyete sahiptirler. Zayıf iş doyumunu sık sık devamsızlığa, başkalarına karşı saldırgan davranışlara ve psikolojik geri çekilmeye vb. yol açar. Bu nedenle çalışmada, özel eğitim

öğretmenlerinin eğitim içindeki hangi faktörler iş tatmini ve mesleki tükenmişliği üzerinde daha etkili olduğunu bilmeyi amaçlamıştır.

Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemek amacı ile kullanılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” Maslach ve Jackson (2001) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlaması ölçek kullanılmıştır. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach Alfa katsayıları, Çalışmamızda ölçek için ise 0.886 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde, Weiss ve ark. tarafından geliştirilen ve Baycan tarafından Türkçeye çevrilip geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert yöntemi ile puanlanmaktadır. Puanlar yükseldikçe iş doyum düzeyleri artmaktadır. . Baycan tarafından yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,77 olarak tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmada güvenilirlik katsayısı iş doyum için 0,912 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada anket uygulaması yolu ile Google form uygulaması üzerinden elde edilen veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilerin istatistiksel analizi için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Demografik veriler frekans ve yüzde olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin demografik özellikleri ile farklılık analizinde tek yönlü varyans ve bağımsız tek örneklemlili t-testi kullanılmıştır. Gruplar arası farklılık kaynağına belirlemede ise Post Hoc LSD testi kullanılarak farklı gösteren gruplar belirlenmiştir. Normal testi skewness (basıklık) ve kurtosis (çarpıklık) testi sonucunda veri setinin normal dağılım gösterdiği normal dağılım için -1 ve +1 arasında olması nedeniyle normal dağıldığı kabul edilmiş olup ve parametrik testler uygulamaya karar verilmiştir.

BULGULAR

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre katılım düzeyi

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	122	60,0
	Kadın	80	40,0
Medeni durumunuz	Evli	135	66,8
	Bekar	67	33,2
Yaşınız	22-29	99	49,0
	30-39	56	27,7
	40-49	29	14,4
	50 ve üstü	18	8,9
Çalışma Yılı	1-5 Yıl	65	32,2
	6-10 yıl	57	28,2
	11-15 yıl	38	18,8
	16 ve üstü	42	20,8
Aylık Geliriniz	20000-25000TL	89	44,0
	25001-30000TL	86	42,6
	35001-40000TL	27	13,4
Öğrenci Sayısı	1-2	110	44,0
	3-5	86	42,6
	5-10	18	13,4
Okul türü	Özel	80	39,6
	Resmi	122	59,4
	Toplam	202	100,0

Tablo 3,1'de Araştırmaya 202 özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin 122(%60,0)'i erkek, 80(%40,0)'i kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 135(%66,8)'si evlidir. Yaş gruplarına göre öğretmenlerin 99(%49,0)'u 22-29, 56(%27,7)'si 30-39, 29(%14,4)'ü 40-49, 18(%8,9)'ü 50 yaş ve üstü gruba aittir. Öğretmenlerin 65(%32,2)'si 1-5 yıl, 57(%28,2)'si 6-10 yıl, 38(%18,8)'si 11-15 yıl, 42(%20,8)'i 16 ve üstü çalışma yılına sahiptir. Öğretmenlerin gelir düzeyine göre 89(%44,0)'ü 20000-25000TL arası, 86(%42,6)'si 25001-30000TL arası, 27(%13,4)'ü 35001-40000TL arası aylık gelir düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3.2.'de Özel eğitim öğretmenlerinin tanımlayıcı özelliklerine göre bulguların verilmiştir. Buna göre; Özel eğitim öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre; Erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ortalama puanı ($x=4,02$), Kadı öğretmenlerin($x=4,03$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-0,397;p>0,05$). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin medeni durumuna göre Evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ortalama puanı ($x=4,05$), Bekar öğretmenlerin ($x=4,34$) olarak bulunmuş bu sonuç istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($t:-3,105; p<0,05$). Bu sonuçlara göre bekar öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre 22-29 yaş grubu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik tükenmişlik ortalama puanı ($x=3,81$), 30-39 yaş grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,04$), 40-49 yaş grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,12$), 50-+ yaş grubu

öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,28$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:5,273$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 40-19 ve 50-+ yaş grubu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin 22-29 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2 Özel eğitim öğretmenlerini Demografik Özellikleri İle İş Doyumu Ve Tükenmişlik Algularına İlişkin Analiz Sonuçları

			Tükenmişlik	İş Doyum
		<i>N</i>	<i>x± ss</i>	<i>x± ss</i>
Cinsiyetiniz	<i>Erkek</i>	122	4,02±0,289	3,55±0,240
	<i>Kadın</i>	80	4,03±0,278	3,60±0,270
	<i>İstatistik</i>		t: -0,397; p:0,692	t: -1,537; p: 0,126
Medeni durumunuz	<i>Evlü</i>	135	4,05±0,335	3,88±0,211
	<i>Bekar</i>	67	4,34±0,286	3,65±0,274
	<i>İstatistik</i>		t: -3,105; p:0,002	t: 3,924; p: 0,000
Yaş	<i>a22-29</i>	99	3,81±0,635	3,72±0,279
	<i>b30-39</i>	56	4,04±0,664	3,58±0,266
	<i>c40-49</i>	29	4,12±0,612	3,47±0,227
	<i>d16 ve üstü</i>	18	4,28±0,991	3,42±0,269
	<i>İstatistik</i>		F:5,273; p: 0,006	F:3,087; p: 0,035 a>d
Hizmet Yılı	<i>a1-5 Yıl</i>	65	3,84±0,130	3,72±0,279
	<i>b6-10 yıl</i>	57	3,92±0,219	3,58±0,266
	<i>c11-15 yıl</i>	38	4,04±0,140	3,57±0,227
	<i>d16 ve üstü</i>	42	4,26±0,258	3,42±0,269
	<i>İstatistik</i>		F: 4,418; p: 0,018; d>a,b	F:3,087; p: 0,035 ; a>d
Gelir durumu	<i>a20000-25000TL</i>	89	3,70±0,653	3,42±0,647
	<i>b25001-30000TL</i>	86	3,99±0,657	3,52±0,644
	<i>c35001-40000TL</i>	27	4,06±0,658	3,60±0,679
	<i>İstatistik</i>		F: 5,737; p: 0,004 ; d>a,b	F: 4,809; p:0,001 ; c>a
Öğrenci Sayısı	<i>1-2</i>	110	3,99±0,668	3,62±0,527
	<i>3-5</i>	86	4,19±0,677	3,42±0,334
	<i>5-10</i>	18	4,26±0,553	3,20±0,380
	<i>İstatistik</i>		F: 5,437; p: 0,008 ; c>a	F: 5,809; p:0,005 ; a>c
Okul türü	<i>Özel</i>	80	3,82±0,289	3,85±0,240
	<i>Resmi</i>	122	4,13±0,278	3,60±0,270
	<i>İstatistik</i>		t: -2,397; p:0,012	t: 1,826; p: 0,006
Ortalama			4,01±0,623	3,55±0,516

Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre 1-5 yıl hizmet grubu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ortalama puanı ($x=3,84$), 6-10 yıl hizmet grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,92$), 11-15 yıl hizmet grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,04$), 16 ve üstü yaş grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,26$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:4,418$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 11-15 ve 16-ve üstü hizmet yılana grubu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin 1-5 yıl hizmet grubuna sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre 20Bin-25BinTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ortalama puanı ($x=3,70$), 25Bin-30BinTL gelir düzeyi olan öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,99$), 35Bin-40BinTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,06$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:5,737$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 20Bin-25binTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerin mesleki

tükenmişlik düzeyinin 35Bin-40BinTL gelir düzeyine sahip daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin öğrenci sayısı değişkenine göre 1-2 öğrenciye sahip öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ortalama puanı ($x=3,99$), 3-5 öğrenciye sahip öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,19$), 5-10 öğrenciye sahip öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=4,26$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:5,437$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 5-10 öğrenci olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin 1-2 öğrenciye sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin kurum değişkenine göre özel eğitim kurumları öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ortalama puanı ($x=3,82$), Resmi kurum öğretmenlerin ($x=4,13$) olarak bulunmuş bu sonuç istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($t:-3,397$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre resmi kurum öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi özel eğitim kurumları öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Özel eğitim öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre; Erkek öğretmenlerin iş doyumu ortalama puanı ($x=3,55$), Kadın öğretmenlerin ($x=3,60$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,537$; $p>0,05$). Bu sonuçlara göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyi cinsiyete göre benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin medeni durumuna göre Evli öğretmenlerin iş doyum düzeyi ortalama puanı ($x=3,88$), Bekar öğretmenlerin ($x=3,65$) olarak bulunmuş bu sonuç istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($t:3,924$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre evli öğretmenlerin iş doyumu düzeyi bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre 22-29 yaş grubu öğretmenlerinin iş doyumu tükenmişlik ortalama puanı ($x=3,72$), 30-39 yaş grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,58$), 40-49 yaş grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,47$), 50-+ yaş grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,42$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:3,087$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 50-+ yaş grubu öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin 22-29 yaş grubu öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre 1-5 yıl hizmet grubu öğretmenlerinin iş doyumu ortalama puanı ($x=3,72$), 6-10 yıl hizmet grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,58$), 11-15 yıl hizmet grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,57$), 16 ve üstü yaş grubu öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,42$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:3,087$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 16-ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin 1-5 yıl hizmet grubuna sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre 20Bin-25BinTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerinin iş doyumunu ortalama puanı ($x=3,42$), 25Bin-30BinTL gelir düzeyi olan öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,52$), 35Bin-40BinTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,60$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:4,809$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 20Bin-25binTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin 35Bin-40BinTL gelir düzeyine sahip daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin öğrenci sayısı değişkenine göre 1-2 öğrenciye sahip öğretmenlerinin iş doyumunu ortalama puanı ($x=3,62$), 3-5 öğrenciye sahip öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,42$), 5-10 öğrenciye sahip öğretmenlerinin ortalama puanı ($x=3,20$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. ($F:5,809$; $p<0,05$). Gruplarası farklılık kaynağını bulmak için yapılan PostHoc LSD testi sonucunda 5-10 öğrenci olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin 1-2 öğrenciye sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin kurum değişkenine göre özel eğitim kurumları öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ortalama puanı ($x=3,85$), Resmi kurum öğretmenlerin ($x=3,60$) olarak bulunmuş bu sonuç istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($t:1,826$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre resmi kurum öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi özel eğitim kurumları öğretmenlere göre daha düşük düzeyde bulunmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların iş doyum düzeyi ile tükenmişlik düzeyi korelasyon analizi

		<i>İş Doyum</i>
<i>MTÖ</i>	r	-,414**
	p	,000
	N	202

Katılımcıların tükenmişlik düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların tükenmişlik düzeyi ile iç doyum düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

TARTIŞMA

Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumuna ilişkin olarak bulunan sonuçlara göre; Özel eğitim öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre; bekar öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre 40-19 ve 50-+ yaş grubu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin 22-29 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre 11-15 ve 16-ve üstü hizmet yılına grubu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin 1-5 yıl hizmet grubuna sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre 20Bin-25binTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin 35Bin-40BinTL gelir düzeyine sahip daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin öğrenci sayısı değişkenine göre 5-10 öğrenci olan öğretmenlerin mesleki

tükenmişlik düzeyinin 1-2 öğrenciye sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin kurum değişkenine göre resmi kurum öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi özel eğitim kurumları öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Özel eğitim öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık belirlenmezken, medeni duruma göre; evli öğretmenlerin iş doyumu düzeyi bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre 50-+ yaş grubu öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin 22-29 yaş grubu öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre 16-ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin 1-5 yıl hizmet grubuna sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre 20Bin-25binTL gelir düzeyine sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin 35Bin-40BinTL gelir düzeyine sahip daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin öğrenci sayısı değişkenine göre 5-10 öğrenci olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin 1-2 öğrenciye sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin kurum değişkenine göre resmi kurum öğretmenlerin iş doyumu düzeyi özel eğitim kurumları öğretmenlere göre daha düşük düzeyde bulunmuştur.

Bu kısımlarda araştırmamızın konusu ile ilgili benzer çalışmalar yapılmış; farklı veya aynı meslek gruplarından kişileri içeren, deneklerin demografik verilerini veya benzer detayları ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır. Cherniss tarafından yapılan 12 yıllık bir çalışma sonucunda, mesleki tükenmişliğe genç yaşlarda maruz kalmanın uzun dönem etkilerini azaltmadığı, mesleki tükenmişliğin ileri yaşlarda ortaya çıktığında daha şiddetli olduğu ve daha büyük sonuçlar doğurduğu sonucuna varılmıştır. (Örmen, 1993:5-6).

Wright ve Bonett (1997) iş performansı ile duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu ve iş performansı ile duyarsızlaşma alt boyutu veya düşük kişisel başarı arasında bir ilişki olmadığını göstermiştir. (Özel, 2016:20-21).

Otacıoğlu'nun (2008) müzik öğretmeninin denek grubunu oluşturduğu çalışmasında; "meslekte çalışma süresi ve ekonomik durumu algılama" değişkenlerine baktığımızda deneklerin tükenmişlik puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını görmekteyiz (Otacıoğlu, 2008: 112). Çalışanların kişisel başarı düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan analiz sonucunda, deneklerin yaşları ile kişisel başarı, duyarsızlaşma düzeyleri ile bireylerin yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan analiz sonucuna baktığımızda öğretmenlerin yaşları ile duyarsızlaşma arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna varıyoruz. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların yaşlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın bir belirleyicisi olduğunu söyleyebiliriz (Cemaloğlu ve Şahin, 2007:473).

Resmi kurum öğretmenleri eğitim sistemi tarafından istihdam ediliyor, ancak ücretleri, yan hakları ve statüleri diğer öğretmenlere göre çok daha düşük. Bu açıklar kapatılırsa, bu alanda daha iyi bir şeyler bekleyebiliriz. Anketin bulguları, özel özel eğitim öğretmenlerinin

çoğunluğunun ücretlerinden ve çalışma koşullarından yeterli düzeyde memnun olmadığını ortaya koymakta, bu da öğrenme ve öğretme kalitesini artırmak için köklü bir değişikliğin gerekli olduğunu göstermektedir.

Forand, (2012)'a göre, öğretmenlerin %80'inden fazlası, okul çalışmalarını bireysel başarı ile ilişkilendirmenin zor olması nedeniyle performans ödemesinin sorunlu olacağına inanmaktadır. Di Maggio, (2020) Çalışma bulgularında özel eğitim öğretmenlerinin çoğunluğunun kariyerlerine olumlu bir bakış açısına sahip olduğunu belirtmiştir. Kariyerleri konusunda son derece heveslidirler ve bu konuda doğru bir yaklaşıma sahiptirler. Ayrıca bu kariyeri gönüllü olarak seçtiklerini belirtmişlerdir. İstisnai ihtiyaçları olan öğrenciler için öğretmenler etkili öğretim ve öğrenimde kritik bir rol oynamaktadır. Bir başka çalışma, öğretmenlerin tutumlarının öğrencilerin başarısı üzerinde çeşitli etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Olumlu görüşlere sahip öğretmenlerin sınıfta yenilikleri uygulama ve öğrencilerin özerkliğini teşvik eden sınıf yönetimi yaklaşımlarını ve uygun öğretim yöntemlerini kullanma olasılığı, olumsuz tutumlara sahip öğretmenlere göre daha yüksektir (Di Maggio, 2020).

Bu çalışmada ayrıca, eğitimin sağlanmasında önemli bir rol oynayan öğretmen kaynaklarının, etkili bir şekilde sağlanmadığı ve bunun da özel eğitim kurumlarındaki öğretim ve öğrenme süreci üzerinde olumsuz bir etki bıraktığı sonucuna varılmıştır. Kamu özel eğitim öğretmenleri hizmetlerin sağlanması konusunda olumsuz görüş bildirmektedir. Hashim, ve ark., (2017)'da aynı sonuçları ortaya koymuştur. Öğretim ve öğrenme araçlarının yetersizliğinin, kapsayıcı eğitimin uygulanmasının önündeki en önemli engellerden biri olduğunu belirtmek gerekir.

Sonuç olarak, özel öğretim kaynaklarının bulunmaması, engelli öğrencilerin eğitim haklarını kullanmalarını zorlaştıran bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir (Womling, et. al., 2020). Ayrıca özel eğitime ihtiyaç duyan öğrenci velilerin bakım ve eğitim konusunda yeterli bilinç düzeyine sahip olmadıklarına göstermiştir. Kamu sektörüne kıyasla özel kurumların eğitim gören öğrenciler için daha iyi bakım ve ortam sağlandığı da düşünülmektedirler. Bu farklılıklar, ebeveynlerin özel gereksinimli çocuklarını özel okullara kaydettirmelerinin nedenlerinden biri olabilir. Ancak, tüm bu beklentileri karşılamakta ve kolaylaştırmakta aile gelir düzeyinin belirleyici bir faktör olduğu göz ardı edilemez.

KAYNAKLAR

Alharti, N., and Evans, D. (2017). Special education teachers' attitudes towards teaching students with learning disabilities in middle schools in Saudi Arabia. *International Journal of Modern Education Studies*, 1(1), 1-15.

Al-Twejry, Mohammed. (1988). Career Positions and Job Satisfaction for Saudi and Non-Saudi Workers in multi-national companies. *Arab Journal for Administration*. 12(3),53-78

- Bader Abd Alridha, (1983). Job satisfaction for Trade, Economy & Political science faculty members. Kuwait University, *Social Science Journals*. 8,231-227
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., and Lane, K.L. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37(4), 681-711.
- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and happy: Establishing link between job satisfaction and subjective well-being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(1), 104-111.
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019). Job satisfaction and subjective well-being in Europe. *Economics and Sociology*, 12(4), 183-196.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Di Maggio, N. (2020). Teacher Attitudes toward Teaching Special Education Students in Their K-2 Classrooms in an Urban Setting. St. John's University (New York).
- Forand, S. (2012). Teachers' attitudes and perceptions about pay-for-performance (Doctoral dissertation, Northeastern University).
- Greenberg, A. R., & Baron, A. R. (2003). Behavior in organizations, 8th ed. Upper Saddle Rive.
- Hakiem, A.B. (2009). Job satisfaction among public education teachers And special education teacher comparative study. *Journal of Reading and Knowledge*. 94, 14-30.
- Hashim, M., Ullah, M., Khan, M.A., (2017). Impact of time flexibility on employees' performance: A study of teaching faculty in government colleges of management sciences Peshawar. *City University Research Journal*, 2(2), 34-47.
- Jadoon, A.I., Khan, F., Syeda Tehmina Naz Bukhari,N.T.S., Gilani,S.Z., Ishfaq, U., Ullah, M., (2022). Effect of Teacher-Student Relationship on Pro-Social Behavior and Academic Achievement of Secondary School Students. *Indian Journal of Economics and Business*, 21(1), 331-337.
- Kallberg, A. L., B. F. Reskin, & K. Hudson., (2000) Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociology Review* 65(2):256-278.
- Küçüközyigit, M. S., Könez, N. A., & Yılmaz, B. (2017). Developing an Attitude Scale towards Special Education as a Teaching Profession: A Test Study. *Journal of the International Society for Teacher Education*, 21(2), 27-40.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Maurya, M. H. K., and Singh, S. A (2019). Study of Job Satisfaction of Special School Teachers.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of compensation on job satisfaction among secondary school teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59.
- Nagase, K., Tsunoda, K., & Fujita, K. (2020). The effect of teachers' attitudes and teacher efficacy for inclusive education on emotional distress in primary school teachers in Japan. In *Frontiers in Education* (p. 196). Frontiers.
- Ostorff, C. (1992). The relationship between satisfaction ,attitudes and performance : an organizational level anafyrsis. *Journal of Applied Psychology*, pp.963-74.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama (Doctoral Dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Özel, S. (2016). Farklı Liselerde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Alguları Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki Tekirdağ/Çerkezköy Örneği (yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Park, M., Chitiyo, M., & Choi, Y. (2010). Examining pre-service teachers' attitudes towards children with autism in the USA. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 10(2), 107-114.
- Sanna, E. (2014). *Careers with character: Special education teacher*. Broomall, PA: Simon & Schuster.
- Snell, M. E., Janney, R., & Elliot, J. (2000). *Collaborative teaming*. Baltimore, MD: Brookes.
- Vogel, T., & Wanke, M. (2016). *Attitudes and attitude change* (2nd ed.). London, UK: Psychology Press.
- Voris, B.C.(2011).Teacher Ef_cacy, Job Satisfaction, and Alternative. (A published Doctorate thesis). University of Kentucky. |
- Woodcock, S. (2013). Trainee teachers' attitudes towards students with specific learning disabilities. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(8), 2.
- Woods, A.M. and Weasmer, J. (2004) Teacher Persistence; Job Satisfaction; Mentors; Leadership; Collegiality. *Education*, 123, 681-688.

- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 18(5), 491-499.
- Yaralı, D. (2015). Özel Eğitim Dersine İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması: Geçerlik ve Güvenirlik. *Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, e-Kafkas*, 2(2), 12-22.