


## Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Memnuniyetlerinin Belirlenmesi

Mehmet İNCE<sup>1</sup> , Havva Aysun KARABULUT<sup>2</sup> 

**Öz:** Bu araştırmanın amacı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemi desenlerinden betimleyici durum çalışması olarak desenlenen araştırma özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde görev yapan 21 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ve yansıtımlı araştırmacı günlüğü yoluyla toplanmıştır. Elde edilen veriler içerik analiziyle analiz edilerek kodlar, kategoriler ve temalar çıkarılarak yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin görüşleri, eğitim süreci, sektörel sorunlar ve özel özel eğitim kurumları şeklinde üç tema, yedi kategori ve 21 kod altında toplanmıştır. Her kategoriye ilişkin doğrudan alıntılarla yoluyla her bulgular desteklenmiştir. Araştırma sonunda elde edilen bulgular ilgili literatürle ilişkilendirilerek tartışılmış ve son olarak önerilere yer verilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi, öğretmen, iş memnuniyeti, durum çalışması

## Determination of Job Satisfaction of Teachers Working in Special Education and Rehabilitation Centers

**Abstract:** The aim of this research is to determine the satisfaction levels of teachers working in special education and rehabilitation centers. The research is a descriptive case study from qualitative research method designs. The research was carried out with 21 teachers working in a special education and rehabilitation center. The data of the study were collected using a semi-structured interview form and a reflective researcher's diary. The obtained data were analyzed by content analysis. As a result of the analysis, the opinions of the teachers were gathered under three themes as the education process, sectoral problems and private private education institutions. Themes are divided into seven categories and 21 codes. Findings were supported by direct quotations from each category. The findings obtained at the end of the research were discussed in relation to the relevant literature. Finally, recommendations are given.

**Keywords:** Special education and rehabilitation center, teacher, job satisfaction, case study.

Geliş tarihi/Received: 25.04.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 03.08.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

<sup>1</sup> Arş. Gör., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Özel Eğitim Bölümü, mehmet.ince@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0849-9101

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Özel Eğitim Bölümü, havvakarabulut@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9119-3626

**Atf için/To cite:** İnce, M. & Karabulut, H. A. (2023). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş memnuniyetlerinin belirlenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(2), 732-747.* <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1287457>

## **Giriş**

Türkiye’de özel gereksinimli bireylerin eğitim süreci Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (ÖEHY) ile düzenlenmiştir (2022). Yönetmeliğe göre özel gereksinimli bireylerin eğitimlerinde her kademedeki kaynaştırma/bütünleştirme yoluyla eğitim esas alınmaktadır (MEB, 2022). Genel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin özel gereksinimli bireylere ilişkin bilgi eksikliği, paydaşlar arası iş birliğine ilişkin sorunlar, fiziksel ortam ve materyal konusunda yaşanan eksikliklerin yanı sıra bu bireylere yönelik bireyselleştirilmiş eğitim programlarının hazırlanmasına ilişkin eksiklikler kaynaştırma/bütünleştirme ortamlarında özel gereksinimli bireylerin eğitsel gereksinimlerinin gereğince karşılanamamasına neden olmaktadır (İnce vd., 2022; Koçyiğit, 2015; Özaydın Çolak, 2011; Sığırtmaç vd., 2011; Sucuoğlu vd., 2013). ÖEHY’de yer alan “Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitim ihtiyaçları doğrultusunda kendilerine, ailelerine, öğretmenlerine ve okuldaki diğer personele uzman personel ve gerekli araç-gereçlerle sunulan danışmanlık hizmetlerinin sunulması” ifadesi özel gereksinimli bireylere destek hizmetlerin sağlanması gerekliliğinin yasal dayanağını oluşturmaktadır (MEB, 2022).

Destek eğitim hizmetleri genel eğitim okullarında okul içinde sunulabildiği gibi Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) kararıyla Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde (ÖERM) de gerçekleştirilebilmektedir (MEB, 2022). Özel gereksinimli bireylerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar sıklıkla ÖERM’ler yoluyla gerçekleştirilmektedir (Aydın & Yıldırım, 2022; Küçük-Doğaroğlu & Bapoğlu-Dümenci, 2015; Özen vd., 2013). MEB’ce belirlenen destek eğitim programlarının bireysel ya da grup eğitimi biçiminde uygulandığı kurumlar olan ÖERM’nin işleyişi MEB ÖEHY’de belirlenmektedir. İlgili yönetmeliğe göre bu kurumlarda kurum yöneticilerinin yanı sıra özel eğitim öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri, çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmenleri, rehber öğretmenler, fizyoterapistler ve psikologların yanı sıra ilgili diğer alan uzmanları görev yapabilmektedir (MEB, 2012). ÖERM’de çalışan öğretmenler ve uzmanlar özel gereksinimli bireylerin gereksinim duyduğu desteğe göre iş birliği içinde çalışarak gerekli destek eğitimi sağlamaktadırlar. Uzman ve öğretmenlerin öğrencilere sağlayacakları destekleri ve bu desteklerin niteliğini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri olan iş doyumu özel gereksinimli bireylere sunulacak eğitimin niteliğini etkileyebilmesi nedeniyle önem arz eden konulardan biridir. Temelde içsel ve örgütsel faktörlerle ilişkili olan iş doyumu kişilerin iş verimini etkileyebilmektedir (Şengül, 2008; Yener & Dayı, 2021).

Çalışma hayatı bireylerin ekonomik gelir elde ederek gereksinimlerini karşılamak amacıyla gerçekleştirdiği, toplumsal yaşamın sürekliliği için gereksinim duyulan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Palaz, 2015; Turgut, 2019). Bu süreçte karşımıza çıkan iş doyumu kavramı ise bireyin iş hayatından memnuniyet düzeyi ya da gerçekleştirmekte olduğu işe duyduğu keyif düzeyi olarak tanımlanabilmektedir (Guo & Wang, 2017; Locke, 1969). Günümüzde sıkça incelenen araştırma konuları arasında yerini alan iş doyumu kavramı bireylerin refah düzeyine ve iş yaşamı planlamalarına ilişkin önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir (Clark, 1996).

Çalışanların iş doyumu etkileyen bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kişilik, performans, kıdem ve statü olarak sıralanabilmektedir (Akşit-Aşık, 2010; Çetin, vd., 2013; Ekşi, 2013; Kımık, 2007). Öte yandan dışsal faktörler olarak da örgütsel faktörler olan ücret, yükselme, fiziksel şartlar, çalışma arkadaşları, örgütün büyüklüğü, örgütsel iklim ve sektör de çalışanların iş doyumunu doğrudan etkileyebilmektedir (Akşit-Aşık, 2010; İnce vd., 2022; Karabulut vd., 2017; Karadağ, 2013; Küçük, 2014; Orhan, 2013). Pek çok değişkenden etkilenen iş doyumu kurum çalışanlarının iş verimini etkileyebilmekte dolayısıyla kurumun amaçlarına

ulaşamamasına neden olabilmektedir (Çetin vd., 2013). Bu nedenle ÖERM’de çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyumunu özel gereksinimli bireylerin eğitim yaşamları ile doğrudan ilişkilidir.

Literatürde ÖERM’de görev yapan eğitim personelinin iş doyumunun incelendiği sınırlı sayıda araştırma yer almaktadır. Altan (2015) öğretmenlerin iş doyumunu ile genel ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında pozitif bir kolerasyon saptamıştır. Dinç (2018) ise ÖERM’de çalışmakta olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirmiştir. Araştırma bulguları öğretmenlerin öznel iyi oluş durumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşmadığını işaret etmektedir. ÖERM’de görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının ve memnuniyetlerinin belirlenmesi kurumların sunduğu destek eğitim hizmetlerinin niteliğinin artırılmasının önündeki engellerin de belirlenmesine hizmet edecektir. Çünkü iş doyumunu ve memnuniyet benzer kavramlar olup, birbirlerini etkileyen ve birlikte düşünülmesi gereken önemli faktörlerdir. Çalışanların işlerine yönelik olumlu duygular geliştirmeleri hem iş doyumunu hem de iş memnuniyetini artırmaya katkıda bulunabilir. Bu da çalışanların motivasyonunu ve performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu bağlamda araştırma konusunun öğretmenlerden doğrudan hizmet alan özel gereksinimli bireylerin eğitim kalitelerinin artırılması yoluyla bağımsız yaşam düzeylerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Mevcut durumun belirlenmesi ve iyileştirilmesine ilişkin önerilerin ÖERM’ye dolaylı fayda sağladığı özel gereksinimli bireylerin ailelerine de çocuklarının yaşam kalitelerinin artırılması yoluyla katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırmanın amacı ÖERM’de görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin belirlenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. ÖERM görev yapan öğretmenlerin verilen eğitim sürecine ilişkin memnuniyetlerine yönelik görüşleri nelerdir?
2. ÖERM görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları sektörel sorunlar nelerdir?
3. ÖERM görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma ilişkin memnuniyetleri nasıldır?

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

ÖERM görev yapan öğretmenlerin memnuniyetlerinin belirlenmesine yönelik yapılan bu araştırma nitel araştırma yöntemi desenlerinden betimleyici durum çalışması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Betimsel araştırmalar var olan bir durumu, olguyu ya da olayı tam, dikkatli ve eksiksiz şekilde tanımlayan araştırmalar olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd. 2020). Durum çalışmaları bir olayın, olgunun derinlemesine ve bütüncül bir bakış açısıyla incelenmesine imkân tanımaktadır (Bogdan & Biklen, 2007). Bu anlamda ÖERM’de görev yapan öğretmenlerin memnuniyetlerinin bütüncül ve derinlemesine incelenmek istenmesinden dolayı araştırma nitel durum çalışması olarak desenlenmiştir.

### **Katılımcılar**

Araştırmanın çalışma grubunu Bolu, Zonguldak ve İstanbul’da bulunan çeşitli ÖERM’de görev yapan 21 özel eğitim öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin lisans dereceleri özel eğitim öğretmenliği (5), sınıf öğretmenliği (9) ve okul öncesi öğretmenliği (7) şeklinde değişmektedir. Lisans mezuniyeti özel eğitim olmayan sınıf ve okulöncesi öğretmenleri MEB tarafından düzenlenen sertifika programına katılarak özel eğitime geçiş yapmışlardır.

Araştırmanın katılımcılarının seçiminde amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemine göre belli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere veya durumlar örnekleme oluşturabilir. Bu bağlamda önceden belirlenen ölçütleri karşılayan birimler örnekleme alınır (Büyüköztürk vd. 2020). Bu çalışmada, ÖERM en az bir yıl görev yapma, eğitim fakültesi mezunu olma, araştırmaya gönüllü olarak katılma ölçütü olarak belirlenmiştir. Bu anlamda araştırma ölçütleri karşılayan 21 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin yaşları 24-60 arasında değişmektedir. Katılımcı öğretmenlerden 14'ü kadın 7'si ise erkektir. Katılımcılardan özel eğitim öğretmenliği lisans mezunlarının hizmet yılları 1-1,5 arasında değişirken okul öncesi öğretmenliği lisans mezunlarının hizmet yılları 4-8 arasında, sınıf öğretmenliği lisans mezunlarının hizmet yılı ise 3-16 yıl arasındadır. Ayrıca iki sınıf öğretmeni emeklilik sonrası ÖERM'de özel eğitim öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmanın verileri betimleyici durum çalışması desenine uygun olarak toplanmıştır. Bu anlamda verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu ve yansıtıcı araştırmacı günlüğünden yararlanılmıştır. Yarı yapılandırılmış soruların hazırlanmasında araştırmacılar literatürü tarayarak yedi adet yarı yapılandırılmış görüşme sorusu hazırlamışlardır. Soruların hazırlanmasında konunun tüm yönlerinin kapsanmasına ve betimleyici durum çalışmasının gerekliliklerine uygun olmasına dikkat edilmiştir. Hazırlanan veri toplama aracına ilişkin özel eğitim ve nitel araştırmalar konusunda çalışmaları olan ve doktora derecesine sahip iki alan uzmanından görüş alınmıştır. İki alan uzmanından gelen görüş doğrultusunda veri toplama aracına son şekli verilmiştir. Asıl uygulamaya geçilmeden önce iki öğretmenle pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Yapılan pilot görüşmeler sonrasında veri toplama aracının anlaşılır olduğu ve herhangi bir aksaklık yaşanmadığı için pilot görüşmelerden sonra veri toplama aracında bir değişiklik yapılmamıştır. Hazırlanan veri toplama aracı iki boyuttan oluşmaktadır. İlk boyutta öğretmenlere ait demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci boyutta ise öğretmenlerin kurumlarından memnuniyetleri, maaşlarından memnuniyetleri, kurumlarından gördükleri destekler, mesai saatleri, kurumların kişisel gelişimlerine verdikleri değer, diğer çalışanlarla uyum, iletişim ve mesleki doyumları hakkında sorular bulunmaktadır.

### **Veri Toplama Süreci**

Creswell (2015) görüşmelerin, yüz-yüze yapılabileceği gibi telefon ya da e-posta yoluyla da yapılabileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda araştırma kapsamında farklı illerden daha esnek saatlerde görüşmeleri gerçekleştirmek amacıyla veriler Zoom Video Communications yoluyla toplanmıştır. Veri toplama sürecinde ilk olarak ÖERM görev yapan özel eğitim öğretmenleriyle telefon ya da mesaj yoluyla iletişime geçilmiş ve müsait oldukları gün ve saatler belirlenmiştir. İkinci olarak öğretmenlerin belirttikleri tarih ve saatte bağlantı linki öğretmenlere gönderilmiştir. Son olarak öğretmenlerin sözlü olarak onamları alınmış ve araştırmanın amacı ve süreç açıklanmıştır. Görüşmeler öğretmenlerin izinleri alınarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler 11 Haziran-15 Eylül 2022 tarihleri arasında her öğretmen ile birebir görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma boyunca elde edilen veriler içerik analiz tekniği (Yıldırım & Şimşek, 2018) yoluyla analiz edilmiş ve bulgular yorumlanmıştır. Bu süreçte ilk olarak yapılan görüşmeler yazıya dökülmüştür. Yapılan dökümün kontrolü sağlandıktan sonra yazarlar tarafından kodlama anahtarı oluşturulmuştur. Hazırlanan kodlama anahtarıyla görüşmelerden 10'u birinci yazar, 11'i ikinci

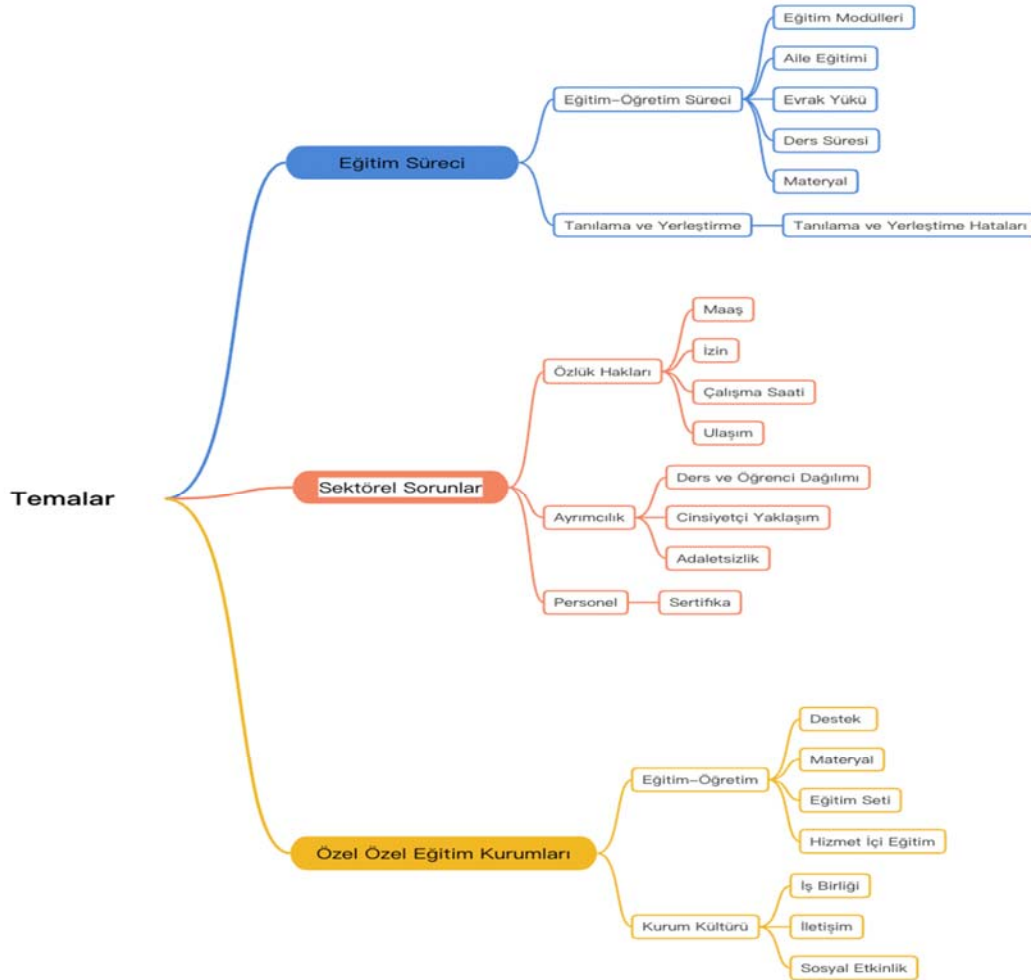
yazar tarafından analiz edilmiştir. Yapılan analizler karşılaştırılarak karşılıklı kontroller sağlanmıştır. Karşılıklı kontrollerde Miles ve Huberman (1994) tarafından geliştirilen [görüş birliği / (görüş birliği+ görüş ayrılığı) \*100] formül kullanılmış ve sonucunda kodlayıcılar arası uyum katsayısı %91 olarak belirlenmiştir. Analizler sonucunda veriler üç tema altında 21 kod çıkarılmıştır. Temalara ilişkin öğretmen görüşlerinden kesitler sunularak öğretmenlerin görüşleri desteklenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine ilişkin doğrudan alıntılar verilirken sınıf öğretmenleri SÖ1, SÖ2...şeklinde, okulöncesi öğretmenleri OÖ1, OÖ2...şeklinde özel eğitim öğretmenleriyse ÖÖ1, ÖÖ2...şeklinde kodlanmıştır.

## Bulgular

ÖERM görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular üç tema, yedi kategori ve 21 kod altında toplanmıştır. Aşağıda sunulan Şekil 1’de tema, kategori ve kodlar verilmiştir.

### Şekil 1

Öğretmenlerin Kurumlarından Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Tema, Kategori ve Kodlar



Şekil 1’de görüldüğü üzere ÖERM görev yapan öğretmenlerden elde edilen veriler üç tema, yedi kategori ve 21 kod altında toplanmıştır. Öğretmenlerin kurumlarına ilişkin özel gereksinimli öğrencilerin eğitim süreçleriyle ilgili, kurumlarıyla ve sektörel sorunlarla ilgili çeşitli görüşlerde bulunmuşlardır.

### Eğitim Süreci

Araştırmaya katılan öğretmenler özel gereksinimli öğrencilere verilen eğitimlerin içeriği, süresi ve süreciyle ilgili olarak çeşitli görüşlerde bulunmuşlardır. Öğrencilere verilen eğitimler sırasındaki kullandıkları modüller, aile eğitimleri, evrak yükleri, derslerin süresi, materyaller gibi konular öğretmenlerin motivasyonunu ve mesleğe ilişkin tutumlarını etkilemiştir. Bu anlamda öğretmenler kurumlarından ve yaptıkları işten çok da memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu anlamda bazı öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

*“Çocuklara verilen eğitim saatlerinin çok çok az olduğunu düşünüyorum. Özellikle erken çocukluk dönemindeki bireylerin sadece rehabilitasyon merkezlerine gittiği düşünülürse çok yetersiz. Erken çocuklukta esas olan yoğun eğitim olması gerekir. Sadece erken çocuklukta değil haftada 2 saat eğitim alan birey hem yapılan çalışmaları unutup hem de çok daha yavaş ilerliyor. Zaten ders saati yetersiz, çocuk engelli, aile ilgisiz, materyaller istediğimiz kadar çok değil... Tabi motivasyonumuz düşük olur...” (SÖ8)*

*“Ders saatlerini yetersiz görüyorum. Özellikle herhangi bir devlet kurumuna gitmeyen yaşça büyük olan öğrencilerimiz için çok yetersiz. Her gün 1 seans olmalı özellikle başka hiçbir yere gitmeyen öğrenciler için.” (ÖÖ2)*

*“Yenilenen modüller çok güzel ve açıklayıcı olmuş fakat yeni sistem ile birlikte evrak yükünün artması ve online bir sistemin henüz kurulmaması yüzünden aşırı fazla kâğıt masrafı oluşturuyor. Bir öğrenci RAM’a giderken 50 60 sayfa çıktı almak zorunda kalıyoruz. Bu da iş yükümüzü arttırıyor. Öğrencinin formlarını biz hazırlıyoruz sonuçta” (SÖ2)*

*“Rehabilitasyon merkezlerinde aile eğitimi programı olmasını isterdim. Ailelerin ilgisiz olması, eğitime katılmaması yaptığımız işi etkiliyor. Aileler çocuklarının eğitimine katılsa, burada yaptıklarımızı tekrar etseler daha hızlı ilerleriz... Bu da bizi teşvik eder... daha istekli çalışırız...” (ÖÖ6)*

*“RAM’larda yapılan tanılamalarla ilgili birçok sorunla karşılaşıyoruz. Yanlış tanılandığı için de çocuklar yanlış okula gönderiliyorlar... Mesela bir öğrencim vardı. Önce zihin engelli tanısı vardı. Sonraki gelen raporunda çocuğa özel öğrenme güçlüğü tanısı konmuş. Bunun gibi çok şey başımıza geliyor” (SÖ 1).*

### Sektörel Sorunlar

Katılımcı öğretmenlerin kurumlarına ve yaptıkları işe yönelik olarak sektörel sorunlara değinmişlerdir. Özlük hakları, ugradıkları ayrımcılıklar ve diğer personellerle ilgili görüş bildiren öğretmenler bu konuların memnuniyet düzeylerini etkilediklerinin altını çizmişlerdir. Öte yandan öğretmenler, maaş, izin, çalışma saatleri, işe ulaşım, derslerin ve öğrencilerin öğretmenlere dağılımı, cinsiyetçi yaklaşım ve sertifikalarla ilgili görüşlerini ifade etmişlerdir. Yaşanan ve öğretmenlerin altını çizdikleri konular doğal olarak öğretmenlerin kurumlarından ve yaptıkları

işten memnuniyetlerini etkilemektedir. Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerinden bazı kesitler şu şekildedir:

*“Öğretmenlerin özlük haklarını koruyamadıklarını düşünüyorum. Çalışma saatleri yoğun fakat yeteri kadar maaş alamadıklarını düşünüyorum. Bunun nedeni olarak da Milli Eğitimin kurumlara verdiği ödeneğin günümüz şartlarında yetersiz olduğunu düşünüyorum. Öğretmenler asgari ücretle çalışmak zorunda kalıyor.”* (OÖ7)

*“Maddi ve manevi zorluk çektiğim dönemler oluyor... Öğrencilerde ilerleme kaydedemediğim zamanlarda psikolojik anlamda etkilendiğim anlar olabiliyor... Çalışma şartları zor verilen maaş bu şartlara göre az.”* (SÖ9)

*“Hastanelerin ve RAM’in tanılama yaptıkları hatalar. Öğrencinin dosyasında bulunması gereken ve RAM’a gönderilen BEP, PKT gibi resmi evrakların kâğıt israfından başka bir şey olmaması. Devlette çalışan öğretmenler ile rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenlerin maaşları arasındaki fark... Kurumlara servis hizmeti için destek verilmemesi. MEB okullarının kendi üzerine düşen görevleri yerine getirmemesi.”* (SÖ1)

### **Özel Özel Eğitim Kurumları**

Öğretmenler görev yaptıkları kuruma yönelik olarak çeşitli görüşlerini eğitim öğretim ve kurum kültürü bağlamında dile getirmişlerdir. Kurumlarından gördükleri destekler, kurumlarındaki eğitim setleri ve materyaller, kurumlarının kendilerine sağladıkları hizmet içi eğitimler, diğer çalışanlarla iş birliği, iletişim ve kurumlarının çalışanlara sağladıkları sosyal etkinliklere yönelik olarak görüşler bildirmişlerdir. Öğretmenlerin görüşlerini dile getirdikleri bu konular öğretmenlerin kurumlarına yönelik olarak tutumlarını ve memnuniyet düzeylerini etkilemektedir. Özel özel eğitim kurumlarına yönelik katılımcı öğretmenlerden bazılarının görüşleri şu şekildedir:

*“Motivasyon sağlayacak toplu etkinlikler, çalışanların dinlenme alanlarının niteliklerinin artırılması, personel maaşlarında iyileştirme, öğrencilerin kuruma geldiği andan itibaren gelişiminin kayıt altına alınabilmesi için daha gelişmiş materyaller, diğer kurumlarda çalışan arkadaşlarla konuşuyoruz mesela böyle eğitim programlarını takip ettiklerini söylüyorlar. Onlar da işi çok kolaylaştırıyor. Yaptığın işi biliyor ve izleyebiliyorsun... bunlar tabi ki yaptığın işi bilinçli yapmanı ve daha mutlu olmanı etkiliyor...”* (OÖ4)

*“Disiplinler arası çalışma ve idarenin dönem sonu öğrenci düzeyini değerlendirmemesini, öğrencinin ilk değerlendirmesine yönelik uygun çalışılmamasını eksik buluyorum.”* (ÖÖ3)

*“Öğretmenler ve idareciler arası iletişim eksikliği. Materyal eksikliği ve düzensizliği, hizmet içi eğitim yoksunluğu...Çocukların ilgi ve ihtiyaçlarını karşılayacak materyaller oldukça eksik oyuncak niteliği taşıyan hemen hemen hiçbir oyuncak bulunmuyor var gibi gözüküyor ama nitelikli değil ya da eksik.”* (SÖ1).

### **Sonuç ve Tartışma**

Araştırmada ÖERM’de görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu bölümde bu amaç doğrultusunda elde edilen bulgular literatür çerçevesinde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın birinci bulgusu olan eğitim süreci boyutu incelendiğinde öğretmenler öğrenciye verilen eğitimin içeriği, süresi ve sürecine yönelik çeşitli görüşlerde buldukları görülmüştür. Öğretmenler eğitim modülleri, ders süreleri, materyaller, evrak yükü ve aile eğitimleri konusunda görüşlerini dile getirmişlerdir. Öğretmenler aile eğitimi konusunda ailenin eğitime katılmadıklarını, aile eğitimini desteklemediklerini ve bilinçsiz olduklarını dile getirdikleri görülmüştür. Benzer şekilde Yenigün ve Odluyurt (2020), Çalışoğlu vd., (2019), Güvenç (2019), Yüksel, (2018), Eldeniz-Çetin ve Şen (2017), Karasu ve Mutlu (2014), Karabulut (2021), Güleç-Aslan vd, (2014) ve Altinkurt (2008) araştırmalarında ailelerin eğitime katılmadıkları, eğitimi desteklemedikleri ve bilinçsiz oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin fazla evrak yükü altında kaldıkları ve bu evrak yükünden de şikayetçi oldukları görülmektedir. Öğretmenler resmi işlerdeki yazışmalardan ve benzer evraklar işlerinden ziyade öğrenciyle çalışmak istediklerini dile getirmişlerdir. Bu bağlamda sadece evrak yüküyle ilgilenecek bir memurun istihdamı sağlanarak öğretmenlerin üzerindeki evrak yükünün önemli derecede azaltılmasının sağlanması önerilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler çocuklara verilen eğitim süresinin çok kısa ve yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Özel eğitimde süreklilik ilkesi dikkate alındığında haftada iki saatlik sürenin özel gereksinimli bireylerin eğitim ihtiyacının karşılanmasında yetersiz olacağı belirtilmektedir (Aydın, 2017). Tarakçı vd., (2012) özel eğitim alanında çalışan meslek elemanlarının özel gereksinimli bireylerle yapılan seans sayılarının ve sürelerinin sınırlı olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerle yapılan seans sayılarının azlığı göz önünde bulundurulduğunda ilgili kurumların haftalık ders saatini arttırılmasına yönelik düzenlemeler yapması önerilebilir. Bu anlamda öğrencilerin aldığı ders saatleri öğrencilerin gereksinimlerine göre düzenlenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dikkat çektiği bir diğer konu ise tanılama ve yerleştirme ile ilgili yaşanan sorunlardır. Öğretmenlerin öğrencilerin tanılanmasında ve yerleştirme kararlarında hatalarla karşılaştıklarının altını çizmişlerdir. Aksoy ve Şafak (2020) özel eğitimde tanılama ve değerlendirme sürecini inceledikleri araştırmalarında ülkemizin yasalar ve yönetmelikler alanında sürekli bir değişim içinde olduğunu ortaya belirtmişlerdir. Ancak, eğitsel tanılama ve değerlendirme süreçlerinde standart oluşturmanın önemli bir sorun olduğunun altını çizen araştırmacılar erken tanılama aşamalarında, sağlık ve eğitim kurumları arasında iş birliğinin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Özellikle RAM yapı ve işleyişi, nitelikli personel eksikliği, değerlendirme standartlarının oluşturulmamış olması, güncel ve geçerli-güvenilir değerlendirme araçlarının eksikliği ve fiziksel koşullar gibi konulardaki sorunlar ön plana çıkmıştır. Tanılama ve değerlendirme sorununun çözümü için ilgili paydaşlar arasında etkili iletişim ve iş birliğinin sağlanması, nitelikli ve uzman personelin yetiştirilmesi için gerekli adımlar atılması, güncel ve güvenilir değerlendirme araçlarının geliştirilmeli ve fiziksel koşullar iyileştirilmesi önerilmektedir (Dayı vd., 2022). Böylece, tanılama ve değerlendirme süreçleri daha etkili ve güvenilir bir şekilde gerçekleştirilerek, bireylerin ihtiyaçlarına uygun destek ve hizmetler sağlanabilir.

Öğretmenler, kurumlarındaki sektörel sorunlara yönelik özlük hakları, uğradıkları ayrımcılıklar ve diğer personellerle ilgili sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Öğretmenler özlük haklarına yönelik maaş, izin, çalışma saatleri ve ulaşım ile ilgili sorunlar yaşadıklarını ve memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir. Atmaca (2019), Çalışoğlu vd., (2019), Yüksel, (2018), Yavuz (2019) ve Eldeniz-Çetin ve Şen (2017) öğretmenlerin maaşları ve çalışma saatleri konusunda sorunlar yaşadıkları belirtmektedirler. Yavuz (2019) ÖERM’lerde görev yapan öğretmenlerin çoğunluğunun aldığı ücretten memnun olmadığını belirtmektedir. Bu durum Öztürk (2015) dikkat çektiği gibi öğretmenlerde tükenmişliğine neden olabilmektedir. Ayrıca yeterli ücret



alamayan öğretmenlerin özel eğitim alanında çalışmayı bıraktıkları bilinmektedir (Boe vd., 1997). Öğretmenlerin ve uzmanların maddi anlamda desteklenmesi ve ücret artışlarının sağlanması motivasyonlarını ve iş doyumlarını arttırabilir. Bu anlamda kurumların verdikleri ücretlere yönelik öğretmenlerin performanslarına göre düzeltmeler yapması önerilebilir.

Çalışma saatlerine ilişkin öğretmenlerin genel olarak durumlarından memnun olmadıkları görülmektedir. Öğretmenlerin çalışma saatlerinin çok fazla olduğu sonucundan hareketle öğretmenlerin çalışma saatlerinin azaltılması önerilebilir (Yavuz, 2019). ÖERM’lerde çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları, çalışma saatleri, izin durumları ve maaşlarından dolayı olumsuz yönde etkilendikleri görülmektedir. ÖERM’lerde çalışan öğretmenlerin verimli bir şekilde çalışmaları, özel gereksinimli bireylere ve ailelerine daha faydalı olmaları ve işlerinden memnun olabilmeleri için öğretmenlerin yaptıkları işten maddi ve manevi olarak karşılığını almaları gerektiği düşünülmektedir (Erturan vd., 2021) Bu araştırmanın ve yapılan diğer araştırma bulgularından hareketle bu koşulların düzeltilmesine yönelik adımların atılması oldukça önemlidir.

Araştırmada elde edilen son bulguya göre öğretmenler görev yaptıkları kuruma yönelik görüşlerini eğitim öğretim ve kurum kültürü bağlamında; kurumlarından aldığı destekler, materyal, eğitim seti, hizmet içi eğitimler, diğer çalışanlarla iş birliği, iletişim ve kurumlarının çalışanlara sağladıkları sosyal etkinliklere yönelik olarak görüşlerini sıralamışlardır. Öğretmenlerin kurumlardan aldıkları destekler ve hizmet içi eğitimler konusunda verdikleri cevaplardan hareketle kurumların öğretmenlerinin kişisel gelişimlere önem vermediği söylenebilir. Öğretmenlerin kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla ÖERM tarafından öğretmenler seminerler ve hizmet içi eğitim almaları konusunda desteklenmelidir. Karasu vd. (2014) öğretmenlerin mesleki gelişim için kurs talebinde buldukları ve kendilerini geliştirmek için açılan kursların çok sınırlı olduğunu belirtmektedir. Ancak hizmet içi eğitimler öğretmenlerin mevcut potansiyellerini kullanmasını ve niteliklerini yükseltmesi yönünden önemlidir (Seferoğlu, 2004). Wooden ve Babbitt (1990) hizmet içi eğitimler belirlenen gereksinimlere yönelik düzenlendiğinde bireye katkısının olacağı gibi kuruma da katkısı olacağını unutulmaması gerektiğini dile getirmiştir. Bu bağlamda MEB’in sadece kamuda görev yapan öğretmenlere yönelik değil aynı zamanda özel kurumlarda görev yapan öğretmen ve uzmanlara yönelik de hizmet içi eğitimler düzenlemesi önerilebilir.

Öğretmenlerin kurumlarda yetersiz araç setleri ve niteliksiz materyallerin olduğunu, kurumun iletişime ve iş birliğine açık olmadığını belirten ifadeler kullanmaları bir diğer dikkat çekici bulgudur. Benzer şekilde Yenigün ve Odluyurt (2020) öğretmenlerin materyalleri yetersiz bulduklarını ve materyal desteği konusunda sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda hem resmi hem özel eğitim kurumlarına materyal desteklerinin sağlanması önemli görülmektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde öğretmenlerin çoğunluğunun diğer çalışanlarla iş birliği ve iletişim konularında problemler yaşadıklarını belirtmişlerdir. Gürgür vd. (2016) çalışmasında öğretmenler kurum içi ve dışı iş birliğinin öneminden, kurum dışında okulların rehber ve sınıf öğretmenleri ile iletişim kurma çabalarından bahsetmişlerdir. Öğretmenler kurum dışında farklı okulların sınıf öğretmenleriyle iletişim ve iş birliği sorunu yaşadıklarını özellikle dile getirmişlerdir. Aynı şekilde Yenigün ve Odluyurt (2020) ÖERM’lerde çalışan öğretmenlerin iş birliği ve iletişim kurmada sorunlar yaşadıklarını dikkat çekmişlerdir. Öğretmenler kurum içinde iş birliği içinde çalışmayı istediğini, kurumla birlikte motivasyonu arttıracak etkinliklerin yapılmadığını ve yapılması istediğini dile getirmişlerdir. Bunun için de kurum yöneticileri tarafından öğretmenlerin iletişimlerini arttırmaya yönelik kurum dışında farklı organizasyonlar planlaması önerilebilir. Öğretmenlerin bir kısmı da iş birliği ve iletişimlerinin iyi olduğunu ifade

etmişlerdir. Yavuz (2019) da yaptığı araştırmasında ÖERM’lerde görev yapan öğretmenlerin çoğunluğunun çalışma arkadaşlarından destek aldığını ve uyum içerisinde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin kurumlarında diğer öğretmen arkadaşlarıyla uyum içerisinde olması kurumlara yönelik memnuniyet düzeylerini de olumlu yönde etkileyebilmektedir. Öte yandan yaşanan olumsuzluklar da bireyin iş hayatını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Atmaca (2019) ÖERM’lerde çalışan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla problem yaşadığını bu durumun da öğretmenleri olumsuz yönde etkilediğine dikkat çekmiştir. Yine aynı şekilde Akman (2017) ÖERM’lerde çalışan bazı öğretmenlerin olumsuz tavırlar sergilemelerinin diğer çalışanları da olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

### Öneriler

ÖERM’de görev yapan öğretmenlerin iş memnuniyetlerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma birtakım sınırlılıklara sahiptir. İlk olarak araştırma lisans mezuniyetleri özel eğitim, okulöncesi ve sınıf öğretmenliği olan ve ÖERM’de görev yapan 21 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda gelecekte yapılacak olan araştırmalar farklı lisans programlarından mezun olan katılımcılarla gerçekleştirilebilir. İkinci olarak araştırmada sadece öğretmenlerin memnuniyetlerine yönelik görüşüne başvurulmuştur. Ergoterapistler, dil ve konuşma terapistleri, fizik tedavi uzmanları, psikologlar gibi ÖERM’de görev yapan diğer uzmanların da görüşü alınabilir. Üçüncü olarak araştırmada sadece ÖERM’de görev yapan öğretmenlerin görüşü alınmıştır. Bu bağlamda kamuda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve memnuniyete yönelik görüşlerinin alınması benzer ve farklı sorunların belirlenmesi açısından oldukça önemlidir.

**Etik Kurul İzin Bilgisi:** Bu araştırma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’nun (Protokol NO. 2022/314) 27.07.2022 tarihli ve 2022/08 toplantısında değerlendirilerek alınan izinle yürütülmüştür. Araştırmada Basın Kanunu, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ile Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’ne bağlı kalmıştır.

**Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi:** Bu çalışmada çıkar çatışması yoktur ve finansman desteği alınmamıştır.

**Yazar Katkısı:** Yazarlar makaleye eşit katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

### Kaynakça

- Altinkurt, N. (2008). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Akman, S. (2017). *Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum çalışanlarının örgütsel sinizm ile iş doyumuna yönelik görüşleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Aksoy, V. & Şafak, P. (2020). 573 sayılı KHK’dan günümüze özel eğitimde eğitsel tanılama ve değerlendirme: neredeyiz, nereye gitmeliyiz?. *Turkish Journal of Special Education Research and Practice*, 2(1), 47-67. <https://doi.org/10.37233/TRSPED.2020.0108>
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 6(467), 31-51.

<https://idealonline.com.tr/IdealOnline/pdfViewer/index.xhtml?uId=85342&ioM=Paper&preview=true&isViewer=true#pagemode=bookmarks>

- Altan, İ. (2015). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitim personelinde iş doyumunun genel ruh sağlığı düzeyine etkisinin branş çerçevesinde karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Atmaca, U. (2019). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin işitme kayıplı bireylere verilen destek hizmetlerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Aydın, M. E. & Yıldırım, H. H. (2022). Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerde akademik becerilerin öğretimi. H. H. Selvi (Ed.), *Rehabilitasyon Merkezlerine Yönelik Özel Eğitim El Kitabı* içinde (ss. 259 -286). Eğiten Kitap.
- Aydın, S. (2017). *Özel eğitim kurumlarında yaşanan eğitsel-yönetimsel yetersizlikler ve çözüm önerileri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Boe, E. E., Bobbitt, S. A., & Cook, L. H. (1997). Whither didst thou go? Retention, reassignment, migration, and attrition of special and general education teachers in national perspective. *The Journal of Special Education*, 4(30) 371–389. <https://doi.org/10.1177/002246699703000>
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theories and method*. Allyn & Bacon.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Creswell, J. W. (2015). Beş farklı nitel araştırma yaklaşımı (M. Aydın, Çev.). M. Bütün & S.B. Demir (Eds.), *Nitel araştırma yöntemleri* içinde (ss. 71-112). Siyasal Kitapevi. (Orijinal kitabın yayın tarihi 2013).
- Çalışoğlu, M., Yalvaç, A. S., & Kaya, A. (2019). Rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf ve okul öncesi öğretmenlerin kurum hakkındaki görüşleri. *Turkish Studies*, 14(2), 201-216. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.15093>
- Çetin, H., Zetter Aygen, S., Taş, S. & Çaylak, M. (2013). İş doyumunu ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği. *Akdeniz İ. İ. B.F Dergisi* 13(26), 145-163. <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868631.pdf>
- Dayı, E., Ataman, S. & Kösetaş, B. (2022). Özel gereksinimli bireylerin eğitsel tanılama ve değerlendirme sürecinde iş birliği: Aile deneyimleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(3), 2663-2693. <https://doi.org/10.17152/gefad.1150770>
- Dinç, G. (2018). *Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Biruni Üniversitesi.

- Doğaroğlu, T. & Bapoğlu Dümenci, S. (2015). Sınıflarında kaynaştırma öğrencisi bulunan okul öncesi öğretmenlerin kaynaştırma eğitimi ve erken müdahale hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Uluslararası Katılımlı 3. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Kongre Kitabı. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/husbfd/issue/7893/103909>
- Eldeniz-Çetin, M. & Şen, S. G. (2017). Özel özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan alan dışı öğretmenlerin yaşadıklarının belirlenmesi. *International Journal of Social Science*. 59, 53-69. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7133>
- Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların iş doyumunu*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Erturan, S., Başaran, Z. & Elbasan, B. (2021). Türkiye’de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(2), 1-30. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ozelegitimrehberlikdergisi/issue/66067/1032719>
- Guo, L., & Wang, B. (2017). What determines job satisfaction of teachers in universities? *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8), 5893-5903. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01038a>
- Güleç-Aslan, Y., Özbey, F., Sola-Özgüç, C., & Cihan, H. (2014). Vaka araştırması: özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sorunları ve ihtiyaçları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31), 639-654. <https://dx.doi.org/10.17984/adyuebd.306775>
- Gürgür, H., Büyükköse, D. & Kol, Ç. (2016). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde işitme kayıplı öğrencilere sunulan destek hizmetler: Öğretmen görüşleri. *İlköğretim Online*, 15(4), 1234-1253. <http://dx.doi.org/10.17051/io.2016.32423>
- Güvenç, G. (2019). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin öğrencilerin eğitimi bağlamında karşılaştıkları sorunlar ve bunlara ilişkin beklentileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- İnce, M., Yıldırım, H. H. & Karakaşoğlu, S. (2022). Okul yöneticilerinin bütünleştirme uygulamalarına ilişkin görüş ve önerilerinin belirlenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(2), 1210-1227. <https://dx.doi.org/10.51460/baebd.1178931>
- Karabulut, A. H., Memişoğlu, S. P. & Karabulut, A., (2017). Özel eğitim okullarında görev yapan yöneticilerin okuldaki görevlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 43-54. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gebd/issue/35209/390675>
- Karabulut, A. (2021). Investigating the concern level of special education teachers regarding their own children. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 13(4), 535-548. <https://doi.org/10.26822/iejee.2021.210>
- Karadağ, N. (2013). *Tükenmişlik ve iş doyumunu (Kırklareli Devlet Hastanesi hemşireler örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Karasu, N., Aykut, Ç., & Yılmaz, B. (2014). Zihin engelliler öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(01), 41-56. [https://doi.org/10.1501/Ozlegt\\_0000000191](https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000191)

- Karasu, T. & Mutlu, Y. (2014). Öğretmenlerin perspektifinden özel eğitimde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri: Muş il örneği. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 47-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/anemon/issue/1833/22330>
- Kımk, S. (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Koçyiğit, S. (2015). Ana sınıflarında kaynaştırma eğitimi uygulamalarına ilişkin öğretmen-rehber öğretmen ve ebeveyn görüşleri. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 4(1), 391-415. <https://doi.org/10.7884/teke.409>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2012). *Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği*. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16154&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%B6ze1%20e%C4%9Fitim%20kurumlar%C4%B1>
- Millî Eğitim Bakanlığı (2022). *Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1963.pdf>
- Orhan, N. (2013). *Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyumunu düzeyleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özaydın, L. & Çolak, A. (2011). Okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimine ve “okul öncesi eğitimde kaynaştırma eğitimi hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşleri. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 189-226. <https://doi.org/10.23863/kalem.2017.6>
- Özen, A., Ergenekon, Y., Kürkçüoğlu, B. Ü., & Genç, D. (2013). Kaynaştırma öğrencisi olan okulöncesi öğretmenlerinin sınıflarında yaptıkları öğretim uygulamalarının belirlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 153-166. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/15568/15568.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Öztürk, D. (2015). *Eğitim örgütlerinde okul kültürü ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Palaz, A. (2015). *Çalışma hayatında stres ve stresle mücadele (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde yeni yaklaşımlar. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 83-95. [https://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/Seferoglu\\_Akdeniz\\_2004-1.pdf](https://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/Seferoglu_Akdeniz_2004-1.pdf)
- Sığırtmaç, A. D., Hoş, G., & Abbak, B. S. (2011). Okul öncesi öğretmenlerinin kaynaştırma eğitiminde yaşanan sorunlara yönelik kullandıkları çözüm yolları ve önerileri. *Ahi Evran*

Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(4), 205-223.  
<http://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423907606.pdf>

- Sucuoğlu, B., Bakkaloğlu, H., Karasu-İçsen, F., Demir, Ş., & Akalın, S. (2013). Inclusive preschool teachers: their attitudes and knowledge about inclusion. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 5(2), 107-128. <https://doi.org/10.20489/intjces.107929>
- Şengül, A. (2008). *İş Doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Celal Bayar Üniversitesi.
- Tarakçı, E., Tütüncüoğlu F. & Tarakçı D. (2012). Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışan meslek elemanlarının öz-yeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Fizyoterapi ve Rehabilitasyon*. 23(1), 26-35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/138080>
- Turgut, P. (2019). *Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihleri: İstanbul ilinde seçilmiş ilçelerde yapılan bir inceleme*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Wooden, S., & Babbitt, N. (1990). S.U.C.C.E.S.S.ful pre-/in-service training requires planning.” *Day Care and Early Education*, 18, 34-36. <https://doi.org/10.1007/BF01620449>
- Yavuz, M. (2019). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 527-556. <https://doi.org/10.26466/opus.601008>
- Yener, C. & Dayı, E. (2021). Kaynaştırma öğrencileri ile çalışma yapan uzmanlar arasındaki bep sürecindeki iş birliğinin uzman ve aile görüşlerine dayalı olarak belirlenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 76-93. <https://doi.org/10.24315/tred.648737>
- Yenigün, E., & Odluyurt, S. (2020). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde kaynaştırma öğrencilerine sunulan destek hizmetler hakkında uygulamacı görüşleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 895-919. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.8c.3s.6m>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, D. K. (2018). Rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler ve ihtiyaçlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Researcher, Social Science Studies*. 6(2), 57-64. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2151461>

## Extended Summary

### Introduction

The education of individuals with special needs has been a crucial topic of discussion in recent years, and many countries have made significant efforts to ensure that this group of people receives quality education that meets their unique requirements. In our country, the Special Education Services Regulation is responsible for regulating the education of individuals with special needs, and it emphasizes inclusive education as a means of providing them with access to educational opportunities. However, despite these efforts, several factors often prevent the educational needs of individuals with special needs from being met. For instance, there is often a

lack of awareness among general education school teachers regarding the requirements of these individuals. As a result, they may not have the knowledge or skills necessary to provide adequate support to these students. Cooperation problems among different stakeholders, including teachers, parents, and educational institutions, can also pose challenges to the provision of inclusive education. Moreover, physical and material deficiencies in schools and other educational institutions can further hinder the learning and development of individuals with special needs. For instance, the lack of appropriate facilities, equipment, and learning resources can limit their access to educational opportunities. To address these issues, the Special Education Services Regulation includes support services for individuals with special needs, which can be provided in general education schools or special education and rehabilitation centers. These services are designed to provide additional support to individuals with special needs, such as specialized instruction, adaptive equipment, and assistive technology. Furthermore, the job satisfaction of personnel working in special education and rehabilitation centers can significantly impact the quality of education provided to individuals with special needs. It is critical to ensure that these professionals receive adequate support, training, and resources to perform their jobs effectively and efficiently.

In conclusion, while the Special Education Services Regulation provides a framework for inclusive education for individuals with special needs, there are still several challenges that need to be addressed to ensure that their educational needs are met adequately. By addressing these challenges and providing the necessary support to both students and professionals, we can create a more inclusive and equitable education system for all individuals, regardless of their abilities or disabilities.

## **Method**

A descriptive case study was conducted to determine the satisfaction levels of teachers working in private special education schools in Turkey. The study group consisted of 21 special education teachers from different cities. The selection of participants was based on purposive sampling using criterion sampling method. The data was collected through semi-structured interview forms and reflective researcher diaries. Seven semi-structured interview questions were prepared by the researchers based on a review of the literature. The data was analyzed using content analysis method.

## **Findings**

The findings indicated that the teachers generally had a positive attitude towards their job and were satisfied with their working conditions, although they also faced various challenges such as insufficient resources and support. The study provides insights into the experiences and perspectives of teachers working in private special education schools in Turkey and can be useful for improving the quality of education and working conditions in these schools.

In the study, data obtained from teachers working in the field of special education were grouped under three themes, seven categories, and 21 codes. The teachers shared their opinions on the education process, their institutions, and sectoral problems related to the education of students with special needs. They expressed their views on the content, duration, and process of education provided to students, including modules used during education, family education, paperwork, lesson duration, and materials used, which affected their motivation and attitudes towards their profession. The teachers expressed their dissatisfaction with their institutions and jobs, especially regarding the inadequacy of education hours provided to students. They also highlighted sectoral problems such as discrimination, salary, leave, working hours, transportation, and gender-based

attitudes. These issues affect the teachers' level of job satisfaction. The teachers suggested that increasing the hours of education, implementing family education programs, and improving their working conditions would motivate them to work more efficiently.

### **Discussion, and Conclusion**

The aim of this study was to determine the satisfaction levels of teachers working in special education and rehabilitation centers. The study found that teachers had various opinions on the content, duration, and process of education provided to students. They expressed their views on education modules, lesson lengths, materials, paperwork burden, and family education. Teachers also highlighted the lack of parental involvement, support, and awareness regarding education, which is consistent with previous research. Additionally, teachers complained about excessive paperwork and expressed their desire to focus more on working with students rather than administrative tasks. To alleviate this issue, it is recommended to employ a clerk specifically responsible for paperwork to reduce the burden on teachers. Furthermore, teachers believed that the education provided to children was too short and insufficient. Considering the continuity principle in special education, the weekly two-hour sessions were deemed inadequate to meet the needs of students with special needs. Therefore, it is suggested that relevant institutions increase weekly lesson hours and tailor the hours to the needs of individual students. Lastly, teachers reported various personnel-related issues, including discrimination and dissatisfaction with their working conditions and salaries. This is consistent with previous research that has highlighted issues with teacher salaries and working hours. Insufficient wages may lead to burnout among teachers, as pointed out by previous research. It is also suggested to provide teachers with adequate wages, benefits, and working conditions to ensure their job satisfaction and retention.