



2020 / Vol:6, Issue:33 / pp.1890-1902

RESEARCH ARTICLE

Arrival Date : 03.12.2020

Published Date : 25.12.2020

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.445>

Reference : Büyükalan Filiz, S. & Bayar, M. (2020). "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Nedenleri Ve Tükenmişliğe İlişkin Çözüm Önerileri", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6(33):1890-1902.

ÖZEL EĞİTİM OKULLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK NEDENLERİ VE TÜKENMİŞLİĞE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

The Reasons Of Teachers' Burnout In Special Education Schools And Its Solutions

Doç. Dr. Sevil BÜYÜKALAN FİLİZ

Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara/Türkiye
ORCID ID:0000-0002-4955-4405

Mine BAYAR

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi ve Öğretmen (MEB), Ankara/Türkiye
ORCID ID:0000-0002-3902-4398



ÖZET

Bu çalışmada; özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik nedenleri ile çözüm önerileri araştırılmıştır. Çalışma nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde olgubilim deseni kullanılarak düzenlenmiştir. Çalışma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Amasya'da bulunan özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya amaçlı örneklem yöntemlerinden tipik örneklem seçimi yöntemi kullanılarak 14 katılımcı katılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılarca ilgili literatür tarandıktan sonra oluşturulan üç soru kullanılmıştır. Veriler betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesi için araştırmacılar tarafından ilgili literatürün taranması ve toplanan veriler göz önüne alınarak çeşitli temalar belirlenmiştir. Bu temalar çerçevesinde veriler çözümlenmiştir. Katılımcılar öğretmenlerin tükenmişlik kavramını 1) bıkkınlık, 2) yorgunluk, 3) isteksizlik, 4) vazgeçme ve 5) umutsuzluk şeklinde algıladıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar tükenme nedenlerini ise 1) öğretmenin kendisine bağlı sorunlar, 2) materyallere bağlı sorunlar, 3) iş yüküne bağlı sorunlar, 4) eğitim sistemine bağlı sorunlar, 5) okul yöneticilerine bağlı sorunlar, 6) öğretmen arkadaşlarının tutumuna bağlı sorunlar ve 7) velilere bağlı sorunlar şeklinde gruplandırmışlardır. Son olarak katılımcılar, tükenmişliğin ortadan kaldırılması için 1) öğretmenlere yönelik öneriler, 2) materyallerin zenginleştirilmesi, 3) iş yükünün azalması, 4) sistemin işlevselleştirilmesi, 5) yöneticilerin eğitilmesi, 6) meslektaşların eğitilmesi ve 7) velilere yönelik eğitimlerin artırılması şeklinde bazı önerilerde bulunmuşlardır.

Anahtar sözcükler: özel eğitim, tükenmişlik, öğretmen

ABSTRACT

In this research; the causes of burnout and solution suggestions of teachers working in special education schools have been investigated. The current research has been organized by phenomenological research design which is one of the qualitative research approaches. This research has been accomplished in special education schools in Amasya, the 2018-2019 academic year. 14 participants have been determined by the typical sample selection method which is one of the purposeful sampling methods. As a data collection tool, three questions were developed after investigating the related literature. The data has been analyzed by descriptive analysis method. To analyze the data, various themes have been determined by the researchers considering the related literature and the collected data. All collected data has been scrutinized within the framework of these themes. The participants have stated that they perceive burnout syndrome as 1) boredom, 2) fatigue, 3) unwillingness, 4) surrender, and 5) hopelessness. Furthermore, the participants have listed the reasons for burnout as 1) problems related to teachers, 2) lack of enough materials, 3) excessive workload, 4) distortions in the system, 5) problems related to school administrators, 6) problems associated to the attitude of other teachers, and 7) problems connected to parents. To over burnout, the participants have lastly offered the following suggestions; 1) suggestions for teachers, 2) enriching the materials, 3) reducing the workload, 4) functionalization of the system, 5) educating school administrators, 6) educating the colleagues, and 7) increasing the training for parents.

Keywords: special education, burnout, teacher

1. GİRİŞ

Eğitim sistemi birçok bileşenden meydana gelen karmaşık bir yapıdır. Bu sistem içerisinde okul yöneticileri (müdür ve müdür yardımcıları), öğretmen, öğrenci, veli, program hazırlayıcılar, hizmetliler vb. birçok kişi yer almakta olup; eğitimde başarı için her bir bileşenin önemi ve gerekliliği tartışılmazdır (McLaughlin ve Talbert, 2006). Ancak bir eğitim programı ne kadar iyi hazırlanırsa hazırlansın, sınıftaki öğrenme-öğretme etkinliklerinin düzenlenmesi ve yürütülmesinde birincil dereceden sorumlu olan kuşkusuz öğretmenlerdir (Visser, Coenders, Terlouw ve Pieters, 2010). Bu bağlamda öğretmenlerin hem hizmet öncesi hem de hizmet sonrasında iyi eğitim alarak donanımlarının günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde olması önemli bir gerekliliktir. Kuşkusuz birçok etken öğretmenleri ciddi anlamda etkilemekte ve öğretmenlerin göstermiş olduğu performansı tartışılır hale getirmektedir. İlgili literatür tarandığında öğretmenlerin kalitesi ve öğretmenlerin farklı problemlerine dokunan birçok çalışmaya rastlanılmaktadır (Bayar, 2014; Bayar ve Kerns, 2015; Easton, 2008; Guskey, 1994; Moir ve Gless, 2001). Özellikle her mesleğin ortak problemleri arasında yer alan “tükenmişlik sendromu” öğretmenler ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar tarafından da incelenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin birçoğunun mesleki tükenmişlikten dolayı öğretmenlik mesleğini yapmaktan mutlu olmadıkları sonucuna ulaşan çalışmalar söz konusudur (Dworkin, 2001; Izgar, 2001; Öktem, 2009; Şahin, 2007; Tümkaya, 1996).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu başlık altında sırasıyla tükenmişlik kavramı ve öğretmenlerde mesleki tükenmişlik konularına yer verilmiştir.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kelimesi ilk defa 1974’te Freudenberg tarafından yazılan bir makalede tarif edilmiştir. Freudenberg (1974)’e göre tükenmişlik “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda, ortaya çıkan bir tükenme durumu” anlamına gelmektedir (s.159). Tükenmişlik, insanlarla yoğun iletişimin olduğu farklı iş kollarında görev yapanların yaşadığı, mesleğin doğası neticesinde tecrübe edinilen stresle baş edememe durumunda gözlenen, bedensel ve hissel alanlarda duyumsanan tükenme duygusuyla kendini gösteren bir durumdur (Karahan ve Uyanık-Balat, 2011). Tükenmişlik kavramı, çalışan bireylerde görülen enerji eksilmesi, güç yetersizliği ve karşılanamayan talepler neticesinde ortaya çıkan duygusal tükenme ile sonuçlanan mesleksel bir stres olarak tanımlanmaktadır (Deliorman, Boz, Yiğit ve Yıldız, 2009). Yukarıdaki tanımlar dikkate alındığında tükenmişlik, kişinin aşırı stres sonucunda yapmakta olduğu işine kendisini verememesi, sürdürmekte olduğu işten zevk alamayarak motivasyon eksikliği yaşaması ve sürekli olarak olumsuz odaklanması olarak ortaya çıkan bir duygu durumu olarak ifade edilebilir.

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde tükenmişliğin belirtilerinin davranışsal, fiziksel ve psikolojik olmak üzere üç gruba ayrıldığı görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Kaçmaz, 2005). Davranışsal belirtilerinden bazıları unutkanlık, iş performansında düşüş, alıngan olma, alaycı ve suçlayıcı olma, erteleme isteği, iş devamlılığını sağlayamama, sık sık ağlama isteği ve aile çatışmaları şeklinde sıralanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Deniz-Kan, 2008; Karakelle ve Canpolat, 2008; Yoğun-Erçen, 2007). Başlangıçta yorgunluk, bitkinlik, sık sık gözlenen baş ağrısı, uyku bozuklukları; şeklinde ortaya çıkan fiziksel belirtiler zamanla obezite, kilo kaybı, alerji, hipertansiyon, kolesterol yüksekliği ve kalp rahatsızlıkları şeklinde ağırlaşır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Barutçu ve Serinkan, 2008; Çelebi, 2014; Yoğun- Erçen, 2007). Psikolojik belirtiler, ani öfke patlamaları, umutsuzluk, dikkatini toplayamama, olumsuz bakış açısı, korku ve kaygı, depresyon, özgüven eksikliği, engellenmiş hissi ve kendini yetersiz hissetme gibi belirtiler şeklinde sıralanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Deniz-Kan, 2008; Yoğun-Erçen, 2007). Ayrıca Kaçmaz (2005) devamlı duyumsanan bezginlik durumu, süregelen baş ağrısı yakınması, kilo kaybı gibi belirtileri bedensel belirtiler; beklenmedik kızgınlık patlamaları, çalışmak istememe hâli, ilaç ve alkol kullanma yatkınlığı, içe kapanma gibi belirtileri

davranışsal belirtiler; endişe, ruh çöküntüsü, düş kırıklığı, bıkkınlık gibi belirtileri ise psikolojik belirtiler şeklinde ifade etmiştir.

İlgili alan yazına bakıldığında tükenmişliğe neden olan birçok etkenden söz edilebilir. Bunlar; bireyden kaynaklı nedenler (kişisel nedenler) ve bireyin çevresinden kaynaklı nedenler (örgütsel nedenler) olmak üzere ikiye ayrılabilir (Çam, 1995). Sürgevil (2006), kişinin duygusal eğilimlerini göz önünde tutarak, iç veya dış denetim odaklı olma, duygudaşlık yeteneği, duygusal denetim, kişisel gereksinimler, beklenti düzeyi, işkolik olma eğilimlerinin, tükenmişliğin kişisel sebepleri olduğunu belirtmiştir. Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliğin örgütsel nedenlerini (çevresel) iş yükü, denetleme, ödüller, mensubiyet, hakkaniyet ve değerler başlıkları şeklinde sınıflandırmışlardır. Tümkaya (1996) ise tükenmişliğin ana nedenini kişinin beklentileri ile gerçek hayatta karşılaştığı durumlar arasındaki ciddi farklar olarak görmektedir. Diğer taraftan Özer (1998) insanlardaki egoların çalışanlar üzerinde ortaya çıkardığı baskının ve insanlar arasında yaşanan olumsuz yaşantıların tükenmişliğin nedenleri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca örgüt içerisindeki kişiler arası ilişkiler yoğun, gerilim ve çatışma yüklü oldukça ve örgüt içi rekabetin yaşanması tükenmişliğin diğer nedenleri olarak görülebilir (Izgar, 2001). Tükenmişliğin nedenleri, bireyin yaşı, zindelik durumu, eğitim seviyesi, umutları, yaşam koşulları gibi bireysel sebepler ve iş yükünün fazlalığı, kontrol ve ödül eksikliği gibi örgütsel kaynaklı nedenler şeklinde de ele alınabilir (Şahin ve Şahin, 2012). Kişinin iş yerine geç gelmesi, daha yoğun istirahat raporları alması, yenilik ve yaratıcılık yapma isteğinin azalması ve iş kazalarında artış gibi sorunlar tükenmişliğin dışa yansımaları olarak örgütlerde görülebilir (Güneş, Bayraktaoğlu ve Kutanis, 2009).

Farklı mesleklerde olduğu gibi maalesef öğretmenlikte de tükenmişlik duygu durumu eğitim sürecinde yaşanan önemli sorunlardan bir tanesidir. Dworkin (2001)'e göre halkın eğitime olan güvensizliği ve öğretmenlerin hizmet öncesi dönemde aldıkları kuramsal eğitim ile öğretmenlik mesleğini icra ederken yaşamış oldukları uygulama yaşantılarının farklı olması tükenmişliğin başlıca nedenleridir. Ayrıca öğretmenlerin iş yükünün çok olması, rol karmaşaları, çalışma ortamlarındaki sosyal destek noksanlığı ve sınıf yönetimindeki farklı sorunlar tükenmişliğin nedenlerindedir (Alarcon, 2011; Chang, 2009). Tüm bunların yanı sıra çalışma ortamında yaşanan rol çatışması veya belirsizliği, fazla iş yükü, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik özellikler; başarılı görülmek için aşırı çalışma durumu, yapılan işin niteliği, sahip olunan meslek, çalışma koşulları, çalışma süresi, iş arkadaşları ve yönetim gibi etkenler tükenmişliğin diğer nedenleri arasında sayılabilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Baltas ve Baltas, 1990; Izgar, 2001; Kreitner ve Kınıckı, 1989).

2.2. Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik

İlgili alan yazına göz atıldığında öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini inceleyen birçok çalışmaya rastlanılmaktadır. Örneğin, Kyriacou (2000)'ya göre öğretmen tükenmişliği uzun süreli stresten doğan fiziksel, duygusal ve davranışsal yorgunluk olarak tanımlanan bir sendromdur. Friedman 1991 yılında yaptığı çalışmasında tükenmişlik sendromu yaşayan öğretmenlerin farklı öfke belirtileri, aşırı kaygı, huzursuzluk, depresyon, yorgunluk, can sıkıntısı, güvensizlik ve sinir bozuklukları gibi sorunlar yaşadıklarını bulmuştur. Bu anlamda öğretmenlerin yaşamış oldukları tükenmişlik duygusu, öğretmenlerdeki iş verimliliğini ciddi anlamda olumsuz olarak etkileyen, öğretmenlerin işlerine karşı daha az istek ve arzu ile gelmesine sebep olan, işlerinde yeteri kadar tatminkârlık duygusu yaşanmasına engel olan ve kendilerini yorgun olarak hissetmelerine neden olan önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Dworkin, 2001; Kyriacou, 2000). Camacho (2017) çalışmasında tükenmişlik yaşayan eğitimcilerin, zorlu sınıf ortamlarında uyumsuz tepkilerde buldukları, başa çıkma stratejileri ortaya koymaya çalıştıkları ama bunda başarısız olduklarını bulmuştur. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları; işten ayrılma, ihmalkârlık ve yetersizlik gibi durumlara sebebiyet vermesi nedeniyle yetişmiş insan gücü kaybının yaşanması ile sonuçlanmaktadır (Collie, Shapka ve Perry, 2012). Tümkaya (1996), öğretmenlerde mesleki tükenmeye neden olan unsurları yönetim kaynaklı baskı, yönetim desteğinin noksanlığı, öğrenci ilgisizliği, tembelliği veya olumsuz hareketleri, bazı

meslektaşların olumsuz tutumları, okul-aile işbirliğinin noksanlığı, iş açısından ilerlemedeki fırsatların azlığı ve birey başına düşen iş çokluğu şeklinde belirtmiştir.

Özel gereksinimli öğrencilerle çalışan öğretmenler, normal gelişim gösteren öğrencilerle çalışan öğretmenlere göre daha çok sabırlı ve özverili hareket etmelidirler. Normal gelişim gösteren akranlarına nazaran özel gereksinime ihtiyaç duyan öğrencilerin bakım ve eğitimleri daha ağır ve zor olması nedeniyle özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin stres düzeyleri ve bunun doğal bir sonucu olarak tükenmişlik duyguları daha fazla olacaktır (Girgin ve Baysal, 2005). Ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin alanlarında yeterli düzeyde teorik bilgiye sahip olmamaları ve öğrencilerinin gereksinim durumlarından dolayı yaşadıkları pratiksel zorluklar tükenmişlik yaşama durumlarını arttırmaktadır (Çabuk, 2015). Özel eğitim öğretmenleri, oldukça fazla sorumluluğa sahip olmalarından dolayı mesleki anlamda daha az tatmin olma duygusu yaşamakta; bu da daha fazla tükenmişlik duygusunu hissetmelerine neden olmaktadır (Küçüksüleymanoğlu, 2011). Çelebi (2014) yapmış olduğu çalışmada mesleği bilerek seçme, mesleği kendine cazip bulma, ödül ve ceza sistemi, meslektaşlarından ve yöneticilerinden gerekli desteği görme, mesleğinde verimli olma, mesleki bilgi ve becerilerini uygulayabilme gibi unsurların öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediğini bulmuştur. Çabuk (2015), özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik duygularının alt boyutlar nezdinde söz konusu iken cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özelliklerin tükenmişlik düzeyi açısından herhangi bir etkiye sahip olmadığını bulmuştur. Dinç (2018), yaptığı çalışmada özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, tükenmişlik ve öznel iyi oluş düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından inceleyerek, farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi hedeflemiş; “Öznel İyi Oluş” puanlarının herhangi bir demografik değişken açısından farklılaşmadığı, “Duygusal Tükenmişlik” puanlarının sadece cinsiyet ve yaş değişkeni nezdinde farklılaştığı, “Kişisel Başarı” puanlarının yaş, cinsiyet, hizmet süresi, görev yapılan kurum türü ve mezun olunan bölüme göre farklılaştığı ve “Duyarsızlaşma” puanlarının ise yaş, mezun olunan bölüm ve görev yapılan kurum türüne göre farklılaştığı sonuçlarını elde etmiştir. Saçar (2018) ise çalışmada, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlık alt ölçeklerinde, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, çalışma alanı, mezun olunan alan, mesleğini kendine göre görme, meslektaşlarıyla ortak hareket etme, idarecisinden takdir görme, maaşını kâfi görme ve mesleğini isteyerek tercih değişkenlerine göre farklılaştığını bulmuştur.

Yukarıdaki çalışmaların yanı sıra ilgili literatürde tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceleyen birçok çalışma mevcuttur (Çelik ve Üstüner, 2018; Karakelle ve Canpolat, 2008; Kırıl, 2018; Şahin, 2007; Yılmaz ve Bayar, 2019). Ayrıca, tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumu, duygusal emek, öz algı düzeyleri, sınıf yönetimi becerisi, kişisel kariyer planlaması ve iş doyumu gibi çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi de incelenmiştir (Avşaroğlu, Deniz ve Karaman, 2005; Gönüldaş, 2017; Kadan ve Aral, 2018; Kocaman, 2018; Şahin, 2007). Tükenmişlik konulu çok çalışma olmasına rağmen özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerde meydana gelen tükenmişlik duygularına ilişkin yeterli sayıda çalışmaya rastlanılmamaktadır. Bu bağlamda ilgili çalışma eksik kalan bu konuya dikkat çekmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın amacı özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik yaşamlarının nedenlerini ortaya koymak ve tükenmişlik duygularının nasıl azaltılacağına cevap aramaktır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- ✓ Öğretmenler tükenmişlik kavramını nasıl algılamaktadırlar?
- ✓ Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik nedenleri nelerdir?
- ✓ Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişliğin önlenmesine yönelik çözüm önerileri nelerdir?

3. YÖNTEM

Çalışma aşağıdaki işlem basamaklarına göre gerçekleştirilmiştir.



3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, özel eğitim okullarında çalışan tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin, tükenme nedenleri ve çözüm önerilerinin nasıl olduğunu ortaya çıkarmaya yönelik nitel bir çalışmadır. Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni amaca hizmet etmesi açısından daha uygun görülmektedir. Cropley (2002)'ye göre olgu bilim çalışmaları farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmaktadır.

3.2. Araştırma Grubu

Nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde yürütülen bu çalışmanın araştırma grubunun belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemlerinden tipik örneklem tekniği kullanılmıştır. Tipik durum örnekleme amaç ortalamaya durumları çalışarak belirli bir alan hakkında bilgi sahibi olmak ya da bu alan, konu, uygulama veya yenilik konusunda yeterli bilgi birikimine sahip olmayanları bilgilendirmektir (Patton, 1987). Tipik durum örnekleme, bir uygulama veya durumu tanıtmak amacıyla en alt ve en üst düzeydeki grupların seçilmesinin aksine ortalama özellik gösteren örneklem gruplarının seçilmesini amaçlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu bağlamda, çalışmaya Amasya il merkezindeki özel eğitim okullarında çalışan 14 öğretmen katılmıştır.

Tablo 1. Öğretmenlere İlişkin Demografik Veriler

Cinsiyet	f	%	Branş	f	%
Erkek	4	29	Sınıf öğretmeni	8	57
Kadın	10	71	Özel eğitim	6	43
Toplam	14	100	Toplam	14	100
Mesleki Kıdem	f	%	Çalıştığı okul türü	f	%
1-5	1	7	İlkokul	9	64
6-10	4	29	Ortaokul	5	36
11-15	7	50	Toplam	14	100
16-20	2	14			
Toplam	14	100			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında %29'unun erkek, %71'inin kadın olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaya katılan öğretmenler branş bazında ele alındığında katılımcıların %57'sinin sınıf öğretmeni iken %43'ünün özel eğitim öğretmeni olduğu görülmektedir. Bunun yanında çalışmaya katılan öğretmenler çalıştıkları okul türüne göre incelendiğinde katılımcıların %64'ünün ilkokulda, %36'sının ise ortaokulda görev yaptıkları görülmektedir. Tüm bunların yanı sıra çalışmaya katılan öğretmenler mesleki kıdem olarak ele alındıklarında katılımcıların %7'sinin 1-5 yıl aralığında; % 29'unun 6-10 yıl aralığında; %50'sinin 11-15 yıl aralığında ve %14'ünün 16-20 yıl aralığında dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13 ve K14 şeklinde kodlanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı Olarak Görüşme

Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından ilgili literatür taranarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, alan ile ilgili derinlemesine bilgi

almayı ve sabit seçenekli cevaplamayı bir araya getirir. Bu yöntem diğer iki yöntemin avantaj ve dezavantajlarını içerir (Büyüköztürk, Kılınc-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013). Tüm görüşmeler araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin doğal bir sohbet havasında yapılmasına özen gösterilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışma sürecinde elde edilen verilerin analizi betimsel analizi yöntemi ile yapılmıştır. Bu analiz yöntemine göre, elde edilen veriler, araştırma öncesinde belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Betimsel analizde, görüşülen ya da gözlenen katılımcıların görüşlerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Çalışmada elde edilen verilerin zenginliği ve nitel veri çözümlemelerinde kaliteyi sorgulatacak unsurların önüne geçmek amacı ile verilerin bilgisayar destekli yapılmasına karar verilmiştir. Veri analizi sürecinde araştırmacılar tarafından bir kodlama şeması oluşturulmuştur. Her şeyden önce toplanan mülakat verileri Microsoft ofis programı ile Word belgesi olarak bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiştir. Bunun devamında ise gerekli işlemler yapılarak verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Veri analizleri gerek duyulması halinde güvenilirliğin artırılması, yanlılığın azaltılması, veri analizi neticesinde ortaya çıkan tema ve kategoriler arasında karşılaştırma yapılabilmesi ve yapılan küçük boyutlu nitel bir çalışma sonuçlarının anket gibi araçlarla daha geniş katılımlı çalışmalarla sınanabilmesi amaçlarıyla (Yıldırım & Şimşek, 2016) araştırmacılar tarafından basit yüzde hesapları ve sözcük sıklık hesapları ile sayısallaştırılmıştır.

4. BULGULAR

Bu araştırma, özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenlerini derinlemesine incelemek ve olası çözüm yollarını önermek amacıyla yürütülmüştür. Bu bölümde yukarıda ifade edilen amaca ulaşmak için toplanan verilerin betimsel analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın amacına hizmet etmesi için araştırmacılar çalışmaya katılan araştırma grubuna öncelikli olarak “Tükenmişlik kavramını nasıl algıyorsunuz?” şeklinde bir soru yöneltmişlerdir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik kavramına ilişkin algıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Kavramına İlişkin Algıları

No	Kavram	f	%	Örnek Alıntı
1	Bıkkınlık	5	36	Bana göre tükenmişlik kavramı bıkkınlık olarak yaşanan bir duygu durumudur (K1).
2	Yorgunluk	4	29	İnsan yoruldukça tükenmeye; tükendikçe daha da kendisini yorgun hissetmeye başlıyor (K7).
3	İsteksizlik	3	21	İnanın bana eğer geçinecek kadar param olsa kesinlikle okula gidip çalışmam. Çünkü kendimi fazlasıyla tükenmiş hissediyorum (K11).
4	Vazgeçmişlik	1	7	Artık her şeyden vazgeçtim. Çünkü mesleki olarak tüm beklentilerim sonu gelmeyen filmler gibi bir hayal olarak kaldı (K14).
5	Umutsuzluk	1	7	Mesleki olarak geleceğe dair hiçbir umudum yok. Ve bu durum benim için tükenmişlikle aynı anlamda (K5).
Toplam		14	100	

Tablo 2’de de görüldüğü gibi çalışmaya katılan öğretmenlerden 5’i (% 36) tükenmişlik kavramını bıkkınlık olarak algılamaktayken; 4’ü (% 29) yorgunluk kavramıyla eş tutmaktadır. Ayrıca katılımcılardan 3’ü (% 21) tükenmişlik kavramını isteksizlik kavramıyla; 1’i (% 7) vazgeçmişlik kavramıyla açıklamaktadırlar. Son olarak 1 (% 7) katılımcı ise tükenmişlik kavramını umutsuzluk olarak algıladığını ifade etmektedir.

Araştırmacılar ikinci araştırma sorusu kapsamında çalışmaya katılan araştırma grubuna “Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenleri nelerdir?” sorusunu yöneltmişlerdir. Öğretmenlerin bu soruya vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Yaşama Nedenleri

No	Nedenler	f	%	Örnek Alıntı
1	Öğretmen	3	22	Öğrencilerimle sürekli aynı şeyi çalışıyor olmama rağmen bir karınca başı kadar yol alamadığım için kendimi çaresiz ve yetersiz hissediyorum (K6).
2	Materyal	3	22	Her ne kadar materyaller gönderilse de her bir öğrencinin ihtiyacı türüne, engellik durumu ve seviyesine uygun bireysel materyal olmaması beni olumsuz etkiliyor (K10).
3	İş Yükü	2	14	Her sınıfta öğrenci dağılımı eşit değil! Örneğin benim sınıfımda sekiz öğrenci var iken diğer sınıfta sadece 2 öğrencinin olması ancak benzer başarıları göstermemizin istenmesi kesinlikle adil değil (K3).
4	Sistem	2	14	Çocukların tanınmasında yeteri kadar bilinçli ve sürekli takip yapılmıyor. Rehberlik Araştırma Merkezi ile öğretmenler arasında yeteri kadar sağlıklı iletişim söz konusu değil (K9).
5	Yönetici	2	14	Yöneticimiz sanki kaynana gibi hep eksik arama peşinde. 10 defa benimle muhatap oluyorsa onunda da hep şu eksik şunu yanlış yapıyorsun diyor. Hâlbuki takdir edilsem daha çok işime motive olacağım. Ayrıca yöneticilerin özel eğitim diplomasına ve özel eğitim tecrübesine sahip olmaları (K2).
6	Meslektaş	1	7	Anlamadığım bir şekilde bazı arkadaşlarım rekabet duygusu ile hareket ediyor. Keşke bizlerin ortak bir amaç için bir araya geldiğini unutmasak (K13).
7	Veli	1	7	Çocukların eğitiminde maalesef veli katılımı ve bilinçliliği olması gerekenin çok çok altında. Bu durumda yalnız kaldığımı ve sonuç olarak mesleki tükenmişlik yaşadığımı söyleyebilirim (K8).
Toplam		14	100	

Tablo 3'e göz atıldığında çalışmaya katılan öğretmenlerden 3'ü (% 22) tükenmişlik nedeni olarak öğretmenin kendisini yetersiz görmesi; 3'ü (% 22) yeteri kadar materyal olmaması, 2'si (% 14) iş yüklerinin fazla olması; 2'si (% 14) eğitim sistemindeki çarpıklıkları, 2'si (% 14) okul yöneticilerinin yanlış davranışları; 1'i (% 7) öğretmen arkadaşlarının tutum ve davranışları ve 1'i (% 7) velilerin ilgisizliği şeklinde sıraladıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmacılar son araştırma sorusu doğrultusunda çalışmaya katılan araştırma grubuna "Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin önlenmesine yönelik çözüm önerileri neler olmalıdır?" sorusunu yöneltmişlerdir. Öğretmenlerin bu soruya vermiş oldukları yanıtlardan elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Tükenmişliğe İlişkin Çözüm Önerileri

No	Öneriler	f	%	Örnek Alıntı
1	Öğretmenlere Yönelik Öneriler	4	29	Bu işin mutfağında olan öğretmen her şeyden önce kendisini yeterli görmeli. Bu yönde branşı özel eğitim olmayan ancak özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlere özel eğitim konusunda sürekli ve derinlemesine eğitimler verilmeli (K4).
2	Materyallerin Zenginleştirilmesi	3	22	Nasıl her bir öğrenci için bireyselleştirilmiş eğitim programı hazırlanıyorsa her bir öğrenci için materyal imkânı eşit olarak sunulmalı. Bu anlamda okullar bütçe olarak da desteklenmeli (K14).
3	İş Yükünün Azaltılması	2	14	Öğrenci dağılımı konusunda daha eşit hareket edilerek gerekirse aynı eğitim seviyesinde olan öğrencilerin hepsi bir sınıfa konulana kadar şube sayısı artırılarak 2A, 2B ve 2C gibi şubeler açılmalı (K7).
4	Sistemin İşlevselleştirilmesi	2	14	Eğitimde denetim ve takip daha etkin şekilde gerçekleştirilerek eğitim bileşenleri arasında iletişimin daha sistematik gerçekleşmesi sağlanmalıdır. Bunun için Rehberlik Araştırma Merkezi ve öğretmenler daha sık ve uzun süreli görüşmeler için bir araya gelmelidir (K9).
5	Yöneticilerin Eğitilmesi	1	7	Okul yöneticilerine özel okullarında sadece öğrenciler özel olmadığını; ayrıca bu tür okullarda görev yapan öğretmenlerinde özel ve hassas olduğu bilincini kazandıracak eğitimler verilmelidir (K12).
6	Meslektaşların Eğitilmesi	1	7	Özel eğitimde akademik başarıdan öte sosyal başarının daha önemli olduğu öğretmenlere anlatılarak işbirliği içerisinde çalışmayı destekleyici eğitimler verilmelidir (K3).
7	Velilere Yönelik Eğitimlerin Arttırılması	1	7	Anne babalar hem çocuklarının seviyeleri ile ilgili bireysel olarak hem de okul rehber birimi tarafından genel olarak eğitilmelidir (K10).
Toplam		14	100	

Tablo 4'te de görüldüğü gibi çalışmaya katılan öğretmenlerden 4'ü (% 29) tükenmişlik sendromunun üstesinden gelinmesi için öğretmenlere yönelik; 3'ü (% 22) materyallerin zenginleştirilmesi; 2'si (%14) iş yükünün azaltılması; 2'si (%14) sistemin işlevselleştirilmesi; 1'i (% 7) yöneticilerin

eğitilmesi; 1'i (% 7) meslektaşların eğitilmesi ve 1'i (% 7) velilere yönelik eğitimlerin arttırılması şeklinde birtakım önerilerde bulunmuşlardır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın amacı özel eğitim okullarında çalışan tükenmişlik sendromu yaşayan öğretmenlerin tükenme nedenlerini derinlemesine incelemek ve olası çözüm yolları önermektir. Bu amaca hizmet etmek için yüz yüze yapılan görüşmeler ile elde edilen verilerin analizleri sonucunda birtakım bulgulara ulaşılmış ve bulgular doğrultusunda, araştırmacılar bazı sonuçlara ulaşmışlardır.

Çalışmaya katılan öğretmenler tükenmişlik kavramını “bıkkınlık”, “yorgunluk”, “isteksizlik”, “vazgeçme” ve “umutsuzluk” şeklinde algıladıkları belirlenmiştir. Tükenmişlik durumu yaşayan birey işinden yorgunluk duymaya başlar ve işiyle ilgilenen zihinsel performansa sahip değildir (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis ve Kaprinis, 2003). Benzer şekilde Barutçu ve Serinkan (2008) tükenmeyi; bireyin günlük durumlar karşısında sürekli bir umutsuzluk yaşamayı ve olumsuz fikirlere yer vermesi, yaşam enerjisinin tükenmesi şeklinde tanımlamışlardır. Çalışanların yorgun ve kendilerini duygusal yönden yıpranmış hissetmelerindeki artış, enerji kaybı, halsizlik, aşırı yorgunluk ve isteksizlik yaşamalarını sağlar (Sumeli, 2011).

Çalışmaya katılan öğretmenler özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenme nedenlerini “öğretmenin kendisine bağlı sorunlar”, “materyallere bağlı sorunlar”, “iş yüküne bağlı sorunlar”, “eğitim sistemine bağlı sorunlar”, “okul yöneticilerine bağlı sorunlar” ve “öğretmen arkadaşlarının tutumuna bağlı sorunlar” şeklinde gruplandırmışlardır. Bu çalışmada katılımcıların özellikle dışsal (çevresel) faktörlerin üzerinde durduğu görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde buna benzer sonuçlara rastlanılmaktadır. Örneğin; Pines (1993) öğretmenlerin tükenme nedenlerini disiplin sorunları, aileler, ilgisiz öğrenciler, okul yönetimi, bürokrasi ve yetersiz kaynaklar olarak belirlemiştir. Mearns ve Cain (2003)'e göre, öğretmenlerin tükenmelerinde öğrenciler, aileler ve okul kültürü gibi birçok faktör etkilidir. Öğretmenler öğrencilere, arkadaşlarına ve okula verdiği emeğin aldıklarından fazla olduğunu düşündüğünde çeşitli problemler yaşarlar. Bu problemler duygusal, psikolojik ve mesleki problemlerdir. İş ortamında desteğin, güvenin, uyumun, uzlaşmanın az olması; ortak paylaşım ve değerlerin oluşmaması, biz olunamaması; çatışmaların yaşanmasına, çalışanların mutsuz olmasına ve stres düzeylerini yüksek olmasına neden olabilir (Solmuş, 2004). Çam (1995) tükenmişliğin nedenlerini kişisel ve çevresel nedenler olmak üzere iki başlık altında toplamıştır. Çalışma ortamındaki bireyler baskı altında tutulduklarında, haksız yere eleştirildiklerinde ve aşırı derecede kontrol edildiklerinde bu durum iş ortamının sosyal boyutuna zarar vermektedir. Burada çalışanlar arasında her zaman huzursuzluk, çatışma, iş tatminsizliği, yöneticilere güvensizlik ve dışlanma kaygısı oluşacaktır. Örgütsel kontrolün normalden fazla yani aşırı olması bireylerin, kendilerini özgür hissetmeyip baskı altında hissetmeleri; bireylerin tükenmelerine neden olur (Silah, 2001).

Ayrıca çalışmaya katılan öğretmenler iş yüklerinin fazla olduğunu özellikle çok ağır öğrencilerin aynı sınıfa verilmesinin iş yüklerini arttırdığını; sonuç olarak tükenmişlik duygusunun ortaya çıkmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Tümkaya (1996), işkolik bireylerde ya da iş yükü fazla olan kişilerde gerçek dışı beklentilerle gerçekler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması halinde tükenme duygusuyla daha fazla karşı karşıya kalındığı sonucuna varmıştır. Kişilerin çalıştıkları kurumlarda belirli iş tanımlarının olmaması sebebiyle rol belirsizliği yaşanması, yöneticilerle ilgili yaşanan sıkıntılar ve çok fazla iş yükü gibi etmenler tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Boyar, 2011). İş yükü, bireyin işyerinde kendinden yapılması istenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Keser, 2006, s.105).

Çalışmaya katılan öğretmenler özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna ilişkin çözüm önerileri “öğretmenlere yönelik”, “materyallerin zenginleştirilmesi”, “iş yükünün azalması”, “yöneticilerin eğitilmesi”, “meslektaşların eğitilmesi” ve “velilere yönelik eğitimlerin arttırılması” şeklinde gruplandırılmıştır. Tükenmenin oluşmasını sağlayan nedenleri iyi

bir şekilde belirleyerek tükenmeyi ortadan kaldırmak mümkün olabilir. Tükenmeyi önlemek için iki durum önemlidir. Birincisi kişinin yaşadığı tükenmenin farkında olması, ikincisi ise stres yönetim programlarının varlığıdır (Gold,1985. Akt., Tümkaya, 1996). Tükenmişliği önlemek için, işte tükenmişlikle baş etme tekniklerinden strese karşı eğitim, dinlenme, zaman yönetimi, ısrarlı olma eğitimi, akılcı duygusal terapi, insanlar arası ve sosyal beceriler eğitimi, takım kurma, mesleki taleplerin yönetimi ve meditasyon önerilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Ayrıca Anderson (2001)'a göre tükenmişlikle baş edebilmek için problemi tanımak ve görevle ilgili en azından bir şeyi değiştirerek durumunuzu düzeltmeye çalışmak gerekmektedir.

Literatür incelendiğinde bazı çalışmalarda ise çevresel nedenlere ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur. İş yükü, birey açısından aşırı strese neden olmaktadır. Sadece aşırı iş yükü değil az iş yükü de bireylerde strese neden olmaktadır. Aşırı veya az iş yükü bireyler ve işleri arasındaki uyumsuzluğun göstergesidir (Maslach ve Leiter, 1997) . Az ya da aşırı iş yükü veya “iş yükü uyumsuzluğu” bireyleri tükenmişliğe itebilir. Çalışılan ortamdaki işin yoğunluğu ve önemi göz önüne alındığında, iş yükünün azaltılmasının önemi tartışılmazdır (Gürşimşek ve Girgin, 2000). Rogers (1984) yöneticilerin çeşitli önlemler alarak tükenmişlik belirtilerini hafifletebileceklerini belirtmiştir. Bunlar arasında işin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel sağlamak, serbest karar verme ve karara katılma imkânlarını arttırmak, kişisel dinlenme, başarıları takdir etmek ve gelişme için tanınan süreleri arttırmak, işin gerektirdiği sorumluluk miktarını yeniden ayarlamak ve kişilere yeni görev imkânı vermek yer almaktadır. İş yükü birey açısından, işi yapmak için harcanan emek ve zamanı, örgüt açısından ise verimliliği ifade etmektedir. Dengeli bir iş yaşamı için bu unsurun uyumlu olması gerekir (Gezer, 2008). Başarılı bir ödüllendirme sistemi, çalışanın işe yaptığı katkının üstleri tarafından fark edildiği bir sistemdir. Ayrıca başarılı ödüllendirme sistemi örgütün sahip olduğu değerlerin de bir belirtisidir (Sürgevil, 2006).

Sonuç olarak özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik duygu durumlarının azaltılmasına yönelik tedbirler alınmalı ve öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yürütmelerine yönelik olanaklar ortaya konulmalıdır. Aksi halde yetişmiş insan gücü kaybı olarak mesleklerini icra eden öğretmenlerde tükenmişlik sendromu kronik bir sorun haline gelecektir.

KAYNAKÇA

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2), 549-562
- Anderson, M. (2001).Teacher motivation and its relation ship to burnout. *Educational Administration Quarterly*,20.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği) [An application on burnout syndrome academics]. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Examination of life satisfaction, job satisfaction and occupational burnout levels in technical teachers]. *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Baltas, A. & Baltas, Z. (1990). Stresle başa çıkma yolları [ways of coping with stres]. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçu, E. & Serinkan, C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli’de yapılan bir araştırma [Burnout syndrome and research in Denizli as one of the major problems of today]. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 541-561.
- Bayar, A. (2014). The components of effective professional development activities in terms of teachers’ perspective. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6 (2), 319-327.

- Bayar, A. & Kerns, J. (2015). Undesired behaviors faced in classroom by physics teachers in high schools. *Eurasian Journal Physics & Chemistry Education*, 7(1), 37-45.
- Boyar, E. (2011). *Türkiye'de muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik durumlarının araştırılması* [Examination of life occupational burnout levels in technical teachers]. (Yayınlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Büyüközyurt, Ş., Çakmak-Kılıç, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* [Scientific Research Methods]. Ankara: Pegem Akademi.
- Camacho, D.A. (2017). *Applying a cognitive-behavioral model to conceptualize burnout and coping for teachers in urban schools* (Unpublished doctoral dissertation). Loyola University, Chicago.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cropley, A. (2002). *Qualitative research methods: An introduction for students of psychology and education*. University of Latvia: Zinatne.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması [Investigation of validity and reliability of burnout inventory]. *Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* (Ed. Bayraktar, R. ve İ. Dağ.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Çam, O. (1995). Tükenmişlik. [Burnout]. İstanbul: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çabuk, A. (2015). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.
- Çelebi, B. (2014). *Çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumunu (Alanya devlet hastanesi hemşireleri örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, T. & Üstüner, M. (2018). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki [The relationship between teachers' job burnout and life satisfaction]. *Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi*. 41-60. doi:10.30831/421820.
- Deliorman, R. B., Boz, T. B., Yiğit, İ. & Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uygulanması [An alternative tool to measure burnout: Implementation of the Copenhagen burnout inventory on academic staff of Marmara University]. *Yönetim Dergisi*, 63, 77-98.
- Deniz-Kan, Ü. (2008). Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi [Examination of burnout in a group of pre-school teachers]. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 431-438.
- Dinç, G. (2018). *Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Dworkin, A. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 4 (2).

- Easton, L. B. (2008). From Professional development to Professional learning. *Phi delta Kappan*, 89 (10), 755-761.
- Freudenberger, H., J. (1974). Staffburnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-168.
- Friedman, I. A. (1991). High and low-burnout schools: school culture aspects of teacher burnout, *The Journal of Educational Research*, 84 (6), 325- 333.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara: Nobel Dağıtım.
- Iacovides, A., Fountoulakis, F.N., Kaprinis, St. & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout, and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209–221.
- Garden, A.M. (1987). Depersonalizasyon: A valid dimension of burnout social relations, 60(9), 545-560.
- Gezer, E. (2008). *Stres veren yaşam olaylarının, öğretim elemanlarının, depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi) [The effect of stressful life events to burnout and depression level of academicians].Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Girgin, G. & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi [An example for burnout: special Education educator's burnout Level and some variable]. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Guskey, T. R. (1994). Professional development in education: In search of the optimal mix (Report No: ED 369181). American Educational Research Association, New Orleans, LA.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: [A relationship on organizational commitment of employees and burnout level: sample from a state university].Bir Devlet Üniversitesi Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3:481-497.
- Gürşimşek, I. & Girgin, G. (2000). İzmir örnekleminde okul öncesi Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda hizmet veren öğretmenlerde görülen tükenmişlik düzeyi [The level of burnout seen in the teachers serving in the schools affiliated to the Ministry of National Education from the sample of İzmir]. *II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu* (s. 314-320). Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Gönüldaş, H. (2017). Özel eğitim öğretmen adaylarının ve öğretmenlerinin öz-yeterlik alguları ile kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Self-efficacy perceptions of special education pre-service teachers and teachers of anxiety and burnout levels examining]. Yüksek Lisans Tezi.[Master's thesis] Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. [Anadolu University, Institute of Educational Sciences, Eskişehir].
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu.[Burnout syndrome]. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kadan, G. & Aral, N. (2018). Kaynaştırma uygulamasını yürüten öğretmenlerin duygusal emek ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Examining the levels of emotional labor and burnout of teachers who carry out the mainstreaming practice]. *Çocuk ve Gelişim Dergisi*. 1 (1):15-29.
- Karakelle, S. & Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi [Examination of the approaches of the primary school teachers with high levels of burnout]. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.
- Karahan, Ş. & Uyanık Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algularının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. [The analysis of self-efficacy perception and burnout level of special education school educators]. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-14.

- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 100-119.
- Kıral, B. (2018). Anadolu lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisi. [Anatolian high school teachers with various variables of burnout levels relationship]. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6) ,925–934.doi:10.18506/399220.
- Kocaman, A. (2018). Özel eğitim okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve sınıf yönetim becerisi arasındaki ilişki. [The relationship between the burnout levels of teachers working in special education schools and classroom management skills]. Yüksek Lisans Tezi.[Master's thesis]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. [Onsekiz Mart University, Institute of Educational Sciences, Çanakkale].
- Küçüksüleymanoğlu R. (2011). “Burnout syndrome Levels of Teachers in Special Education Schools in Turkey”. *International Journal of Special Education* 26/1 (2011) 53-63
- Kyriacou, C. (2000). *Stres-Busting for teachers*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Kreitner, R. & Kımickı, A. (1989). *Organizational behavior*. Richard D Irwin Inc.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, (online). Available: <http://findarticles.com>, 24.06.2005.
- McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional Strategies to improve student achievement*. New York: Teacher College Press.
- Mearns, J. & Cain, E. (2003). Relationships between teachers occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16 (1), 71-82.
- Moir, E. & Gless, J. (2001). Quality induction: An investment in teachers. *Teacher Education Quarterly*, 28(1), 109-114. Retrieved February 17, 2010, from ERIC database.
- Öktem, E. (2009). İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Afyonkarahisar- Sandıklı Örneği) [Examination of burnout levels of teachers working in primary education according to some variables]. Yüksek Lisans Tezi [Master's thesis]. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. [Ege University, Institute of Social Sciences, İzmir].
- Özer, B. (1998). Eğitim bilimlerinde yenilikler içinde öğrenmeyi öğretme [To teach learning in innovations in educational sciences]. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, No: 559.
- Pajares, F. (1996). Self efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66 (4), 543–578.
- Pajares, F. & Schunk, D. H. (2004). *Self efficacy in education revisited empirical and applied evidence*. *Big Theories A Volume in Research on Sociocultural Influences on Motivation and Learning*, (6), 115-138.
- Patton, M.Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. In professional burnout. *Recent Developments in Theory and Research*, 33-51.
- Rogers, D.P. (1984). Helping employees escape with burnout. *Business*, 3-7.

Saçar, İ.H. (2018). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Examination of burnout levels of teachers in special education field]. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Serinken, M. Ergör, A., Cimrin, A.H. & Ersoy, G. (2003). İzmir ilindeki acil servis hekimlerinin tükenme düzeyleri [Exhaustion levels of emergency physicians in İzmir]. *Toplum ve Hekim*, 18 (4), 293-299.

Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi (1. Baskı)*. [Psychology of work]. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.

Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler (Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi) [Emotions and interpersonal relationships in business life]. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Sumeli, F. (2011). *Özel bir hastane çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu [Burnout syndrome in working life]. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şahin, F. (2007). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kişisel kariyer planlaması ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisi* [The relationship between teachers' personal career planning and burnout levels in educational organizations], Yüksek Lisans Tezi, [Master's thesis], Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. [Yeditepe University, Institute of Social Sciences, İstanbul]

Şahin, F. & Şahin, D. (2012). Engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi [Examining the burn-out level of special education teachers working with disabled individuals]. *Journal of Teacher Education and Educators/Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2), 275-294.

Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları [Psychological symptoms and coping behaviors in teachers]. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Visser, T.C., Coenders, F. G. M., Terlouw, C., & Pieters, J. M. (2010). Essential characteristics for a Professional development program for promoting the implementation of a Multidisciplinary science module. *Journal of Science Teacher Education*, 21, 623-642.

Wood, T. & McCarty, C. (2002), Understanding and Preventing Teacher Burnout, *Cleanringhouse on Teaching and Teacher Education*, 15, 239-245.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2000) Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri [Qualitative research methods in the social sciences]. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri [Qualitative research methods in the social sciences]. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri [Qualitative research methods in the social sciences]. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, M. & Bayar, A. (2019). Özel eğitim sınıflarında görev yapan alan dışı öğretmenlerin yaşadığı zorluklar ve çözüm önerilerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (98), 355-374.

Yoğun-Erçen, A. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri: Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme [Occupational burnout levels in teachers]. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (34), 1-8.