



ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN EĞİTİMCİLERİN MESLEKİ YETERLİLİK ALGISI İLE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ*

S.Barbaros YALÇIN **
Hafız BEK ***

ÖZET

Bu araştırmada Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilikle iş doyumları incelenmiştir. Bu çalışmada Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilik ve iş doyumlarını incelemek amacıyla cinsiyete göre iş doyum ve mesleki yeterliliklerin karşılaştırılmasında t testi; branş, yaş, mesleki kدeme göre karşılaştırmalarda ise F testi ve anlamlılığı belirlemek için Tukey testi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma grubunu, Konya İli sınırları içindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan Özel Eğitim Öğretmeni (N=44), Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni (N=35), Çocuk Gelişimi Öğretmeni (N= 16), Sınıf Öğretmeni (N= 15), Okul Öncesi Öğretmeni (N= 10), El Sanatları Öğretmeni (N= 11) ve bu alanda çalışan Beden Eğitimi Öğretmeni (N= 1) oluşturmuştur. Araştırmada, "Kişisel Bilgi Formu", "İş Doyumu Ölçeği" ve "Mesleki Yeterlilik anketi kullanılmıştır. Bu araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre, özel eğitim alanında çalışan farklı branştan öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre Özel Eğitim alanında çalışan eğitimciler arasında özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim alanında yeterli mesleki eğitim aldıklarına bağlanabilir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin öğrenim branşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulunmuş; mesleki yeterlikte ise manidar bir fark bulunamamıştır. İş doyumundan elde edilen değerlere bakıldığında, fark Özel Eğitim Öğretmenleri lehinedir. Özel eğitim öğretmenleri özel eğitimde daha çok ilgi göstererek kendilerini daha çok verimli hissediyorlar. Dolayısıyla iş doyumlarında anlamlılık ortaya çıkıyor.

Anahtar Kelimeler

Özel Eğitim, Mesleki Yeterlilik ve Mesleki Tatmin, İş Doyumu

COMPARING THE RELATIONS BETWEEN THE PROFESSIONAL COMPETENCE AND THE PROFESSIONAL SATISFACTION OF THE EDUCATIONISTS WORKING IN THE SPECIAL TRAINING CENTRUMS

Abstract

In this survey, relation between the Professional competence and the professional satisfaction of the educationists who works in the special training centrums has been analysed. In the exploration, Pearson Correlation Parameter and T Test Technics were used in comparing professional satisfaction and Professional sufficiency according to branches and genders, and F Test Technics were used in comparing relations according to occupational precedence. The survey group has been composed of special training teachers

* Bu makale 21-23 Ekim 2009 tarihinde Adana'da düzenlenen X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Sözlü Bildiri olarak sunulmuştur.

** Uzman., P. Dan. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma Merkezi. barbarosyl@selcuk.edu.tr

*** Yrd.Doç. Dr., Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi PDR Anabilim Dalı Öğretim Üyesi. hafiz.bek@usak.edu.tr



(N=44), psychological concellers and guides (N=35), infant evolution teachers (N=16) school teachers (N=15), preschool teachers (N=10), hand artifice teachers (N=11), and a body training teacher (N=1) who works in this scope in Rehabilitation Centruns which are connected with The National Training Ministry and which are in Konya's boundaries). In the search 'Individual Knowledge Form', 'Professional Content Scale' and 'Occupational Competence Scales' were used. In accordance with the findings of this survey, it's found out that; there is an expressive relation between the Professional competence and Professional Satisfaction of the educationists who has different branches and who works in this compass of special training.

Key Words

Special Training, Professional Competence and Professional Satisfaction, Job satisfaction



GİRİŞ

Türkçede meslek terimi oldukça kapsamlı bir kavramı ifade etmek için kullanılmaktadır. Oysa batı dillerinde meslekler, görülen eğitimin düzeyi ve yapılan görevlerin niteliğine göre, Uzman Meslek (professions), Beceriye Dayalı Meslekler (Vocations) olarak farklı terimlerle adlandırılmaktadır (Kuzgun, 2000:1).

İnsanlar gündelik hayatta çalışırken bazı işleri hobi için bazı işleri de kendi ve ailesinin ihtiyaçlarının kazanmak için yerine getirdiğine tanık olmaktadır. Hobi, kişinin hoşlandığı alanda doyum elde etme amacı ile yerine getirdiği uğraştır. Ama meslek ise, kişinin sadece kişisel doyumunu için değil başkaların yararı için yerine getirdiği ve karşılığında kazanç etme niteliğiyle hobiden ayrılmaktadır. Gerek hobi gerek meslek olsun eğitimle kazanılan becerilerle devam ettirilir.

Her meslekte zaman zaman çalışanların bazı durumlarda baskı, verimsizlik ve stres yaşadıkları görülebilmektedir. Stresiz iş ya da meslek yoktur ancak işlerin stres düzeyleri bir birlerinden farklılık gösterebilir. Çalışanların işleri üzerinde çok az kontrol imkânı olduğu durumlarda yüksek stres oluşur, ayrıca tehdit edici fiziksel koşullar, insan ve finansman kaynakları için aşırı sorumluluğun olması da böyledir. Meslek olarak özel eğitim alanı oldukça stresli bir alan olarak kabul edilebilir. Buna özel eğitim sektöründeki sistemin daha yeniliği de eklenince işlerin daha da ağırlaştığı söylenebilir.

Meslek edinirken yaşanan tercih etme durumu, meslekleri istenirlik açısından sıraya koymaktır. Bu anlamda bir mesleği tercih etmenin ilgi, toplumsal saygınlık ve kazanç gibi faktörlerden etkilendiğini söyleyebiliriz. Yani kişi seçeceği mesleğin ya ilgi çekici etkinlikleri içerdiği veya kendisi için önemli kişilerce beğenilir olduğu için bu mesleğe girmek istediğini belirtir (Kuzgun, 2000:5). Günümüzde mesleklerin artması meslek seçimi gibi bir zorluğu karşımıza getirmektedir. Dolayısıyla doğru mesleğin seçilmesi ister istemez kaçınılmaz bir o kadarda zor olmaktadır. Meslek seçerken özellikle kişi o meslekte ileride başarılı (doyum sağlaması, kendini iyi hissetmesi ve kendini geliştirmesi) olabilmesi, iş bulabilmesi ve ihtiyaçları karşılayabilecek para kazanması durumlarını dikkate almaktadır. Bir başka açıdan bakılacak olursa meslek seçiminde; her mesleğin gerektirdiği özellikleri, mesleği seçecek kişi önceden araştırıp öğrenmelidir. Ayrıca kişi kendi sahip olduğu yeteneklerle mesleğin gerek duyduğu özellikleri karşılaştırıp mesleği seçmeye karar vermelidir.

Her meslek kendi sektöründe çalışacak kişilerden kendi ihtiyaçlarını karşılayacak özelliklere sahip elemanlar arar. Dolayısıyla her mesleğin gereklerini sağlayacak yetişmiş kalifiye elemanlara ihtiyaç vardır. Eğitim sektörü de iyi eğitim verebilmek için donanımlı iyi yetişmiş öğretmenlere ihtiyaç duyar. Özel eğitim ise eğitim sektörü içerisinde apayrı bir eğitim ve özveri isteyen bir iş koludur. Özel Eğitim alanında çalışan eğitimciler için özellikle aşağıda belirtilen mesleki yeterlikler esas alınmalıdır. Bu özelliklere bir bütün olarak sahip olan öğretmenler an-



cak hem işlerinde başarılı olurlar bu başarının ardında iş doyuma ulaşabilmeleri mümkün olabilir. Özel eğitim alanında görev alacak öğretmenler;

— Özel Eğitimin ilgili kuramsal dayanakları ve özel eğitimin yasal temellerini anlar.

— Öğrencinin Özelliklerine İlişkin yetersizliklerini (bilişsel, fiziksel, duygusal, toplumsal ve iletişim gelişimi) bilir ve bu alanlarda tüm öğrencilerin gereksinimlerine göre destekler sağlar.

— Eğitsel değerlendirme sürecini anlar ve farklı değerlendirme teknikleri kullanır.

— Öğretimin düzenli planlar ve uygular. Programı hazırlarken, sınıf disiplini, öğrencileri, programın amaçlarını ve topluma ilişkin bilgileri dikkate alır.

— Öğrenme Ortamını çocuğun dikkatini dağıtmayacak nitelikte hazırlar ve her türlü dikkat dağıtıcı unsurları ortadan kaldırır. Eğitim araç-gereçlerin önceden düzenli hazır bulundurur ve üzenle kullanır.

— Öğretimin etkili Sunar ve araştırma yöntemleriyle ilgili temel kavramları anlar. Öğrencinin eleştirel düşünme, problem çözme ve performans becerilerini geliştirmek için çeşitli öğretimsel teknikleri kullanır. İçeriği öğrenci için anlamlı hale gelmesine üzen gösterir.

— İşbirliği İlişkileri önemi üzerinde durur, ana babalar, diğer uzmanlar ve öğrencilerle destekleyici işbirliği yapabilmeyi sağlayacak etkili yazılı, sözel ve görsel iletişim tekniklerini nasıl kullanacağını bilir.

— Mesleki İdare ve yönetme işini profesyonel bir iş olduğunu anlar.

— Mesleki Gelişim açısından kendisini geliştirecek olanak ve fırsatları gözetir.

Davranış psikolojisinin ilkelerinden biri olan “her davranışın gerisinde, giderilmeye çalışılan bir ihtiyaç olmasıdır”. Bu ilke meslekli aktiviteler içinde geçerlidir. İş ve ya mesleklerin kişilere sağladığı imkân ve olanak sırasıyla önemsendiği ihtiyaçlarını karşılama açısından yeterli ise meslekten memnuniyet söz konusu olabilecektir. Bu memnuniyet kişinin yaptığı işten doyum sağlamasına neden olmaktadır.

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumu, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Aksayan,1990:29). Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda gereksinimleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır (Aslan,1996:49). Genel olarak doyum, sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir.

İş doyumu ile ilgili farklı kuramlar arasında en çarpıcı olanı Herzberg’in iki etmenli iş doyumu kuramıdır. Herzberg tarafından önerilen iki etmenli iş doyumu kuramı 1959 yılında yayınlandı. Bu teori Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi



yaklaşımından sonra geliştirilen en önemli klasik teoridir (Whittington ve Evans, 2005:116).

İşletme Politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret düzeyi, özel yaşamdaki mutluluk düzeyi, organizasyonda alt-üst arasındaki ilişkiler vs. unsurlar "hijyen faktörler" olarak adlandırılır. Hijyen faktörler mevcut olduğunda iş tatmini gerçekleşir ve bireyleri çalışmaya motive edebilir. Hijyen faktörlerin negatif olması durumunda ise, (örneğin, çalışma koşullarının çok iyi olmaması, aile yaşamının çok düzenli olmaması) motivasyon sağlayıcı etki ortadan kalkar. Herzberg'e göre hijyen faktörler pozitif ise bu sadece çalışanlar tarafından kabul görür. Herzberg'e göre motivasyon faktörleri bireyi mutlu kılan, işyerine bağlayan, çalışmaya özendiren ve doyum sağlayan unsurlardır. Hijyen faktörler ise bireyin isten ayrılmasına, tatminsizliğe yol açabilecek unsurlar olarak görülebilir. Hijyen faktörlerin motive edici özellikleri nispeten daha azdır. Başka bir ifadeyle hijyen faktörlerin bulunması bireyleri daha fazla çalışmaya sevk etmek için yeterli olmayabilir (Eren, 1996:423).

Herzberg, Maslow'un kuramını geliştirmiş ve Çift Faktör teorisi olarak isimlendirdiği tezini araştırmalarıyla desteklemeye çalışmıştır. Bu araştırmada birkaç yüz muhasebeci ve mühendisten oluşan deney kitlesine aşağıdaki iki soru sorulmuştur:

1. İşinde kesinlikle başarılı-iyi olduğunu hissettiğin durumu ayrıntılı şekilde tanımlar mısın?
2. İşinde kesinlikle başarısız-kötü olduğunu hissettiğin durumu ayrıntılı şekilde tanımlar mısın?

Herzberg bu iki sorunun cevaplarını değerlendirerek bireylerin organizasyon içindeki davranışlarını etkileyen faktörler, iki ana "faktör kümesi"nde incelemiştir:

Hijyen Faktörleri:

- Şirket Kuralları ve Politikası
- Yönetimin Tipi ve Kalitesi
- Çalışanlarla Olan İlişkiler
- Ücret ve Diğer Maddi Faydalar
- İş Koşulları ve İş Güvenliği

Motive Edici Faktörleri:

- Başarı
- Tanınma (recognition)
- Yapılan İşin Kendisi
- Terfi İmkânları
- Sorumluluk ve Yetki

Bu faktör kümeleri ile ilgili iki temel kural şu şekildedir:

- ✓ Hijyen Faktörleri olmazsa tatminsizlik (dissatisfaction) doğar.
- ✓ Motive Edici Faktörler olursa tatmin (job satisfaction) doğar.

Bu kurama göre, işle ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler; başarıma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bu etmenler, işin içeriği ile ilişkilidir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum, iş konusunda da olumlu tutum geliştirmeyi sağladığı için, bu etmenler "güdüleyen" ya da "doyum sağlayan" etmenler olarak tanımlanır (Koçel, 2005; 642).



İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler; işletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişilerarası ilişkiler, gözetim ve çalışma koşullarıdır. Bu etmenler ise çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ile ilgilidir ve "hijyen" etmenleri olarak adlandırılır. Kurama göre, güdüleyen etmenlerin beslenmesi iş doyumunu artırırken, hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumsuzluğunun önlenmesine katkıda bulunmakta ancak iş doyumunu artırmamaktadır (McCormick and Tiffin,1974).

İş doyumunu, çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireysel özellikler, gereksinimler ve deneyimler iş çevresi ile etkileşime girerek iş doyumunu ya da doyumsuzluğu duygusunu oluşturur. İş doyumunu kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. Özellikle meslek dışı yaşamları doğrudan etkilenen ve sürekli özveri gerektiren hekimlik ve hemşirelik gibi mesleklerde iş doyumunu büyük önem taşımaktadır(Aksayan, 1990: 43).

Çalışma ortamı, iş doyumunu etkileyen etmenlerden biridir. Özel eğitim merkezlerinde çalışma ortamının düzeni ve kalitesi amaçlanan eğitimi verecek düzeyi ve standartta taşıması halinde hem çalışanlar hem eğitim alan bireyler hem de bu bireylerin aileleri açısından memnuniyet verici olacaktır. Karşılıklı bu memnuniyet durumu çalışanlar açısından iş doyumunu ve mesleki tatmini doğuracaktır. Çalışma ortamı iş doyumunu, iş doyum düzeyi de çalışma ortamını etkiler. Bu karşılıklı bağlantı ve denge içinde, iş doyumunu yüksek çalışanlar, özel eğitime ihtiyacı olan bireylere gerekli olan eğitici ortamı sağlayabilirler. Eğitim hizmetinin verildiği ortamın sağlıklı olması eğitim alan bireylerin ailelerini de olumlu etkileyecek onlarında bu eğitime daha fazla inanmalarını sağlayacaktır.

Eğitimin verildiği ortam eğitim alan bireylerin kısa sürede kendilerini toplumsal yaşama hazır hissederek gelişimlerini artırmalarına ve aldıkları eğitimden daha fazla yararlanmalarına olanak sağlayacaktır. Özel eğitim isminden de anlaşılacağı üzere özel bir eğitimidir ve özel ortama ihtiyaç duyar. Bu eğitime ihtiyaç duyan ve alan birey kadar onu desteklemesi gereken ailesinin de tamamlayıcı bir fonksiyonu sağlaması en az eğitimi verenler kadar önem taşımaktadır. Eğitim verildiği ortamın iklimi ailelerin katkısını artıracaktır. Sonuçta verilen eğitimden ilerleme sağlandığını görmek ailelerden daha fazla eğitimcileri sevindirecektir, sonuç onların iş doyumunu ve mesleki tatminlerinin artmasına ve kendilerinde mesleki yeterlilik duygusu yaşamalarına neden olacaktır.

Yapılan çeşitli araştırmalar uygun olmayan iş yeri koşullarının iş doyumunu ve tükenmişliği olumsuz şekilde etkilediğini göstermektedir. İş doyumunu, stres, iş çevresi ve örgütsel iklim genellikle tükenmişlikle ilgili olarak görülmektedir(Akçemete ve ark. 2001: 75, Aslan, 1996:50, Henne,1985:230).

Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda iş doyumunu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Aksayan, 1990:44). İş doyumunu, kişilerin başarılı,



mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biridir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir.

Araştırmacılar, iş doyumunu yeterli olmayan işçilerde, iş doyumunu yeterli olan işçilere nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu olduğunu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu bildirilmektedir. Ayrıca kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile karşılaştırıldığında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir (Bacharach, Bamberger, ve Conley 1991:48).

Tükenmişliğin aynı zamanda iş doyumunu ile ilişkili olan diğer değişkenlerle de kuvvetli bir biçimde ilişkili olduğu; örneğin düşük seviyede kontrol, yaşam doyumunu, sağlık seviyesi ve hali hazırdaki işten ayrılmayla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Cordes & Dougherty, 1993: 623).

Kuzgun (2000: 42)'na göre; genellikle şu alanlarda bireyin beklentileri ile mesleğin ve işin sağladığı olanakların uygun olması halinde iş veya meslek doyumunun gerçekleştiği söylenebilir:

1. Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin, bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması
2. Meslek faaliyetlerinin birey için ilgi çekici olması
3. Çalışma ortamında fiziksel durumunun uygun olması
4. Çalışma ortamında insan ilişkilerinin iyi olması
5. Sağlanan kazanç düzeyi
6. Ödül ve takdir
7. Sağlanan güvence
8. İlerleme olanağı
9. Verilen yetki ve sorumluluk
10. Günlük çalışma süresi
11. Yarışma ve kendini gösterme olanağı
12. İş bulabilme olanağı

Ve bunun yanında iş doyumunu etkileyen bireysel özellikler olarak cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu ve çalışanın kişiliğini ekleyebiliriz.

Son yıllarda ülkemizde çok hızlı bir özel eğitim merkezi açılma süreci gerçekleşmiştir. Bu süreçte açılan rehabilitasyon merkezlerinin verdiği eğitimin kalitesi, verilen eğitimin gerçekleştirildiği ortamın uygunluğu ve bu alanda istihdam edilecek eğitimcilerin mesleki yeterliliği iyi değerlendirilmeli ve hatta denetlenmelidir. Hızla çoğalan merkezlerin uygun eğitim ortamları sağlayamaması bu merkezlerde eğitim alan bireylerin eğitimlerinin hedeflenen amaca ulaşamamasına neden olacaktır. Ortaya çıkacak kötü sonuç herkesi olumsuz etkileyecektir. Sonuçların bu şekilde olumsuz olmaması için açılan ve açılacak olan kurumların gerekli fiziki şartları taşımaları ardından da iyi yetişmiş işini seven uzmanların ve yöneticilerin çalıştığı bir ortamın oluşturulması gerekmektedir.



Özel eğitim alanında yeteri kadar iyi eğitilmiş eleman bulmak çok güçtür. Ülkemizde özel eğitim alanında ihtiyaç duyulan eğitimcilerin yetiştirilmesinin gerekliliği son yıllarda daha fazla fark edilmiş, ancak bu alanda özel yeterliliğe sahip bu elemanlar henüz kurumların ihtiyacını karşılamaya yeterli olmamaktadır.

İzci (2004) eğitim fakültesi ilköğretim sınıf öğretmenliği bölümünde öğrenim görmekte olan 4. sınıf öğrencilerinin “özel eğitim” konusundaki yeterlikleri ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesi konulu Gaziantep Üniversitesi Adıyaman Eğitim Fakültesinde 2003–2004 eğitim-öğretim yılı II. yarısında öğrenim görmekte olan 132 son sınıf öğrencisi üzerinde bir araştırma çalışması yapmış. Bu çalışmada elde edilen bulgu, sonuç ve getirilecek öneriler ile Eğitim Fakültelerinin Sınıf Öğretmenliği programlarındaki ders ve uygulamaların tekrar ele alınması ve gerekli düzenlemelerin yapılması umulmaktadır. Bu çalışma 4 yıllık özel eğitim alanı dışındaki öğretmenlik bölümünü bitiren öğretmenlerin özel eğitim alanıyla ilgili yeterli eğitim almadıklarını ortaya koyar. Özel eğitim adından da anlaşılacağı gibi özel hazırlık ve yeterlilik gerektirir.

Özellikle bu alanda çalışan kişilerin sadece üniversitelerde aldıkları eğitimle yetinmeleri ve kendilerini geliştirmek için çaba göstermemeleri kabul edilemez. Her alanda olduğu gibi özel eğitim alanında çalışan personelin de üniversite sonrası çalışma hayatında gerek hizmet içi eğitimlerle gerekse de dışardan çeşitli seminer veya kurslarla mesleki yeterlilikleri geliştirilmelidir. Ancak bu şekilde özel bilgi ve donanım gerektiren bu mesleğin gelişen çağın gerisinde kalması önlenerek daha ileri düzeyde eğitim verilmesi sağlanabilir. Bu kurumlardan eğitim alan çocuklar çok özel çocuklardır ve olara gereken önem ancak bu alanlarda çalışanların mesleklerine verecekleri önemle sağlanabilir.

Eğitimcilerin bu çocukların aileleriyle de düzenli görüşmeler yaparak bireysel eğitim programını birlikte hazırlamaları ve onları dinleyerek kurum ve aile işbirliğini sağlamaları gerekmektedir. Uzmanlar her ne kadar iyi birer eğitimci olsalar da bu alanda verilecek eğitimler ayrı bir çaba, eğitim ve hazırlık gerektirdiği unutulmamalıdır. Alanında yeterli olmayan eğitimcilerin bu konuda hep tedirginlikleri ve zorlandıkları görülebilir. Hatta ailelerden kaçmaları da olasıdır. Bu da kurum ve aile işbirliğini bozarak başarılı eğitimin önünde engel teşkil eder.

Eğitim ve öğretimde verimlilik doğrudan öğretmenlerin niteliği, niceliği ve kendilerini yeterli hissetmeleri ile ilgilidir. Yeni özel eğitim yaklaşımlarının, tekniklerinin, yöntemlerinin geliştirildiği günümüzde; gerek özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin yeniliklere paralel olarak yetiştirilmesi, gerekse özel eğitim okullarındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi özel eğitimin niteliği açısından kaçınılmaz görünmektedir (Akçamete ve ark.2001: 17).

Özel eğitim alanında istihdam edilmiş öğretmenlerin daha yararlı ve verimli olarak çalışabilmeleri için iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir. Özel Eğitim Öğretmenleri, eğitimi zor ve zaman alan engelli öğrencilerle çalışmakta ve



çalışma şartlarının zorluğu nedeni ile öğretmenle arasında tükenmişlik duygusu-
nu yaşamaya en yakın çalışma grubundadırlar.

Özel Eğitim, görme engelli, işitme engelli, işitme engelli ve zihinsel engelli öğ-
rencilerin eğitimi ile ilgilenen bir eğitim alanıdır. Her bir özel eğitim alanında çalış-
şanlar, çalıştıkları alandaki özel eğitim öğrencisinin niteliğine uygun davranmak
ve onlar için konulmuş olan özel eğitim hedeflerine ulaşmakla sorumludurlar
(Kulaksızoğlu, 2003:16).

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan
eğitimcilerin mesleki yeterlilikleri ile iş doyumları bazı değişkenler açısından ince-
lemektir. Bu amaç doğrultusunda, araştırmada aşağıdaki sorularına cevap aran-
mıştır.

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin cinsiyette
göre İş Doyumu ve Mesleki yeterliliklerinde anlamlı bir fark var mıdır?
2. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin yaşları ile
iş doyum ve mesleki yeterliliklerinde anlamlı bir fark var mıdır?
3. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki
kademelerine göre iş doyum ve mesleki yeterliliklerinde anlamlı bir fark var mı-
dır?
4. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin branşları-
na göre iş doyum ve mesleki yeterliliklerinde anlamlı bir fark var mıdır?

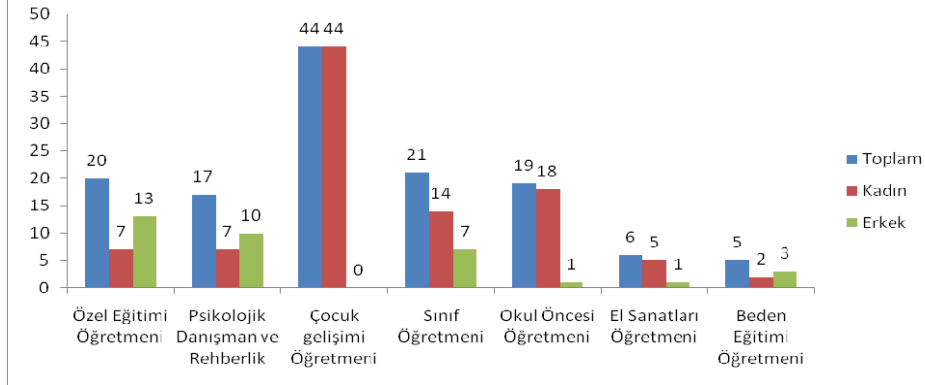
YÖNTEM

Bu araştırma, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin
mesleki yeterlilikle iş doyumları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması incelemeyi
amaçlayan betimsel bir çalışmadır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, Konya ili içerisinde faaliyet gösteren rehabilitasyon mer-
kezlerinde çalışan Özel Eğitimi Öğretmeni, Psikolojik Danışman ve Rehberlik,
Çocuk Gelişimi Öğretmeni, Sınıf Öğretmeni, Okul Öncesi Öğretmeni, El Sanatları
Öğretmenleri ve Beden Eğitimi Öğretmenlerini kapsamaktadır.

Araştırmanın örneklemini Konya il sınırları içinde faaliyet gösteren Özel Eği-
tim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde çalışan eğitimcilerden tesadüfî örnekleme
yöntemiyle tespit edilen 62 si kadın ve 70 si erkek olmak üzere toplam 132 öğret-
men katılmıştır. Bu öğretmenlerle ilgili dağılım Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo-1 Cinsiyete ve Branşlara Göre Dağılım**

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada bir kişisel bilgi formu, mesleki yeterlilik ölçeği ve iş doyumu ölçeği olmak üzere iki ölçek uygulandı. Konya ili içinde faaliyet gösteren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine gidilerek bu kurumlarda çalışan eğitimcilere araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Mesleki yeterlilik ve iş doyumu ölçeklerini daha öncede birçok defa farklı alanlarda uygulanmış ve standart ölçekler olması nedeniyle özel eğitim alanında çalışan eğitimcilere uygulandığında uygun sonuçlar alınabileceği kanaatiyle uygulamaya uygun görülmüştür.

Kişisel Bilgi Formu: Bu çalışmada araştırmaya katılan eğitimcilerden kişisel bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda, formu dolduran kişilerle ilgili genel bilgiler yer almaktadır.

Mesleki Yeterlilik Anketi: Özel eğitim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin yaptıkları işlerde kendilerini yaptıkları işlerdeki yeterlilik durumlarını değerlendirmelerini sağlamak üzere araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan 26 soruluk anket formudur.

İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction): Çalışanları iş alanlarında verimli, mutlu ve başarılı olmaları açısından önemli unsur olan iş doyumu ile ilgili birçok araştırma yapıldığını biliyoruz. Tabi iş doyumu ölçmek için birçok ölçek geliştirilmiştir. Bunlardan birisi Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen iş doyumu (Job satisfaction) ölçeğidir. Ölçek, çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş, 14 maddeden oluşan, 5 seçenekli bir dereceleme ölçeğidir (Akt: Güler, 1990: 93). Ölçeğin Türkçeye uyarlama ve geçerlilik çalışması Güler (1990:94) tarafından yapılmış ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) 0.92 olarak bulunmuştur. Yarım bırakılmış olumlu ifadelerden oluşan, 5'li likert tekniğine göre düzenlenmiş 14 maddelik bir öz bildirim ölçeğidir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır.



Ölçeğin uygulanmasında, kişi kendisine sunulan seçeneklerden kendisine en uygun olanı işaretlemekte, işaretlediği seçeneklerin puanları toplanarak kişinin iş doyum puanı hesaplanmaktadır. Ölçek, her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Öleekten alınabilecek en yüksek puan 70, en düşük puan 14 ve dizi genişliği 56'dır. Öleekten alınan puanların 14 – 32 arasında olması iş doyumunun düşük, 33 – 52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde, 53 – 76 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması Hackman ve Oldhan tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34. 27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34. 71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir (Akt: Güler, 1990:94). Hali hazırdaki araştırmada kullanılan 14 soruluk iş doyumunu ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's alpha) 0.9 olarak, belirlenmiş ve ölçeğe verilen cevapların güvenilirliğinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

VERİLERİN ANALİZİ

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilikle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı, branş ve cinsiyete göre iş doyumunu ve mesleki yeterliklerin karşılaştırılmasının t testi; mesleki kıdeme göre karşılaştırmalarda ise F testi ve anlamlılığı ki-min lehine olduğunu belirlemek için Tukey testi teknikleri kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

1. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimcilerin Cinsiyette Göre İş Doyumu ve Mesleki yeterliliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2: İş Doyumu ve Mesleki Yeterlik Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S.S	t	p
İş Doyumu	Kadın	62	48,89	10,068	0,806	0,422
	Erkek	70	50,42	8,712		
Mesleki Yeterlilik	Kadın	62	94,92	12,799	1,008	0,316
	Erkek	70	97,39	11,867		

Tablo 2'de görüldüğü gibi iş doyumunu ölçeğinden erkeklerin aldıkları puanların aritmetik ortalaması ($\bar{X}=48,89$), kadınların aldıkları puan aritmetik ortalaması ($\bar{X}=50,42$) ve mesleki yeterlik ölçeğinden erkeklerin aldıkları puanların aritmetik ortalaması ($\bar{X}=94,92$), kadınların aldıkları puan aritmetik ortalaması ($\bar{X}=97,39$) olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo3'de görüldüğü gibi Cinsiyette göre İş Doyumu ve Mesleki Yeterlikte Fark bulunamamıştır.



2. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimcilerin Yaşları ile İş Doyumu ve Mesleki Yeterlilikleri İle İlişkili Bulgular

Tablo 3: Yaşlara Göre İş Doyumu ve Mesleki Yeterlilik Puanlarına Ait İstatistikler

Yaşlar	İş Doyumu		Mesleki Doyum	
	Ortalama	Ss	Ortalama	ss
21-30	48,89	9,95	100,56	11,67
31-40	49,67	7,50	97,13	19,20
41-50	50,67	11,64	94,33	19,02
51-60	54,17	9,92	106,67	19,99
Toplam	49,89	9,75	100,16	13,18

Tabloya göre iş doyumu ölçeğinden alınan puanların ortalamaları yaşlara göre incelendiğinde 21-30 yaş arasında 48,89, 31-40 yaş arasında 49,67; 41-50 arasında 50,67, 51-60 yaş arasında 54,17 olarak bulunmuştur. Mesleki yeterlilik ve iş doyumu ölçeğinden alınan puanların ortalamasına bakıldığında 21-30 yaş arası 100,56, 31-40 yaş arası 94,33, 41-50 yaş arası 97,13 51-60 yaş arası 106,67 olduğu görülmektedir. Bu ortalamalar arasında anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek için F testi kullanılmıştır.

Tablo 4: İş Doyumu ve Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı

		KT	Sd	KO	F	P
İş Doyumu	Gruplar arası	172,450	3	57,483	,60	,62
	Gruplar içinde	12175,337	127	95,869		
	Toplam	12347,786	130			
Mesleki Yeterlilik	Gruplar arası	611,580	3	203,860	1,18	,32
	Gruplar içinde	21972,054	127	173,008		
	Toplam	22583,634	130			

Tablo 4'e göre, iş doyumu ve mesleki yeterlilik puanlar ortalaması arasında yaş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bir başka anlatımla yaşın ilerlemesi iş doyumu ve mesleki yeterlilikte artma veya azalma sonucu oluşturmamaktadır.

3. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimcilerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu ve Mesleki Yeterliliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 5: İş Doyumu ve Mesleki Yeterlilik Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı

		KT	Sd	KO	F	P
İş Doyumu	Gruplar arası	172,450	3	57,483	,600	,616
	Gruplar içinde	12175,337	127	95,869		
	Toplam	12347,786	130			
Mesleki Yeterlilik	Gruplar arası	535,899	3	178,633	1,128	,340
	Gruplar içinde	20109,246	127	158,341		
	Toplam	20645,145	130			

Tablo 5'de görüldüğü gibi kıdeme göre, iş doyumu ve mesleki yeterliliğin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.



4. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimcilerin Branşlarına Göre İş Doyumu ve Mesleki Yeterlilikleri ile İlişkili Bulgular

Tablo 6: İş Doyumu ve Mesleki Yeterlik Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı

		KT	Sd	KO	F	p
İş Doyumu	Gruplar arası	1967,071	5	393,414	4,775	,000
	Gruplar içinde	10380,808	126	82,387		
	Toplam	12347,879	131			
Mesleki Yeterlilik	Gruplar arası	1372,427	6	228,738	1,483	,189
	Gruplar içinde	19279,482	125	154,236		
	Toplam	20651,909	131			

Tablo 6’de ortaya çıkan puan durumuna göre, öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulunmuş; mesleki yeterlikte ise manidar bir fark bulunamamıştır.

Tablo 7: Öğretmenlerin Branşlarına Göre İş Doyum Puanlarında Gerçekleştirilen Tukey Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Değişkenler	Ortalamalar Farkı	Ss	p
Özel Eğitim Öğretmeni	Psikolojik Danışman ve Rehberlik	8,538	2,056	,001
Özel Eğitim Öğretmeni	Sınıf Öğretmeni	9,376	2,714	,010

Tablo 7’ya göre Özel Eğitim Öğretmeni-Psikolojik Danışma ve Rehberlik ile Özel Eğitim Öğretmeni – Sınıf Öğretmeni değişkenlerinde fark Özel Eğitim Öğretmenleri lehinedir. Buna göre Özel Eğitim Öğretmenlerinin meslekteki kıdemleri arttıkça iş doyumları da artmaktadır.

TARTIŞMA

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki yeterlilikle iş doyumunu arasında yapılacak bilimsel araştırmalar günümüzde bu alanda hizmet alan ve hizmet veren bireyler açısından ister istemez hizmetin nicelik ve niteliği ayrı bir öneme ortaya koyacaktır. Ayrıca bu alanda yapılan araştırmaların sınırlılığı açısından da ayrı bir önem kazanmaktadır. Alanla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında özellikle son yıllarda bu konuya ağırlık veren çalışmaları görmek mümkün. Bu alanla ilgili Akçemete ve arkadaşları (2001) Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik çalışmasını ki daha sonra bu çalışmayı kitap haline getirerek araştırmacılar ve eğitimcilerin faydalanması sunulmuş. Selçukoğlu (2001) Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi, İzci (2004) eğitim fakültesi ilköğretim sınıf öğretmenliği bölümünde öğrenim görmekte olan 4. sınıf öğrencilerinin “özel eğitim” konusundaki yeterlikleri ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesi verebiliriz.

İş yerlerinde çalışan bireylerin işyerinde verimliliklerinin artması iş yerinden ve çalışma şartlarından memnuniyetlerine bağlıdır. Erdem ve arkadaşları da (2008:



199) sağlık çalışanları üzerinde memnuniyeti etkileyen en önemli faktörün çalışma koşulları olduğu bulunmuştur. Çalışmalarında hemşire ve ebelerde motivasyon düzeylerine etki eden faktörler arasında çalışma koşullarının ön plana çıktığını belirlemişlerdir. Bu bulgular çalışmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Günümüzde nicelik açısından Türkiye’de açılan özel eğitim merkezi sayısı belli düzeyde ihtiyacı karşılayabilecek düzeye gelse de verilen hizmetin niteliği açısından istenen düzeye ulaşamama sorunu yadsınamaz. Bu da hali ile hizmeti veren eğitimcilerin niteliği ve çalışma koşullarıyla doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla eğitimcilerin meslekte yetersizlikleri iş doyumlarını, iş doyumları da bu hizmetten yararlananları olumsuz etkilemektedir. Sarı (2002:19) çocuk özel eğitime muhtaç ise doğal olarak onun eğitimi ve yetiştirilmesi daha da zor olacaktır. Çünkü özel eğitime muhtaç olan çocukların ihtiyaçları farklıdır, eğitimleri zordur, eğitimleri özel donatılan veya onlara özgü yapılandırılmış ortamlarda uygulanması gerekir. Dolayısıyla mesleki yeterliliğe sahip olan eğitimcilerin iş doyumunu yaşayacağı bilinmelidir. Çünkü bu çalışmada ortaya çıkan bulgular, eğitimcilerin gereğince mesleki yeterliğe sahip olmadıklarını yansıtmaktadır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin cinsiyete göre iş doyumunu ve mesleki yeterliliklerine ilişkin bulgulara bakıldığında gibi cinsiyete göre iş doyumunu ve mesleki yeterlikte fark olmadığı görülmüştür.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin yaşları ile iş doyum ve mesleki yeterlikleri ile ilişkili bulgular, iş doyumunu ve mesleki yeterlilik puanları ortalaması arasında yaş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin mesleki kıdemlerine göre iş doyumunu ve mesleki yeterliliklerine ilişkin bulgular iş doyumunu ve mesleki yeterliliğin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin branşlarına göre iş doyumunu ve mesleki yeterlilikleri ile ilişkili bulgulara baktığımızda, iş doyumunu ve mesleki yeterlilik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin öğrenim branşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulunmuş; mesleki yeterlikte ise manidar bir fark bulunamamıştır. İş doyumundan elde edilen değerlere bakıldığında, Özel Eğitim Öğretmeni-Psikolojik Danışma ve Rehberlik ile Özel Eğitim Öğretmeni – Sınıf Öğretmeni değişkenlerinde fark Özel Eğitim Öğretmenleri lehinedir. Buna göre Özel Eğitim Öğretmenlerinin özel eğitim alanına daha çok ilgi gösterek kendilerini daha çok verimli hissediyorlar. Dolayısıyla iş doyumunu kaçınılmaz oluyor. Izgar’a (2003:140) göre işine ilgi duyanlar işlerini ciddi yaparlar, duyguları iş tecrübelerinden sıkça etkilenir. İş ilgisi ile sorumluluk arasında pozitif bir ilişki vardır. İş ilgisi yüksek bireylerin, işinden memnun olsun ya da olmasın, sorumlu-



lukları yüksek olur. İş ilgisi düşük bireyler ise, hem işten memnun olmazlar, hem de sorumlulukları düşük olur.

SONUÇ VE ÖNERİLER:

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin cinsiyette göre iş doyumu ve mesleki yeterliliklerine ilişkin bulgularında, cinsiyette göre iş doyumu ve mesleki yeterlikte fark çıkmamıştır.

2. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin yaşları ile iş doyumu ve mesleki yeterlikleri ile ilişkili bulgularında, iş doyumu ve mesleki yeterlilik puanları ortalaması arasında yaş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark çıkmamıştır.

3. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimcilerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu ve Mesleki Yeterliliklerine İlişkin Bulgularında, iş doyumu ve mesleki yeterliliğin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin öğrenim branşlarına göre iş doyumunda anlamlı fark bulunmuş; mesleki yeterlikte ise manidar bir fark bulunamamıştır. İş doyumundan elde edilen değerlere bakıldığında, fark Özel Eğitim Öğretmenleri lehinedir.

Bu sonuçlar çerçevesinde aşağıdaki öneriler yapılabilir.

❖ Öğretmen yetiştiren kurumlara alınacak öğrencilerin bu mesleğe yönlendirilme çalışmaları daha küçük yaşlarda başlatılmalı,

❖ Eğitim fakültelerinin tüm bölümlerinde özel eğitimle ilgili derslere yer verilmeli,

❖ Hizmet verdikleri kurumda, idare ve kurum yetkililer deneyimli özel eğitimi öğretmenlerin deneyimlerinden faydalanarak işe yeni başlayan eğitimcilerle işbirliği yapmalarını özendirip desteklemeli,

❖ Kurum sahipleri kuruma eğitimci istihdam ederken daha çok Özel eğitim alanında yetişen çalışanları tercih ederek istihdam etmeli,



KAYNAKLAR

- AKÇAMETE G, Kaner S., Sucuoğlu B.(2001), **Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**, Nobel Yayın Dağıtım ,Ankara:12
- AKSAYAN S.(1990), **Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi,
- ASLAN H, Ünal M, Aslan O.(1996) **Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyleri**, Düşünen Adam; 9:48-52
- BACHARACH, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). **Work-Home Conflict Among Nurses And Engineers**, Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction of work. Journal of Organizational Behavior, 12, 39-53.
- CORDES, C. L., & Dougherty, T. W. (1993), **Areview And An İntegration Of Research On Job Burnout**, Academy of Management Review, 18, 621-656.
- ERDEM R, Süheyla RAHMAN, Levent AVCI, Bayram GÖKTAŞ, Birdal ŞENOĞLU Gülhan, FIRAT, (2008), **Investigating Job Satisfaction and Burnout Levels of the Persons Working for the Hospitals at City Center of Elazığ**, Turkey, Journal of Applied Sciences Research, 4(2): 188-201- EROL, E.,(1996),**Yönetim Ve Organizasyon**, Beta Yayınevi, İstanbul
- GIBSON, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000), **Organizations – Behavior – Structure – Processes**, 10th Edition, Boston: McGraw-Hill.
- GÜLER M., (1990), **Endüstri İşletmelerinin İş Doyumları ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi**, (Yayınlanmamış Doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- HENNE, D., & Locke, E. A. (1985), **Job Dissatisfaction: What are the Consequences?** International Journal of Psychology. 20, 221-240.
- IZGAR H.(2003), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, IZGAR Hüseyin (Editör), Eğitim Kitap Evi Yayını Konya
- İZCİ E.(2004), **Eğitim Fakültesi İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Bölümünde Öğrenim Görmekte Olan 4. Sınıf Öğrencilerinin “Özel Eğitim” Konusundaki Yeterlikleri Ve İhtiyaçlarının Değerlendirilmesi**, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 06-09 Temmuz 2004, Pegem A Yayıncılık Katkılarıyla Bastırılmıştır.
- KULAKSIZOĞLU, A., Bülent DİLMAÇ, Aydan AYDIN, (2003), **Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenleri Tükenmişlik Duygusu Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma**, Trakya Üniv. Sosyal Bil.Dergisi, Cilt:3 No:1 ,15-24.
- KOÇEL, T. (2005), **İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar**, 10. Bası, Ankan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul.
- KUZGUN Y.(2000), **Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- MCCORMICK E.J.and Tiffin J.(1974). **Industrial Psychology**, Printice Hall Psychology Series,USA.
- SARI H.(2002), **Özel Eğitime Muhtaç Öğrencilerin Eğitimleriyle İlgili Öneriler**, Pegem A Yayıncılık ,Ankara
- SELÇUKOĞLU Z.(2001). **Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitimde Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- WHITTINGTON J. Lee, Bruce Evans (2/2005) . **“General Issues In Management. The Enduring Impact of Great Ideas”** .Problems and Perspectives in Management