



# The Relationship Between The Educational Emotions, Perceptions of Organizational Support and the Levels of Burnout of Teachers working in Special Education Institutions<sup>1</sup>

Kadir ATAHAN<sup>2</sup>

Gökhan DEMİRHAN<sup>3</sup>

## To cite this article:

Atahan, K. & Demirhan, G. (2022). The relationship between the educational emotions, perceptions of organizational support and the levels of burnout of teachers working in special education institutions [Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğretim duygu durumları, örgütsel destek algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki], *Electronic Journal of Education Sciences*, [Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi], 11(22), 341-360. DOI: 10.55605/ejedus.1148815

Research article

Received: 2022-07-26


Accepted: 2022-09-14

## Abstract

The aim of this study is to determine whether there is a relationship between the teaching emotional states, organizational support perception and burnout levels of teachers working in private education institutions. The research was built on the relational screening model. The study population of this search consists of teachers working in private education institutions in Uşak City Center in the 2020-2021 academic year. Questionnaires were distributed to all teachers working in private education institutions and 202 questionnaires were evaluated. As data collection tools; The "Teaching Emotional State Scale", which was adapted into Turkish by Dilekçi and Sezgin-Nartgün (2019), "Perceived Organizational Support Scale" developed by Nayır (2010). The Burnout Scale developed by Maslach and Jackson (1981) were used. According to their search results; A negative and significant relationship between the anxiety sub-dimension of the mood scale and management support, a positive and significant relationship between the sense of pride sub-dimension and management support, a positive and significant relationship between the feeling of pleasure sub-dimension and management support were found. A significant and negative relationship was determined between the feeling of anger and the sum of organizational justice, reward and work conditions, management support and Perceived Organizational Support. A negative significant relationship was found between the manager support sub-dimension and the total decrease in personal achievement and burnout. Instructional mood and organizational support to significantly predict organizational burnout.

**Keywords:** Private education, teacher emotional state, organizational support, burnout.

<sup>1</sup> This article was produced from the Kadir ATAHAN's master thesis titled The Relationship Between Teaching Emotions, Perceptions of Organizational Support and Burnout Levels of Teachers Working in Private Education Institutions, which was prepared under the consultancy of its member Gökhan DEMİRHAN.

<sup>2</sup> Special Education Teacher, Uşak Öğretmen Mahmut Özgöbek Primary School, [kadiratahan@gmail.com.tr](mailto:kadiratahan@gmail.com.tr),  0000-0002-2742-6250

<sup>3</sup> Assist Prof. Dr., Uşak University, Education Faculty [gokhan.demirhan@usak.edu.tr](mailto:gokhan.demirhan@usak.edu.tr)  0000-0002-8342-0160



# Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretim Duygu Durumları, Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

Kadir ATAHAN<sup>2</sup>

Gökhan DEMİRHAN<sup>3</sup>

## Atıf için:

Atahan, K & Demirhan, G. (2022). The relationship between the educational emotions, perceptions of organizational support and the levels of burnout of teachers working in special education institutions [Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğretim duygu durumları, örgütsel destek algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki], *Electronic Journal of Education Sciences*, [Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi], 11(22), 341-360. DOI: 10.55605/ejedus.1148815

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 2022-07-26

Kabul Tarihi: 2022-09-14

## Öz

Bu araştırmanın amacı özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğretim duygu durumları, örgütsel destek algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modeli üzerine kurgulanmıştır. Araştırmanın çalışma evreni, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Uşak İl Merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tamamına anketler dağıtılmış ve dönüt verilen 202 anket değerlendirilmiştir. Veri toplama araçları olarak; Türkçeye uyarlaması Dilekçi ve Sezgin-Nartgün (2019) tarafından yapılmış olan “Öğretim Duygu Durumları Ölçeği”, Nayır (2010) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Duygu durum ölçeği kaygı alt boyutu ile yönetim desteği arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, gurur duygusu alt boyutu ile yönetim desteği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öfke duygusu ile örgütsel adalet, ödül ve iş koşulları, yönetim desteği ve AÖD toplamı arasında anlamlı ve negatif ilişki tespit edilmiştir. Yönetici desteği alt boyutu ile kişisel başarıda azalma ve tükenmişlik toplamı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretim duygu durumu ve örgütsel destek, örgütsel tükenmişliği anlamlı yordamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Özel eğitim, öğretmen duygu durumu, örgütsel destek, tükenmişlik

<sup>1</sup> Bu makale, Kadir ATAHAN tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde, Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN’ın danışmanlığında hazırlanan Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretim Duygu Durumları, Örgütsel Destek Algıları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Özel Eğitim Öğretmeni, Uşak Öğretmen Mahmut Özgöbek İlkokulu, [kadiratahan@gmail.com.tr](mailto:kadiratahan@gmail.com.tr) 0000-0002-2742-6250

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi., Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi, [gokhan.demirhan@usak.edu.tr](mailto:gokhan.demirhan@usak.edu.tr) 0000-0002-8342-0160

## Giriş

Günümüzde eğitim en temel insan haklarından biri olarak kabul edilmekte ve yasal düzenlemelerle güvence altında tutulmaktadır. Bu yasal düzenlemeler bireylerin eğitim haklarını; sadece teminat altına almakla kalmayıp, aynı zamanda bu hakkın kullanımını sağlayacak koşulları da zorunlu hale getirmektedir (Sarı ve Gülsöz, 2020: 195). Bu bağlamda ülkemizde de özel eğitim gereksinimi olan bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak yasa, yönetmelik, kurumlar, programlar ve uygulayıcılarına yönelik pek çok düzenleme ve uygulama hayata geçirilmiştir (Görgün & Melekoğlu, 2019: 14). Bu yönetmeliklerde özel eğitimin “*bireylerin özellikleri ve gereksinimleri doğrultusunda*” yapılması ve eğitiminde “*özel yetiştirilmiş öğretmenler*” aracılığı ile yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Özsoy, 1990: 47). Bu çerçevede öğretmenler; özel eğitimin niteliğini ve öğrencilerin bireysel gelişimlerini etkileyen en önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Sistem içerisinde özel eğitim öğretmenlerinin yoğun ve stresli bir ortamda görev ve sorumluluk aldıkları göz önüne alındığında, öğretmenlerin çalıştıkları kurum ve çevre ile ilişki ve etkileşimlerinin sağlıklı kurgulanması ve desteklenmesi özel bir önem arz etmektedir. Çünkü öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları sorunlar hem öğretmenlerin başarısını, hem de özel eğitim sisteminin başarısını etkileyebilmektedir (Dalkılıç, 2014: 12). Bu bağlamda “*özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretim duygu durumları ile örgütse destek algıları ve tükenmişlik düzeylerinin*” incelenmesi sorunsal bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Frenzel, vd. 2016). Çünkü öğretmenlerin “*öğrenim duygu durumları ile örgütsel destek düzeyleri ve sonuç olarak tükenmişlik düzeyleri*” bir bütün olarak; hem eğitim sistemini, hem de eğitim sisteminin bir sonucu olarak bireysel ve toplumsal yaşamın her alanını ilgilendirmekte ve etkilemektedir. Bu nedenle bu çalışma, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğretim duygu durumları, örgütsel destek algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

## Kavramsal Çerçeve

Genel olarak eğitim; “bireylerin davranışlarında kendi isteği ile meydana gelen değişim süreci” olarak tanımlanır (Baykul, 1992: 85). Bu bağlamda eğitim sisteminde üç temel unsurdan söz edilmektedir. Bu unsurlar; “öğrenci, öğretmen ve okul” şeklinde sıralanmaktadır. Her ne kadar bu temel öğeleri birbirinden ayırmak mümkün olmasa da eğitim sistemi içerisinde en önemli öğe “öğretmenler” olarak görülmektedir. Zira eğitim sisteminde başarı ya da başarısızlık neredeyse tamamı ile sistemi işletecek olan öğretmenlerin niteliklerine bağlı hale gelmiştir. Bu nedenle hiçbir eğitim modelinin, sistemi işletecek olan öğretmenlerin niteliğinin üzerinde bir hizmet sunmasını beklemek doğru olmayacaktır. Bu çerçevede literatürde “*Bir okul, içindeki öğretmenler kadar iyidir*” şeklinde genel bir düşünce oluşmuştur (Kavcar, 1998: 134). Öyle ki; eğitim sisteminin kurumsal anlamda başarı ya da başarısızlığı nerede ise bütünü ile öğretmenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin davranış ve tutumlarına bağlı hale gelmiştir (Özdemir, 2010: 153-158).

## Özel Eğitim

İnsanoğlu için eğitim en temel insan haklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle yasalar bireylerin eğitim hakkını; sadece yasal düzenlemelerle teminat altına almakla kalmamış, aynı zamanda bu hakkın kullanımını sağlayacak koşulların sağlanmasını da zorunlu hale getirmiştir (Sarı & Gülsöz, 2020: 195). Bu bağlamda “özel gereksinimli bireylerin çevrelerindeki yaşama uyum sağlaması için verilen tüm hizmetlerde temel insan haklarından biri olarak kabul edilmekte ve özel eğitim olarak adlandırılmaktadır (Özsoy ve ark, 2001: 41).

Alan yazında özel eğitim kavramını açıklamaya yönelik pek çok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlamalar; kavramı hem açıklamakta, hem de kavramın geliştirilmesine yönelik bir anlam taşımaktadır. Ayrıca bu tanımlamalar ile özel eğitim kime, nasıl ve hangi amaçla verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Eripek vd, 2013: 32). Bu çerçevede özel eğitim amacı; “Özel Eğitim Hizmetleri” yönetmeliği” Madde 5’e göre özel eğitim ile bu eğitime gereksinim duyan kişilerin kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmeleri ve çevresi ile uyum içerisinde olacak şekilde temel yaşam yeterliliklerinin geliştirilmesi şeklinde belirtilmektedir (MEB, 2017: 3).

Genel olarak özel eğitime gereksinim olan bireylere sunulacak eğitimler bireysel farklılıklar gösterse de, verilecek olan eğitimlerin daha etkili ve yol gösterici olmasını sağlamak için bireylerin özellikleri ve temel eğitim ihtiyaçları göz önünde bulundurularak bir sınıflandırma yapılmıştır (Özyürek, 2009: 24). Bu sınıfla ile “Milli Eğitim Sistemi” içerisinde özel eğitim okul ve sınıfları oluşturmuştur. Ülkemizde özel eğitim gereksinimli bireylerin, eğitim görebilecekleri okullar üç okul türü karşılanmaktadır (Batu, Kırcaali İftar: 10). Bu okullar; “*Özel Eğitim Okulları, Eğitim Sınıfları ve Normal Eğitim Ortamlarındaki Normal Sınıflar*” şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu okullarda özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin gereksinimlerine ve özelliklerine göre düzenlenmiş “Özel Eğitim” programları uygulanmaktadır (Öz Nişli,2019: 3-5).

Özel eğitim, “ortalama öğrenci özelliklerinden önemli ölçüde farklılaşan öğrencilere sağlanan, bireysel olarak planlanmış ve bireyin bağımsız yaşama olasılığını en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen bir eğitim hizmeti” olarak tanımlanmaktadır. Özel eğitime gereksinimi olan çocuklar; bedensel özellikleri veya öğrenme yetenekleri normalden farklı olan çocuklar için kullanılmaktadır. Bu farklılıklar çocukların özel gereksinim eğitimine ihtiyaç olup olmadığını belirlemektedir. Bu bağlamda özel gereksinimli bireylerin fiziksel özellikleri veya öğrenme becerileri bu çocukların eğitiminde özelleştirilmiş eğitim programları ve özel eğitim öğretmenlerini zorunlu hale getirmektedir. (Eripek, 2005: 1-14). Zira özel eğitim, özel eğitim gereksinimi olan bireylerin potansiyellerini ortaya çıkartacak şekilde topluma uyum sağlamalarını ve kendi yaşamlarını başkalarından bağımsız bir şekilde sürdürebilmelerine yardım etmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle özel eğitim genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir (Koçyiğit, 2018: 4).

Özel eğitimin niteliği, öğrenmeyi öğreten, öğrenenle birlikte öğrenen, öğrenmeyi sanat olarak benimsemiş öğretmenlerin varlığına bağlıdır. Bu nedenle özel eğitimde görev yapan öğretmenlerin öğretim sürecindeki duygu durumları, sosyal destek, örgütsel değişkenler (stres,

motivasyon, tükenmişlik) eğitim hizmetlerinin niteliğini belirleyici etkenler arasında kabul edilmektedir (Gül, 2004: 229). Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğretim duygu durumu, örgütsel destek ve örgütsel tükenmişlik durumları incelenmiştir.

### Öğretim Duygu Durumu

Genel olarak duygu; “*insanların iç dünyasında oluşturduğu mutluluk, üzüntü, korku ve nefret gibi bilinci altı tepkiler*” olarak tanımlanır (Titrek, 2013: 45). Kavram olarak duygu, insanları diğer canlılardan ayıran temel bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü insanlar duygularıyla ile var olmakta ve duyguları sayesinde çevreleriyle etkileşim kurabilmektedirler. İnsanlar yaşam içerisinde çeşitli şekillerde; sevinç, üzüntü, keder, öfke ve korku gibi farklı duygular yaşayabilmektedir. Yaşanılan duygu durumları insanları bazen mutlu ve sevinçli yaparken, bazen de üzgün ve kederli yapabilmektedir (Karabekiroğlu, 2014: 23).

İnsan yaşamı içerisinde duygu ve düşünceler davranışları bir bütün olarak etkileyebilmektedir. İnsan yaşamında özellikle duygular ve düşünceler davranışlara rehberlik edebilmekte ve onları düzenleyici bir görev üstlenmektedir. Bu bağlamda duyguların insan davranışları motive ettiği ve bireyin diğer insanlarla ve çevresiyle ilişki ve etkileşimi etkileyebildiği belirtilmektedir (Argon, 2015: 378; Karabekiroğlu, 2014: 23).

Kavrama yönelik tanımlar duyguları; “soyut ve kişiye özel” olarak tanımlasa da bu yüzyılda yaşanan değişim; duyguları ekonomik bir değer olarak tanımlamakta ve somut bir ürün haline dönüştürmektedir. Zira günümüzde örgütler; kurumları oluşturan temel öğelerden biri olarak insanı “*maddesel bir kaynak*” olarak görmektedir (Argon, 2015: 379). Özellikle gündelik yaşam içerisinde duygular, insanların davranış ve tutumlarına yön veren en önemli etkenlerden biri olarak kabul edilse de, örgütsel yaşam içerisinde de çalışma yaşamındaki davranış ve tutumları önemli ölçüde etkileyen bir faktör olarak görülmektedir (Özgen, 2010: 25). Zira örgütsel yaşamda duyguların yönetimi; hem daha karmaşık, hem de örgütsel alanlarda rutin ve formal ilişkiler ile şekillendiği için bireyler açısından duygusal doyumsuzluk oluşturan bu duygular örgüt içi ilişkilerde önemli bir sosyal sermaye ve sinerji kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008: 2).

Genellikle eğitim kurumlarında çalışanların yaşadıkları duygular, yaşamın diğer alanlarına göre daha yoğun yaşanmaktadır. Çünkü eğitim kurumlarının temel amacı “*mutlu ve üretken bireyler yetiştirmek*” olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda duygu durumları dikkate alınmayan eğitim kurumlarında mutlu olmayan öğretmenlerin yetiştirdikleri bireyler de toplumsal değer ve yargılarda problemler ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle eğitim sistemi içerisinde temel yapı taşı olarak nitelendirilen öğretmenlerin duygu durumları ve buna bağlı olarak oluşan mutluluğu toplum olarak büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenlik, “*duygusal emek*” gerektiren bir meslek olarak bilinmektedir (Argon, 2015: 378-390). Bu bağlamda öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri sadece alan bilgisi yeterliliğine bağlı değildir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel özellikleri, okul ortamı ve çalışanlara yönelik duyguları da öğretmenlerin görev sorumluluklarını etkileyebilmektedir (Özdemir, 2010: 31).

Öğretmenlik mesleğinde mesleki başarı ve performans açısından iki önemli konu büyük bir önem arz etmektedir. Bunlar literatürde; “*mesleki formasyon ve insan ilişkilerini yönetme becerisi*” olarak belirtilmektedir. İnsan ilişkilerini yönetme ise, sınıf yönetim becerisi olarak nitelendirilmektedir. Bu yetenek öğretmenlik mesleği öğretilirken teorik ve uygulamalı biçimde gösterilmektedir (Kaya, 2009: 22). Bu bağlamda öğretmenlerin okullarda sorumluluklarını gönüllülük esasına dayalı olarak yerine getirebilmelerinde yeterlilikleri kadar, okul yönetiminin öğretmenlere yönelik olumlu davranış ve tutum sergilemeleri de önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdemir, 2010: 14). Çünkü öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi, öğretmenlerin kurum ve yöneticilerinin desteğini alması ile mümkün hale gelmiştir. Bu bağlamda okullarına karşı duygusal bağlılığı artan öğretmenlerin üretkenliği artarken, duygusal bağlılığı azalan ya da kaybolan öğretmenlerde önemli ölçüde performans düşüklükleri gözlenmiştir (Argon,2015: 384). Bu nedenle “*Türk Eğitim*” sisteminde “*Özel Eğitim Hizmetleri*” yönetmeliğinde duygu ve davranış bozukluğuna yönelik hususlara yer verilmektedir. Bu yönetmelikte öğretmenlerde “*duygusal uyum güçlüğü ve depresyon hali*” gibi olumsuz koşulların öğretmenlerin performansını olumsuz yönde etkileyebileceği belirtilmektedir. Genel olarak eğitim sistemi içerisinde duygular görünmese de öğretmenlerin performansını önemli ölçüde etkileyen bir konu olarak değerlendirmelerde dikkate alınması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Karabanow, 2000 ; Akt: Basım ve Begenirbaş, 2012: 45).

### **Eğitim Kurumlarında Örgütsel Destek**

Örgütsel ya da kurumsal destek; “*iş görenin örgüt tarafından kendisine değer verilmesi ve mutluluğunun önemsenmesine yönelik algılanması*” şeklinde tanımlanmaktadır. Kavrama yönelik tanımlarda örgütsel destek algısı; “*işgörenlerin çalışmaları sonucunda çalıştığı örgüte yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değer olarak kabul edilmesi ve çalışanlarında örgüt tarafından gerçekleştirilecek bu davranış ve tutumları algılanması*” şeklinde ifade etmektedir (Aube, Rousseau ve Etselle, 2007: 479-485).

Genel olarak örgütsel destek algısını belirleyen değişkenler; örgütsel işleyiş sürecindeki uygulamalar ve çalışanların duyumsadığı ihtiyaçlar gibi pek çok nedene bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle örgütsel desteği sağlayan ve ortaya çıkaran öğeler ihtiyaç ve beklentilere bağlı olarak değişebilmektedir. Bu bağlamda ilk olarak çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılanması yönelik olarak oluşan örgütsel destek algısı, daha sonraları önemli sayılan diğer ihtiyaçlarının ortaya çıkması ile azalmaktadır. Sonuç olarak karşılıklı güvene dayalı bir ilişki ve etkileşimin sağlandığı örgütlerde, bireyler kendilerini daha özgür ve mutlu hissedecekleri için çalışanların örgütsel destek algıları daha üst seviyede olacaktır. Buna bağlı olarak bu örgütlerde çalışanların iş görme beceri ve yetenekleri ile girişimcilik özellikleri daha yüksek çıkacaktır (Yüksel, 2006: 12-13). Alan yazında örgütsel destek algısını etkileyen öğeler; arkadaşlık, saygı, işbirliği, özgürlük ve güven şeklinde gösterilmektedir (Polat ve Aktop, 2010: 9). Örgütsel destek algısı; hem öğretmenlerin bireysel mutluluğuna, hem de kurumların örgütsel amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede eğitim kurumlarında örgütsel destek, öğretmenlerin; örgütsel bağlılık, iş performansı, iş tatmini ve işe devamsızlıklarını doğrudan etkileyebilmektedir (Erkoç, 2015: 12-18).

## Eğitim Kurumlarında Tükenmişlik

Günümüzde insan ilişkilerinde yaşanan sorunlar ve bunlara bağlı olarak insanların karşı karşıya kaldıkları psikolojik durumlar birey ve toplumları “tükenmişlik olarak belirtilen yeni bir kavramla tanıştırmıştır (Gündüz, 2005: 153). Bu bağlamda “*insanlarla yoğun etkileşim içinde olmayı gerektiren*” mesleklerde ortaya çıkan bir sorun olarak “tükenmişlik” kavramını; ilk Freudenberger ileri sürmüş olsa da; literatürde kavrama yönelik kabul edilen ilk ortak tanım Maslach tarafından yapılmıştır. Bu bağlamda Maslach tükenmişlik kavramını; “*bireylerin profesyonel iş yaşamına ya da diğer insanlara yönelik olarak ortaya çıkan ilişkilerinde olumsuzluklara neden olan sıradanlaşmış yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygu ve düşüncelerinin gelişimi ile ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tükenme*” şeklinde tanımlamaktadır (Girgin, 2010: 32).

Alan yazında tükenmişlik ve stres kavramları birlikte kullanılsa da, literatürde tükenmişliğe yönelik belirtiler stres belirtisi olarak da gösterilmektedir. Alan yazında bu kavramlar arasındaki farklılık; “tükenmişlik stresin belirtisi değil, iyi yönetilememiş iş stresinin sonucu” olarak belirtilmektedir (Babaoğlan, 2006: 1-2). Zira eğitim sistemi içerisinde başarı ve başarısızlık; öğretmenlerin öncelikle kendilerine güvenmeleri ve yeteneklerini doğru yer ve zamanda kullanmaları ile doğrudan ilişkili hale gelmiştir. Ancak meslekte karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözümlerin üretilmemesi öğretmenlerin işlerinden doyum sağlayamamalarına ve sonuçta tükenmişlik duygusunu yaşamalarına neden olmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlik, stresin yoğun olarak yaşandığı bir meslek olarak, hem bireylerin ruhsal sağlıklarını, hem de çalışma yaşamlarını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002: 44). Bu bağlamda öğretmenlerin diğer mesleklere göre daha çok stres yaşama nedenleri; “eğitim öğretimde öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve kararlara katılımın yetersizliği” olarak gösterilmektedir (Türk, 2010: 36).

Alan yazın incelendiğinde özel eğitim hizmetlerinin niteliğini etkileyen faktörlerin (duygu durum, sosyal destek ve bireysel algılar) ayrı ayrı olarak ele alınıp değerlendirildiği görülmektedir. Bu unsurların bir arada ele alınıp, aralarındaki ilişki ve birbirlerini yordama düzeylerini ele alan araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin öğretim duygu durumları, örgütsel destek algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı temel problem cümlesini teşkil etmektedir. Araştırmanın alt problemleri arasında aşağıda yazılan sorulara cevap aranmıştır:

- *Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin öğretim duygu durumları ne düzeydedir?*
- *Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel destek algıları ne düzeydedir?*
- *Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin tükenmişlik durumları ne düzeydedir?*
- *Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin öğretim duygu durumları ile örgütsel destek ve tükenmişlik algıları arasında bir ilişki var mıdır?*
- *Özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin öğretim duygu durumları ile örgütsel destek algıları öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini anlamlı yordamakta mıdır?*

## Yöntem

Yöntem kısmında araştırmanın modeli, çalışma evreni, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### Araştırma Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli üzerine kurgulanmıştır. Bu modelde bir ya da birden fazla değişken arasında ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çözümleme yapılmaktadır. Bu araştırmada özel eğitim okullarında görevli öğretmenlerin öğretim duygu durumları, örgütsel destek algıları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

### Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evreni, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Uşak İl Merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmada her hangi bir örnekleme gidilmemiş olup evrenin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tamamına anketler dağıtılmış olup, geriye dönen ve eksiksiz olarak doldurulan 202 anket değerlendirilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Erkek	84	41,6
	Kadın	118	58,4
Yaş	20-30	93	46,0%
	31-40	75	37,1%
	41-50	34	16,8%
Medeni Durum	Evli	119	58,9%
	Bekar	83	41,1%
Branş	Özel eğitim	108	53,5%
	Sınıf Öğretmeni	37	18,3%
	Okul öncesi	24	11,9%
	Diğer	33	16,3%
Mesleki Tecrübe	0-10 yıl	116	57,4%
	11-20 yıl	62	30,7%
	21 yıl ve üzeri	24	11,9%

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlası kadındır (%58,4). Erkek katılımcıların oranı ise %41,6'dır. Katılımcıların yarısına yakınının 20-30 yaş aralığında olduğu bulunmuştur. Yaşları 31-40 arasında olanların oranı %37,1 iken yaşları 41-50 arasında olan katılımcıların oranı %16,8'dir. Katılımcıların %58,9'u evli iken bekar katılımcıların oranı ise %41,1'dir. Katılımcıların branşlarına bakıldığında katılımcıların yarısından biraz fazlasının özel eğitim öğretmeni olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin oranı %18,3, okul öncesi öğretmenlerinin oranı %11,9 ve diğer branşlardaki öğretmenlerin oranı ise %16,3'tür. Katılımcıların %57,4'ünün mesleki tecrübelerinin 0-10 yıl arasında olduğu bulunmuştur. 11-20 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcıların oranı %30,7 iken 21 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olan katılımcıların oranının ise %11,9 olduğu anlaşılmıştır.





## Veri Toplama Araçları

Öğretim Duygu Durumları Ölçeği (ÖDD): Hong, Kambara, You, NieHeddy, Ruan ve Monobe (2016) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması Dilekçi ve Sezgin-Nartgün (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek; “kaygı, gurur, haz alma, öfke, umut ve hayal kırıklığı” duyguları olmak üzere 6 boyut, 27 maddeden oluşmakta ve 5’li likert şeklinde tasarlanmıştır. Bu araştırmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları alt boyutlarda .73 ile .89 arasında, toplamda .73 olarak ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada ise güvenilirlik katsayıları alt boyutlarda .72 ve .85 arasında, toplamda .61 olarak hesaplanmıştır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖD): Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırmada Nayır (2010) tarafından Türkiye’ye özgün geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” izin alınarak kullanılmıştır. Ölçek 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği oluşturan faktörlerin madde yüklerine bakıldığında .604 ile ,843 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranının ise %58,93 olduğu belirlenmiştir. Nayır (2010) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin Cronbach’s Alpha Değeri .86 olarak elde edilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (ÖT): Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmada özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı şeklinde üç alt boyutta ele alınmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği çalışmada toplam 22 maddeden oluşan soruların cevaplanması istenerek ölçüme tabi tutulmuştur (Oruç, 2007: 46).

## Verilerin Analizi

Araştırma verilerin Normallik analizlerine göre tüm çarpıklık değerlerinin kriter değer olarak belirtilen  $\pm 2$  aralığında olduğu görülmektedir. ÖDD-Umut Duygusu alt boyutu (2,03) ve ÖDD-Haz Alma alt boyutu (3,02) değerleri hariç tüm değerlerin kriter değer olarak belirtilen  $\pm 2$  aralığında olduğu görülmektedir. Bu iki istisna değer ise kriter değerlere oldukça yakındır. Özetle, normallik analizlerinde kullanılan çarpıklık ve basıklık değerleri kriter değer olarak belirtilen  $\pm 2$  aralığında veya bu değerlere yakın olduğu için (George ve Mallery, 2010) araştırmanın verilerinin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmada parametrik testlerin uygulanması uygun görülmüştür.

## Bulgular

Bulgular kısmında 3 ölçeğe ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler, değişkenler arasındaki korelasyon matrisi ve hiyerarşik regresyon analizlerine ilişkin bulgular gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ölçeklere Verdikleri Cevaplara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Sayı	$\bar{X}$	Ss.
ÖDD-Kaygı Duygusu	202	2,0396	,92487
ÖDD-Gurur Duygusu	202	3,9134	,84047
ÖDD-Haz Alma	202	4,0606	,88011
ÖDD-Öfke Duygusu	202	1,8812	,87605
ÖDD-Umut Duygusu	202	4,0467	,71254
ÖDD-Hayal Kırıklığı Duygusu	202	2,0891	,89619
AÖD-Örgütsel Adalet	202	2,7221	,85743
AÖD-Yönetim Desteği	202	3,7518	,59229
AÖD-Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	202	2,9461	,92351
AÖD-Toplam	202	3,1400	,52759
ÖT-Duygusal Tükenme	202	2,2766	,78295
ÖT-Duyarsızlaşma	202	1,9485	,78602
ÖT-Kişisel Başarıda Azalma	202	2,5798	,76583
ÖT-Toplam	202	2,2683	,54495

Tablo 2'deki ÖDD (öğrenim duygu durumu) alt boyutlarına ait ortalama değerlere bakıldığında ortalamaların 1,88 ila 4,05 arasında farklılaştığı görülmektedir. Öfke duygusu (1,88), kaygı duygusu (2,04) ve hayal kırıklığı duygusu (2,09) düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan haz alma (4,05) ve umut duygu (3,91) düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmektedir.

AÖD (algılanan örgütsel destek) toplam düzeyi ve alt boyutlarına ait ortalama değerlere bakıldığında AÖD toplam ortalamasının 3,14 olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasında en düşük ortalamaya örgütsel adalet alt boyutu sahipken (2,72) en yüksek ortalamaya yönetim desteği alt boyutu sahiptir (3,75).

ÖT (örgütsel tükenmişlik) toplam düzeyi ve alt boyutlarına ait ortalama değerlere bakıldığında ÖT toplam ortalamasının 2,57 olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasında en düşük ortalamaya duyarsızlaşma alt boyutu sahipken (1,95) en yüksek ortalamaya kişisel başarıda azalma alt boyutu sahiptir (2,58). ÖT ölçeğindeki ortalama değerlerin genel olarak düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.** Değişkenler Arasındaki Korelasyon Matrisi

Değişkenler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Kaygı duygusu	-,37**	-,36**	,27**	-,26**	,26**	,10	-,20**	,05	,01	,26**	,29**	,18*	,35**
2.Gurur duygusu	1	,54**	-,27**	,39**	-,24**	-,09	,34**	-,09	,02	-,04	-,05	-,22**	-,15*
3.Haz alma duygusu		1	-,26**	,44**	-,25**	-,10	,40**	-,06	,06	-,07	-,10	-,17*	-,16*
4.Öfke duygusu			1	-,37**	,39**	,29**	-,20**	,16*	,18*	,19**	,28**	-,03	,21**
5.Umut duygusu				1	-,38**	-,18*	,97**	-,16*	,18*	-,16*	-,16*	-,18*	-,24**
6.Hayal kırıklığı duygusu					1	,06	-,34**	-,04	-,12	,17*	,10	,12	,18**
7. Örgütsel Adalet						1	-,12	,53**	,80**	,25**	,17*	,04	,22**
8.Yönetim Desteği							1	-,13	,23**	-,11	-,10	-,18**	-,19**
9.Ödül ve İş Koşulları								1	,82**	,19**	,10	-,05	,11
10.AÖD Toplam									1	,21**	,11	-,08	,11
11.Duygusal Tükenme										1	,76**	-,08	,81**
12.Duyarsızlaşma											1	,01	,85**
13.Kişisel Başarıda Azalma												1	,44**
14.Tükenmişlik Toplam													1

\* Korelasyonlar .05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Korelasyonlar .01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon Matrisinde ÖDD ve AÖD arasındaki ilişki matrisi değerlendirildiğinde;*

Kaygı duygusu alt boyutu ile yönetim desteği arasında negatif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0,20$  ve  $p<0,05$ ). Farklı bir deyişle, katılımcıların algıladıkları yönetim desteği arttıkça kaygı düzeyleri azalmaktadır. Gurur duygusu alt boyutu ile yönetim desteği arasında pozitif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,34$  ve  $p<0,05$ ). Farklı bir deyişle, katılımcıların algıladıkları yönetim desteği arttıkça gurur duygusu düzeyleri de artmaktadır. Haz alma duygusu alt boyutu ile yönetim desteği arasında pozitif yönlü anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,40$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların algıladıkları yönetim desteği arttıkça haz duygusu düzeyleri de artmaktadır. Öfke duygusu ile örgütsel adalet, ödül ve iş koşulları, yönetim desteği ve AÖD toplamı arasında anlamlı fakat düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (sırasıyla;  $r=0,29$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,20$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,16$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,18$  ve  $p<0,05$ ). Diğer taraftan, öfke duygusu ile yönetim desteği arasındaki ilişki negatif yönlü iken diğer ilişkiler pozitif yönlüdür. Bir diğer deyişle, katılımcıların algıladığı yönetim desteği arttıkça öfke duyguları azalmaktadır. Tersine, örgütsel adalet, ödül ve iş koşulları ve AÖD toplamı düzeyleri arttıkça öfke duygusu düzeyleri de artmaktadır. Umut duygusu ile örgütsel adalet, ödül ve iş koşulları, yönetim desteği ve AÖD toplamı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla;  $r=-0,18$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,97$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,16$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,18$  ve  $p<0,05$ ). Diğer taraftan, umut duygusu ile yönetim desteği ve AÖD toplamı arasındaki ilişki pozitif yönlü iken örgütsel adalet ve ödül ve iş koşullarıyla olan ilişkiler negatif yönlüdür. Bir diğer deyişle, katılımcıların algıladığı yönetim desteği ve

AÖD toplamı arttıkça umut duyguları da artmaktadır. Tersine, örgütsel adalet ve ödül ve iş koşulları düzeyleri arttıkça umut duygusu düzeyleri azalmaktadır. Hayal kırıklığı duygusu ile yönetim desteği arasında negatif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=-0,34$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların algıladıkları yönetim desteği arttıkça hayal kırıklığı düzeyleri azalmaktadır.

*ÖDD ve ÖT arasındaki ilişki matrisi değerlendirildiğinde;*

Kaygı duygusu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma ve tükenmişlik toplamı arasında pozitif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla;  $r=0,26$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,29$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,18$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,35$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri arttıkça kaygı düzeyleri de artmaktadır. Gurur duygusu ile kişisel başarıda azalma ve tükenmişlik toplamı arasında negatif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur ( $r=-0,22$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,15$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların kişisel başarıları tükenmişlik boyutu ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça gurur duygusu düzeyleri azalmaktadır. Haz alma duygusu ile kişisel başarıda azalma ve tükenmişlik toplamı arasında negatif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur ( $r=-0,17$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,16$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların kişisel başarıları tükenmişlik boyutu ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça haz alma duygusu düzeyleri azalmaktadır. Öfke duygusu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik toplamı arasında pozitif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla;  $r=0,19$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,28$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,21$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların duygusal tükenme, duyarsızlaşma tükenmişlik boyutları ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça öfke duygusu düzeyleri de artmaktadır. Umut duygusu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma ve tükenmişlik toplamı arasında negatif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla;  $r=-0,16$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,16$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,18$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,24$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri arttıkça umut düzeyleri azalmaktadır. Hayal kırıklığı duygusu ile duygusal tükenme ve tükenmişlik toplamı arasında pozitif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,17$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,18$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların duygusal tükenme tükenmişlik boyutu ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça hayal kırıklığı duygusu düzeyleri de artmaktadır.

*AÖD ve ÖT arasındaki ilişki matrisi değerlendirildiğinde;*

Örgütsel adalet ile kişisel başarıda azalma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r=0,04$  ve  $p>0,05$ ). Diğer taraftan, örgütsel adalet ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik toplamı arasında pozitif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla;  $r=0,25$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,17$  ve  $p<0,05$ ,  $r=0,22$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların duygusal tükenme, duyarsızlaşma tükenmişlik boyutları ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça örgütsel adaletle ilgili algı düzeyleri de artmaktadır. Yönetici desteği alt boyutu ile kişisel başarıda azalma ve tükenmişlik toplamı arasında negatif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur ( $r=-0,18$  ve  $p<0,05$ ,  $r=-0,19$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların kişisel başarıları tükenmişlik boyutu ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça algılanan yönetici desteği düzeyleri azalmaktadır. Ödül ve iş koşulları ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,19$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların duygusal tükenme tükenmişlik boyutu düzeyleri arttıkça ödül ve iş koşulları algı düzeyleri de artmaktadır. AÖD toplamı ile duygusal tükenme arasında pozitif

yönlü anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,21$  ve  $p<0,05$ ). Bir diğer deyişle, katılımcıların duygusal tükenme tükenmişlik boyutu düzeyleri arttıkça AÖD toplamı algı düzeyleri de artmaktadır.

**Tablo 4.** Öğretim Duygu Durumu Alt Boyutları Ve Örgütsel Destek Algısının, Tükenmişlik Düzeyini Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

YORDAYICI DEĞİŞKENLER	Örgütsel Tükenmişlik			
	Model 1		Model 2	
	$\beta$	T	B	t
Model 1				
Kaygı duygusu	,302	4,068*	,300	4,068*
Gurur duygusu	,037	,451	,041	,503
Haz alma duygusu	,025	,303	,023	,273
Öfke duygusu	,076	1,011	,031	,403
Umut duygusu	-,142	-1,768	-,175	-2,160*
Hayal kırıklığı duygusu	,036	,484	,058	,775
Model 2				
Genel Örgütsel Destek Algısı			,141	2,031*
R <sup>2</sup>	.152		.170	
$\Delta R^2$	.152		.018	
F	5,824*		5,661*	

\* $p<.001$

Hiyerarşik regresyonun ilk modelinde öğretim duygu durumu alt boyutları olan Kaygı duygusu, Gurur duygusu, Haz alma duygusu, Öfke duygusu, Umut duygusu, Hayal kırıklığı duygusu değişkenleri bulunmaktadır. İlk modelde yer alan değişkenlerin ortak yordayıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ve bağımlı değişkendeki varyansın %15.2'sini açıklamaktadır (F: 5,824  $p<.001$ , R<sup>2</sup>: .152). Değişkenlerin tek tek etkileri incelendiğinde ise, yalnızca Kaygı Duygusu alt boyutunun pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta$ : ,302, t:4,068  $p<.001$ ).

Hiyerarşik regresyonun ikinci modelinde ise genel Örgütsel Destek algısı değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci modelde açıklanan toplam varyans %17'dir (F: 5,661  $p<.001$ , R<sup>2</sup>: .170). Genel Örgütsel Destek Algısı değişkeninin Örgütsel Tükenmişlik düzeyi üzerindeki yordayıcı etkisi istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı olup, tek başına bağımlı değişkendeki varyansın %1.8'ini açıklamaktadır ( $\Delta R^2$ : .018,  $\beta$ : ,141, t:2,031  $p<.001$ ). Bununla birlikte, ilk modelde de yer alan fakat anlamlı bir yordayıcı etkisi olmayan Umut Duygusu alt boyutunun ikinci modelde örgütsel tükenmişlik düzeyinin negatif yönlü ve anlamlı bir yordayıcısı haline geldiği görülmektedir ( $\beta$ :- ,175, t: -2,160  $p<.001$ ).

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde Araştırmada veriler üzerinde yapılan SPSS veri analiz sonuçları literatürdeki farklı araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

### *Verilerin aritmetik ortalamalarına ilişkin sonuçlar;*

Verilerin hesaplanan ortalama değerlerine göre, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öfke duygusu (1,88), kaygı duygusu (2,04) ve hayal kırıklığı duygusu (2,09) düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Diğer taraftan haz alma (4,05) ve umut duygusu (3,91) düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgulara paralel olarak; Frenzel, Pekrun, Goetz, Daniels, Durksen, Becker-Kurz ve Klassen (2016) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin haz alma duygularını, kaygı ve öfke duygularına oranla daha yüksek düzeyde yaşadıkları tespit etmişlerdir. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin haz duygusu durumunun yüksek olması, öğretmenlerin mesleki bağlılık, kurumsal aidiyet, işi önemseme ve yönetsel ve meslektaş desteği gibi farklı nedenlere bağlanabilir.

AÖD (algılanan örgütsel destek) toplam düzeyi ve alt boyutlarına ait ortalama değerlere bakıldığında AÖD toplam ortalamasının (3,14= katılıyorum) düzeyinde olduğu görülmüştür. Fakat alt boyutlar arasında en düşük ortalama örgütsel adalet alt boyutuna (2,72) aittir. Bu bulguyu destekleyen farklı çalışmalarda genelde öğretmenlerin örgütsel adalet boyutuna ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır (Köybaşı vd. 2017; Polat, 2007; Kılıç ve Toker, 2020; Efeoğlu ve İplik, 2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının düşük olması okul yönetimi ile ilgili etkenlere bağlanabilir.

Öğretmenlerin ÖT ölçeğindeki ortalama değerlerinin genel olarak düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgulara karşı, farklı araştırma sonuçlarında özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmadığı fakat demografik özelliklere, okul koşullarına ve kişisel özelliklere bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Gençay, 2007; Özbek ve Girgin, 2001).

### *Korelasyon analizine ilişkin sonuçlar;*

Yapılan bağımsız guruplarda korelasyon analizi sonucuna göre; Öğretmenlerin kaygı ve öfke duyguları ile yönetim desteği arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Literatürde yapılan farklı araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında; öğretmenlerin öfke, kızgınlık ve kaygı düzeyleri ile örgütsel destek algıları arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Argon, 2015; Frenzel, Goetz, Stephens ve Jacob, 2009). Öğretmenlerin örgütsel desteği önemsedikleri görülmektedir. Örgütsel destek algılarının pozitif olmasının toksik duygular karşısında işe karşı güçlü bir iyimserlik duygusu yarattığı söylenebilir.

Öğretmenlerin umut, gurur ve haz alma duyguları ile örgütsel destek algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Literatürde yapılan farklı araştırma bulguları ile karşılaştırıldığında; Öğretmenlerin haz alma duyguları ile örgütsel destek algıları arasında pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir (Frenzel, Goetz, Stephens ve Jacob, 2009 ; Keller, Chang, Becker, Goetz ve Frenzel, 2014).

Chinomona vd (2013) yılında yaptıkları araştırmada ve Sokoll (2014) yılında yaptığı araştırmada; Yöneticilerden sosyal destek gören çalışanların iş çevresine olan güven ile algıladıkları sosyal destek arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Genel olarak örgütsel desteğin öğretmenleri pozitif yönlü etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin umut, gurur ve haz alma duyguları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgu paralelinde; Carson (2006) araştırmasında öğretmenlerin pozitif duygu durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki olduğunu belirlemiştir. Cordes ve Dougherty (1993) araştırmasında Çalışanların pozitif duygu yoğunluğu ile mesleki duygusal tükenme arasında ters yönde korelasyon olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin pozitif duygu durumları yüksek olduğunda tükenmişliğin daha düşük; pozitif duygu durumları düştüğünde tükenmişliğin artması beklenebilir bir durum olarak kabul edilebilir.

*Çoklu doğrusal regresyon analizine ilişkin sonuçlar;*

Öğretmenlerin genel duygu durumu ve örgütsel destek algılarının tükenmişliği anlamlı olarak yordadığı ve % 17 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerindeki anlamlı değişiklik üzerinde duygu durumlarının ve örgütsel destek algılarının etkileyici olduklarını göstermesi bakımından manidardır.

Araştırmadaki mevcut bulgular doğrultusunda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Okullarda öğretmenlere hizmet içi eğitim desteği altında duygu durumlarını saptama becerilerini geliştirmeye yönelik seminerler verilmelidir.
- Okul yöneticilerine destekleyici liderlik yaklaşımı kapsamında psiko-sosyal destek teknikleri konusunda farkındalık sağlamak amaçlı MEB destekli uzmanlar öncülüğünde seminerler verilmelidir.
- Bu araştırma öğretmenlerin ölçeklere verdikleri cevaplarla sınırlı olduğundan dolayı, görüşme yoluyla öğretmenlerin mevcut görüşlerinin altında yatan örtük etkenlerin saptanmasına yönelik nitel boyutu olan karma desenli farklı bir araştırma yapılabilir.



### **Lisans Bilgileri**

Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi'nde yayımlanan eserler Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

### **Copyrights**

The Works published in Electronic Journal of Education Sciences are licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial4.0 International License.

### **Etik Beyannamesi**

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen kurallara uyulduğunu ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirmediğimizi beyan ederiz. Aynı zamanda yazarlar arasında çıkar çatışmasının olmadığını, tüm yazarların çalışmaya katkı sağladığını ve her türlü etik ihlalinde sorumluluğun makale yazarlarına ait olduğunu bildiririz.

### **Etik Beyannamesi**

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen kurallara uyulduğunu ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirmediğimizi beyan ederiz.

Etik kurul adı: Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurulu

Etik kurul karar tarihi: 08.04.2021

Etik kurul belgesi sayı numarası: 04

### Kaynakça

- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 377-404.
- Aube, C., Rousseau, V. & Etselle, M. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22, (5), 479-495.
- Babaoğlu, E. (2006), İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bolu.
- Basım, N., & Begenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 19 (1), 77-90. <http://www2.cbu.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C19S12012/7790.pdf>
- Batu, S. & Kırcaali-İftar, G. (2005). *Kaynaştırma*. Kök Yayıncılık: Ankara.
- Baykul, Y. (1992). Eğitim sisteminde değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 7, 85-94.
- Carson, R. L. (2006). Exploring the episodic nature of teachers' emotions as it relates to teacher burnout. Unpublished PhD Dissertation, Purdue University, West Lafayette, Indiana.
- Chinomona, R., Mashiloane, M. & Poe, D. (2013). The influence of servant leadership on employee trust in a leader and commitment to the organization. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 4(14), 405-414.
- 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.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eripek, S. (2005). *Özel Eğitim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Eripek, S., İftar, E.T. , Kırcaali-İftar, G., Topbaş, S., Diken,İ., Cavkaytar, A., & Yücesoy-Özkan, Ş. (2013). *Özel Eğitim (Açıköğretim Fakültesi Okulöncesi Öğretmenliği Lisans Programı Ders Kitabı)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Frenzel, A. C., Goetz, T., Stephens, E. J., & Jacob, B. (2009). *Antecedent and effects of teachers' emotional experiences: An integrated perspective and empirical test*. In P. A. Schutz & M. Zembylas (Eds.), *Advances in teacher emotion research: The impact on teachers' lives*. New York, NY: Springer. DOI: 10.1007/978-1-4419-0564-2\_7
- Frenzel, A. C., Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Durksen, T. L., Becker-Kurz, B., & Klassen, R. M. (2016). Measuring teachers' enjoyment, anger, and anxiety: The teacher emotions scales (TES). *Contemporary Educational Psychology*, 46, 148-163. DOI: 10.1016/j.cedpsych.2016.05.003.
- Gençay, A. Ö. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 9 (32), 31-08.
- Görgün, B. & Melekoğlu, M. A. (2019). Türkiye'de özel öğrenme güçlüğü alanında yapılan çalışmaların incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 9(1), 83-106.
- Gül, G. (2004). Birey toplum eğitim ve öğretmen. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, 223-236.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166. <https://ookgm.meb.gov.tr/www/destek-egitim-programlari/icerik/205>.
- Karabekiroğlu, K. (2014). *Bilimsel düşünce ve psikiyatri*. 15.11.2014 tarihinde <http://www.cocukhaya.com/yazi/bilimseldusunce.html> adresinden alınmıştır
- Kavcar, C. (1998). *Edebiyat ve güzel sanatlar eğitimi, Türkiye'de eğitim yönetimi*. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayını.
- Kaya, E. (2009). Özel okul öğretmenlerinin duygusal emek davranışını algılama biçimleri ile iş doyumları ve iş stresleri arasındaki ilişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Keller, M. M., Chang, M-L., Becker, E. S., Goetz, T., & Frenzel, A. C. (2014). Teachers' emotional experiences and exhaustion as predictors of emotional labor in the classroom: An experience sampling study. *Frontiers in Psychology*, 5, 1-10. DOI:10.3389/fpsyg.2014.01442.
- Kılıç, S. & Toker, T. (2020). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Yaşar University*, 15(58), 288-303.
- Koçyiğit, S. (2018). Özel eğitim alan bilgisi. 14.04.2019. [https://www.ataaof.com/upload/files/2018/09/WrkGEjXPrDkOnQJl4PRO\\_29\\_bdf3675b520337f8e68b1675c29f64d9\\_file.pdf](https://www.ataaof.com/upload/files/2018/09/WrkGEjXPrDkOnQJl4PRO_29_bdf3675b520337f8e68b1675c29f64d9_file.pdf)

- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. & Öncel A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- MEB. (2018). *Özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. 07.07.2018 Tarih ve 30471 Sayılı Resmi Gazete.
- Öz Nişli, E. (2019). Zihin engelliler eğitimi bilim dalı özel eğitim uygulama okullarında okutulan ders kitaplarının öğretmenler tarafından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *TSA*, 14 (1), 237-250. 15.11.2014 tarihinde [http://dokuman.tsadergisi.org/dergiler\\_pdf/2010/2010-Nisan/14.pdf](http://dokuman.tsadergisi.org/dergiler_pdf/2010/2010-Nisan/14.pdf) adresinden alınmıştır.
- Özbek, K., & Girgin, G. (2001). Pratisyen hekimlerde meslekte tükenmişlik sendromu (İzmir Örneklem Çalışması). IV. Ulusal Halk Sağlığı Kongre Kitabı, 662-665.
- Özgen, I. (2010). *Turizm işletmelerinde duygusal emek*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özsoy, Y. (1990). Türkiye’de özel eğitim. Eğitim Bilimleri I. Ulusal Kongresi. Ankara.
- Özsoy, Y. Özyürek M. & Eripek, S. (2001). *Özel eğitime muhtaç çocuklar. özel eğitime giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Özyürek, M. (2009). *Bireyselleştirilmiş eğitim programı; geliştirme ve temelleri*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Polat, S. & Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin duygusal zeka ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarına etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1-20.
- Sarı, H. & Gülsöz, T. (2020). Özel eğitim uygulama okulunda görevlendirme yoluyla çalışan Öğretmenlerin çalışma isteklerinin incelenmesi. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 195-201.
- Sokoll, S. (2014). Servant laedership and employee commitment to a supervisor. *International Journal Of Leadership Studies*, 8, 88-104.
- Titrek, O. (2013). *IQ’dan - EQ’ya duyguları zekice yönetme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Töremen, F. & Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. [http://www.keg.aku.edu.tr/yayinlar/2008/cilt1/sayil/c1s1\\_3.pdf](http://www.keg.aku.edu.tr/yayinlar/2008/cilt1/sayil/c1s1_3.pdf) Wolf,adresinden 05.05.2009 tarihinde indirilmiştir.
- Tuğrul, B. & Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (12): 35-55.
- Türk, F. (2010). Lise öğrencilerinin eğitimde yabancılaşma sorunu: Ankara ili Yenimahalle İlçesi iki genel lise örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

---

Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi.  
*İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35 (1), 7-32.