



Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Öğrenim Gördüğü Eğitim Kurumlarının İş ve İşleyişinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Hayrettin Katkat

MEB Eğitim Yöneticisi

h.katkat@hotmail.com, ORCID:0000-0002-6808-9851

Kübra Hamoğlu

MEB Eğitim Yöneticisi

kubrahamoglu@gmail.com, ORCID:0000-0002-5420-0354

Vedat Yoldaş

MEB Eğitim Yöneticisi

rehvedat@hotmail.com, ORCID:0000-0002-8757-7018

Feyzullah Tulum

MEB Eğitim Yöneticisi

feyzben@hotmail.com, ORCID:0000-0002-4829-9857

Özet

Bu çalışmanın amacı özel gereksinimi olan bireylerin öğrenim gördüğü eğitim kurumlarının iş ve işleyişinin farklı değişkenler açısından incelenmesidir. Ülkemiz eğitim sisteminde özel eğitim genel eğitim öğretim faaliyetlerinden yararlanamayıp farklı bir eğitim öğretim çalışması gerektiren bireylerin yeterliliklerine ve gelişim özelliklerine dayalı olarak özel olarak yetiştirilmiş personeller tarafından, genel eğitimden farklı geliştirilmiş eğitim programları, araç gereçleri ve yöntemleri ile sürdürülen eğitim ve öğretim çalışmasıdır.

Özel eğitim sistemi kişinin öz yeterliliğinin olabildiğince fazla olması gerektiği bilincinden hareketle karşılaşılabileceği olaylarla ve durumlarla ne kadar baş edeceğinin de bir göstergesidir. Özel gereksinimi olan bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenleri hem öğrencilerinin öz yeterliklerinin düşük olması, hem öğrenci ailelerinin yeterince eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunamaması sebebiyle bir tükenmişlik, yetersizlik pozisyonuna düşebilmektedirler zamanla. Bu duruma ek olarak kurumsal anlamda yönetim kademesinin söz konusu görevli öğretmenlere yeterli desteği vermemesi ya da öğretmenleri zorlayacak davranışlarda bulunması öğretmenlerin moral ve motivasyon kaybı yaşamalarına ve kendilerini bütünüyle meslek çalışmalarına kanalize edememelerine sebebiyet vermektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim, Özel Gereksinimi Olan Bireyler, Öğrenme Güçlüğü

Examination of the Work and Functioning of Educational Institutions where Individuals with Special Needs Study in Terms of Different Variables

Abstract

The purpose of this study is to examine the work and functioning of educational institutions where individuals with special needs study in terms of different variables. General education and special education in the education system of our country benefit from activities that require the development of individuals based on the characteristics of different academic qualifications and work as by specially trained personnel, different from general education training programs, tools, equipment, and methods, and teaching continuing education work. The special education system is also an indicator of how much a person will cope with the events and situations he may encounter, based on the awareness that his self-efficacy should be as much as possible. Special education teachers who work with individuals with special needs may fall into a position of burnout and inadequacy over time due to both the low self-efficacy of their students and the inability of student families to adequately engage in educational activities. In addition to this situation, the fact that the management level in institutional terms does not provide adequate support to the teachers in charge or behaves in ways that force teachers to do so causes teachers to experience a loss of morale and motivation and to be unable to fully channel October to professional work.

Key Words: Special Education, Individuals with Special Needs, Learning Disabilities

Giriş

Bir ülkenin kalkınması, gelecek nesillere kendini hazırlaması ve dünya üzerinde kendinden söz ettirebilmesinin yolu eğitimden geçer. Eğitim ülkenin en temel yapı taşlarından bir tanesidir. Atatürk'ün dediği gibi “Bir millet irfan ordusuna sahip olmadıkça, muharebe meydanlarında ne kadar parlak zaferler elde ederse etsin, o zaferlerin kalıcı sonuçlar vermesi ancak irfan ordusuna bağlıdır.” (Balcı, 2000).

Toplumlari ayakta tutacak olan eğitim çalışmalarının yapılacağı yer ise okullardır. Okullarda insan işleme yapılr. Okulların en önemli öğelerinden birisi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin olmadığı bir ortamın eğitim öğretim kurumu olarak nitelendirilemeyeceği gerçeği çok açıktır (Balcı, 2000).

Yeni nesilleri geleceğe hazırlamak, onların kötü alışkanlıklardan uzak tutmak, kişiliklerini geliştirmek, Cumhuriyet ilkelerinin gerektirdiği ölçüde iyi vatandaş olarak yetiştirilmelerini sağlamak, tartışmasını, sorgulamasını bilen, bilim üreten bir gençlik yetiştirmek okulların temel görevidir. Eğitim sistemimizin örgütleri olan okulların verimliliğinde ise yönetici, ortam, program vb. etkenlerin yanında en önemli rol öğretmene düşmektedir (Balcı, 2000).

Öğretmenlik alanları içerisinde özel eğitim öğretmenleri ayrı bir konuma sahiptir. Bu öğretmenler özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerle çalışmaktadırlar. Özel gereksinimi olan bireylerin eğitim öğretim sistemimizde ayrı bir hususiyeti ve değeri söz konusudur (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel gereksinimi olan özel eğitim öğrencisini; farklı nedenlerle, bireysel ve eğitimsel yeterlilikleri düşük olan, yaşlılarından beklenen düzeyden daha düşük seviyede gelişim gösteren bireyler olarak tanımlayabiliriz (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel gereksinimi olan bireyler için eğitim ve öğretim hayatlarını devam ettirmek, sosyal gelişimlerini desteklemek ve geliştirmek üzere hazırlanmış olan bir eğitim öğretim programını uygulayan kişiye de özel eğitim öğretmeni denilmektedir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel gereksinimi olan bireyler bağlamında bir başka tanımlamaya göre özel eğitim; akranlarına göre gelişmemiş ve özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin almaları gereken eğitim için özel olarak eğitilmiş personel, özel olarak hazırlanmış eğitim öğretim programları ile eğitim vermek amacıyla özel olarak hazırlanmış olan ortamlarda verilen eğitim çalışmalarıdır (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel gereksinimi olan birey denildiğinde akla çoğunlukla ortopedik, işitme, görme, psikopatolojik problemleri olan, sosyal açıdan eksik, zihinsel olarak engelli bireyler, özürlü (engelli) olma durumu gelmektedir.

Gerçekteyse özel eğitim gerektiren kişi denilince; çeşitli nedenlerle bireysel ve eğitimsel açıdan özellikleri yetersiz, yaşlılarıyla aralarında belirgin seviyede farklılık gösteren birey ifade edilmektedir.

Özel Eğitim Kurumlarında Öğretmen Olmak

Özel eğitimde öğretmen; öğrencinin adeta ikinci anne ve babasıdır. Çocuğun evde ya da sağlık kuruluşlarında kazanamadığı temel becerileri, öz bakım becerilerini, en basit beslenme becerilerini kazandırmaya yardımcı olan kişidir (Girgin ve Baysal, 2005).

Bunun yanı sıra anne ve babaya da eğitim veren, onların da kendilerinin çocuğuyla nasıl çalışması gerektiğini anlatan ve gösteren kişidir. Bu sebeple özel eğitimde çalışacak olan öğretmenin nitelik ve pedagojik açıdan kendini oldukça geliştirmiş olması gerekmektedir (Girgin ve Baysal, 2005).

Bu bağlamda öğretmen yetiştirmenin önemi ortaya çıkmaktadır. Pedagojik formasyon almak demek öğretmen olmak için yeterlidir anlamına gelmemektedir. Tüm öğretmenlik branşlarının alan içerisinde belirli bir süre öğretmenlik (stajyerlik) yaptıktan sonra alana atanmaları gerekmektedir (Girgin ve Baysal, 2005).

Özel eğitim öğretmeni, herhangi bir şekilde öğrenme konusunda zorluk çeken veya zekâ, duygusal, fiziksel engellere sahip öğrencilerle çalışan öğretmenlerdir. Zihinsel olarak becerisi tam olmayan bir öğrenciyle ve ailesiyle çalışmak bir eğitimci için iki kat fazla çalışmak olarak düşünülmelidir (Girgin ve Baysal, 2005).

Özel eğitim öğretmenlerinde öğrencilerle doğrudan bir temas söz konusu olduğundan bu temasın yoğunluğuna bağlı olarak diğer öğretmen gruplarına göre tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005).

Yurtdışında ki yapılmış olan çalışmalarda da özel eğitim öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Beck ve Gargiula, 1983; Billingsley, 1995).

Özel eğitime gereksinimi olan bireyler çerçevesinde yer alan dezavantajlı gruplar minvalindeki kişilerin öz yeterlilikleri ve inançları onların hedefleri üzerinde motivasyonlarını etkilemektedir (Bandura, 2000).

İnsanların zorluklar karşısında sarf edecekleri çaba gösterecekleri direnç onların yeterliliklerine dayanır. Kişilerin yeterlilikleri seçimlerini, izledikleri veya izleyecekleri yolları ve kişinin davranışlarını etkilemektedir (Pajares, 1997).

Kişinin öz yeterliliğinin ne kadar fazla olması karşılaşılabileceği olaylarla ve durumla ne kadar baş edeceğinin göstergesidir. Özel eğitim öğretmenleri hem öğrencilerinin öz yeterliklerinin düşük olması, hem öğrenci ailelerinin yeterince eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunamaması sebebiyle bir tükenmişlik, yetersizlik pozisyonuna düşebilmektedirler (Girgin ve Baysal, 2005).

Bu duruma ek olarak yönetim kademesinin öğretmene yeterli desteği vermemesi ya da öğretmeni zorlayacak davranışlarda bulunması öğretmenin motivasyonunu en alt seviyeye inmesine neden olabilecektir (Girgin ve Baysal, 2005).

Bu nedenle çalışma alanı insanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan okulların daha aktif ve etkili olmaları, okullarda bulunan çalışanların, görevleri daha istekli yapmalarına bağlıdır (Terzi ve Kurt, 2004).

Bu isteklilik özel eğitim öğretmenleri için daha da önemli olabilmektedir. Özel eğitimdeki öğretmenlerin istekli bir şekilde işlerine sarılmalarının yolu iş motivasyonlarının (içsel-dışsal motivasyon) ve örgütsel bağlılıklarının yüksekliğiyle sağlanabileceği söylenebilir (Girgin ve Baysal, 2005).

Özel eğitime gereksinimi olan bireylere eğitim öğretim hizmeti sunan özel eğitim öğretmenin motivasyonunun diğer öğretmen alanlarındaki öğretmenlere göre daha fazla olması düşünülmelidir (Girgin ve Baysal, 2005).

Özel Eğitimde Kurumsal Moral ve Motivasyon

Eğitimde ve özellikle de özel eğitim sistemi çerçevesinde yapılan işin verimli ve etkili olabilmesi için öncelikle işi yapan kişinin moralinin ve motivasyonunun en üst seviyede olması önemli bir durumdur (Tutum, 1979).

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin eğitiminde moralin ve motivasyonun en üst seviyeye ulaşması, yöneticinin göstereceği tutum ve davranışla bağlantılı olduğu göz ardı edilmemelidir (Tutum, 1979).

İnsanların morallerini yükseltmek amacıyla alınması gereken önlemler maddelerin başında, yönetim görevinin başında bulunan kişilerin öncelikle iyi birer örnek olmaları, çalışanlar üzerinde bilinçli tutumlarla hareket etmeleri gelmektedir (Tutum, 1979).

Çalıştığı kurum içerisinde kişilerin morallerinin yaptıkları iş, çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla olan ilişkileri, onlara değer vermesi, kurumda bulunduğu konumu, kurum yöneticilerinin ona olan yaklaşımı ile iç içe olduğu belirtilmektedir (Bingöl, 1984).

Motivasyon Latince “movere” kelimesinden türemiştir. Asıl anlamı “hareket etmek, hareketlendirmek” olarak bilinmektedir. İnsanları iş yapmaları için hareketlendirmek anlamında kullanılan bir kavramdır (Pekel, 2001).

Kişinin bir işi yapmak için kendi benliğinde duyduğu haz, istek, güdü vb. isteklerle de adlandırılabilir. Bu anlamda motivasyon esasen sadece kişide başlayan ve kişide biten bir durum değildir (Engin, 2004).

Literatür araştırıldığında farklı motivasyon tanımları, motivasyon ile ilgili birçok kitap, makale, yayın ve internet sayfasının olduğu görülmektedir. Bazı tanımları ele aldığımızda motivasyon kelimesinin bir çok tanımına ulaşmaktayız (Engin, 2004).

Motivasyon hem kurumun hem de çalışanın yapılan işten doyum almasını sağlamak için çalışanların harekete geçirilmesi ve çalıştıkları işte isteklendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. (Engin, 2004).

Bir başka tanımda ise motivasyon, kişilerin bazı belirli durumlarda belirlenmiş olan bazı davranışlara yönelten etkene verilen addır. Kişiyi burada etkileyen ve kanalize eden bir durum söz konusudur (Ergül, 1996).

İş yerlerinde motivasyonla konusu ile ilgili yapılan çalışmalarda çalışanları motive eden etkenlerin neler olduğuyla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış olup, çalışanların motivasyonunda etkili olan çalışmaların iki başlık altında toplandığı görülmektedir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004).

Bu başlıklardan ilki, çalışanların dışsal faktörler ile motive edilmeleri, diğeri iş çalışanların içsel faktörler ile motive edilmeleridir. Bu da dışsal ve içsel motivasyonları açığa çıkarmaktadır (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004).

İçsel motivasyonda kişi yaptığı işin yaptığı kısmıyla motive olurlar. Bu motivasyon şeklini, işi yapan kişinin yaptığı işteki göstermiş olduğu yetenekleri ve deneyimleri olarak nitelendirilebilir (Brief ve Aldag, 1976).

Dışsal motivasyonda kişi dış etkenler tarafından işine motive edilir. Dışsal motivasyon kişinin çalışma ortamında ortaya çıkan ve genellikle para, ün ve övgü gibi ödülleri içeren motivasyon biçimidir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004).

Çalışanlar promosyonlar ve ücret artışlarıyla işine bağlanır ve bu ödüller çalışanlara genellikle yöneticileri tarafından verilirler. ödüllerde ki amaç çalışanları memnun etmeyi sağlamaktır (Tuna ve Türk, 2006).

Öğretmenlik mesleğinde içsel ya da dışsal motivasyon kavramlarının ikisinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Kişilerin bireysel farklılıkları ve durumsallıkları çalıştıkları ortamın durumuna bağlı olarak, içsel ve dışsal motivasyonun etkisi arttırır veya azaltır (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004).

Öğretmenlerin içsel olarak motive olabilmeleri doğru olan durumdur. Yapılan araştırma sonuçlarına göre içsel motivasyonu yüksek olan kişilerin, motivasyonları düşük olan kişilere göre daha başarılı olduklarını ortaya çıkarmıştır (Eggen ve Kauchak, 1997).

Kişi dışsal kaynakları kendini kontrol eden bir araç olarak algılsa motivasyonunda düşüşe sebep olabilir. Bu motivasyon düşüşü kişide içsel anlamda birtakım tepkimelere de sebebiyet verebilir (James, 2005).

Daha çok dışsal kaynaklı motivasyon etkenlerinden etkilenen öğretmenlerin amaç odaklı etkinlikler yaptıkları, içsel kaynaklı motivasyon etkilerinden etkilenen öğretmenlerin içsel dinamikleriyle hareket ettikleri görülmüştür (Ryan ve Deci, 2000).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin genellikle yaş, cinsiyet ve medeni durum ile değişkenlik göstermediği, kıdem ve mesleki deneyim durumunda farklılaştığı söylenebilir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004).

İstanbul'un Güngören ilçesinden ilköğretim okulunda çalışan 97 öğretmen ile yapılan bir “Herzberg’in çift faktör kuramı kamu okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyon algılarını açıklayabilir mi?” konulu çalışmada öğretmenlerin içsel ve dışsal boyutta yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumlarına bakılmıştır (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Söz konusu bu araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmama durumunda bir farklılaşmanın olmadığı, kıdem bazında farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Ayrıca öğretmenlerin motivasyonun incelendiği başka bir araştırmada öğretmenlerin içsel motivasyona yönelik algılarının yüksek olduğun, branş, kıdem, yaş ve cinsiyet bakımından anlamlı bir fark oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Argon ve Ertürk, 2013).

Bu bağlamda motivasyonla yaş, cinsiyet ve branş değişkenlerinin etkili olmadığı, kıdem değişkeninin farklılaştığını söyleyebiliriz. Bu ve benzeri çalışmaların farklı değişkenler açısından incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Özel Eğitimde Kurumsal Bağlılık

Öğretmenlerin motivasyonlarda etkili olan değişkenlerden bir tanesi de bağlılıktır. Literatürler araştırıldığında bağlılık kavramı ile ilgili olarak birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Bağlılık kavramı “Örgüt İnsanı” isimli bir çalışmada, insanın yalnızca örgütte çalışan bir kişi olmadığı, örgüte ait olan bir kişi olduğu ve örgütle birlikte nefes alıp verdiği anlatılmaktadır (Whyte, 1956).

Bağlılık kişilerin bir kuruma ya da işe sadakatlerini ve yerine getirmeyi düşündükleri tüm işlerin sorumluluğunu ve yükümlülüğünü ifade eder. Buradaki sorumluluk ve yükümlülük kişiye ayrı bir etkide de bulunabilir (Ergün, 1975).

Bağlılık kavramını birisine veya bir yere olan sevgi, yakınlık, ona karşı ait olma isteği olarak tanımlayabiliriz. Örgütsel bağlılık bireyin psikolojik olarak da örgüte bağlılık hissetmesidir. Kişinin işine duyduğu saygısı ve sadakati örgütsel bağlılıkta duyduğu güçlü inanışından kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006).

Kişinin çalıştığı yere olan sevgisi, oraya olan aidiyet duygusu, işini yaparken zevk alarak yapması olarak açıklayabiliriz. Kişi kendini ne kadar çok çalıştığı kuruma ait hissederse o kuruma o kadar çok bağlı olduğu düşünülebilir (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Okula bağlılık ve motivasyon okulda çalışan öğretmenler için oldukça önemli kavramlardır. Okulda çalışan öğretmenlerin kuruma geç gelme, derslerine girmeyi geciktirme ya da okula gecikme gibi konularda kendi kendine vermiş olduğu sözler kişinin örgütsel bağlılığını ve okula karşı olan aidiyet duygusunun yükselmesine neden olacaktır (Uğurlu, 2009).

Kişi, kendinin çalıştığı kuruma ne kadar bağlı olduğunu hissediyorsa bağlılığı ve motivasyonu o kadar yüksek olacaktır. Bu durumda okulun-kurumun eğitim kalitesi, kurum kültürü artmış olacaktır. Kurumda verilen kaliteli eğitimin etkisiyle de yetişen yeni nesil daha başarılı olacaktır (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Bolu ilinde yapılmış olan bir araştırmada örgütsel bağlılık ve alt boyutları incelenmiş, öğretmenlerin duygusal bağlılığa yönelik algılarının yüksek olduğu, devam ve normatif bağlılığa yönelik bağlılığın orta düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin en çok duygusal yönden okula bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Ertürk, 2014).

Özel Eğitimde Kurumsal Liderlik

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde bağlılık kadar etkili olan değişkenlerden birisi de yöneticilerine yönelik algıladıkları liderlik biçimidir. Liderlik tanımı üzerine birçok akademik makale ya da araştırma yapılmış, liderlikle ilgili yüzlerce tanım literatürde yerini almıştır (Şişman, 2002).

Liderlik, kurumlarda yapılan organizasyonların başarılı olabilmesini sağlamak amacıyla çalışanları doğru bir şekilde yöneterek motivasyon ve istekliklerini arttırmak, yönetim ile çalışanlar arasında karşılıklı güven, dürüstlük ve saygı çerçevesinde iletişim kurarak kurumun devamlılığını sağlamak olarak tanımlanabilir (Kırgın, Şahin, 2005).

Liderlik olgusu, eski çağlardan günümüze kadar tüm toplumların dini veya kültürel yapılarına bakmaksızın ortaya çıkmış bir kavramdır. Uzun yıllar devamlılığını sağlamış ya da sağlamaya devam eden tüm toplumların belirgin bir liderlik yapıları olduğu görülmektedir (Kırgın, Şahin, 2005).

Liderin etkili olduğu bir işletme yada örgütte motivasyonunda sağlıklı ve güçlü olması örgüt içerisindeki hareketi güçlendirecektir. Örgütün hareketini insan gücü ile yaptığını düşünürsek, motivasyonu güçlü olan insanların sağlıklı ve düzgün iş yapacaklarını varsayabiliriz (Kırgın, Şahin, 2005).

Liderlik ve yöneticiliğin birbirlerine yakın kavramlar olduklarını düşünsek de aslında birbirlerinden çok ayrı anlamalar ifade eden kavramlar olduklarını bilmekteyiz. Lider etrafındaki kişileri belirli hedef ve amaçlar çerçevesinde toplayan, bu hedef ve amaçlara ulaşabilmek adına etkilediği grubu harekete geçirebilen kişidir (Engin, 2007).

Yönetici, işletmede ya da kurumda bulunduğu göreve birileri tarafından getirilmiş, yerleştirilmiş, kendini o pozisyona getirmiş olanlar adına çalışmakta olan, daha önceden belirlenmiş olan hedef ve amaçlara göre hareket eden, amaçlanan hedef ve davranışları denetleyen, gerektiğinde ödül ve ceza yetkisini kullanarak insanları motive eden kişidir (Sabuncuoğlu ve Güz, 1998).

Okullarda yöneticilerin her zaman bir vizyona sahip olmaları gerekmektedir. Bu vizyon sayesinde her zaman yenilikler ortaya çıkar ve değişimler oluşur. Çünkü okul aydınlık bir geleceğe bu vizyon sayesinde ulaşabilir. Bu vizyona ulaşmakta okul müdürü rehberliğinde okul personeliyle ortaklaşa yapılacak çalışmalarla olacaktır. Bu sayede okul istenen hedeflere gidecektir (Aytaç, 2000).

Bursa İli İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurumlardaki çalışanların yöneticilerine yönelik yapılan bir çalışmada liderlik davranışlarını algı seviyeleri ile motivasyon düzeyleri eğitim seviyelerine göre, yaş değişkenine göre, hizmet sürelerine göre ve cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır (Turhan, 2017).

Kurum çalışanlarının motive olma seviyeleri cinsiyetlerine ve verilen görevlere göre anlamlı fark göstermiştir. Bu da çalışanların kendilerine verilen görevlerin niteliklerine uygunluklarını ortaya koyması açısından önemli bir veri sunmaktadır (Turhan, 2017).

Yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin yönettiği grubun her birinin farklı özellikleri bulunduğundan, kişilerle iletişim kuracak olan idarecinin bu özellikleri dikkate alarak iletişim kurması sağlıklı olacaktır (Turhan, 2017).

Sonuç

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin eğitim öğretim gördüğü kurumlarda görev yapan özel eğitim öğretmeni öğrencilerin bir nevi ikinci anne ve babasıdır. Onların her şeyi olarak beliren gerçek bir eğitimidir.

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin evde ya da sağlık kuruluşlarında kazanamadığı temel becerileri, öz bakım becerilerini, en basit beslenme becerilerini kazandırmaya yardımcı olan kişidir. Bunun yanı sıra anne ve babaya da eğitim veren onların da çocukla nasıl çalışması gerektiğini anlatan ve gösteren kişidir.

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin eğitim öğretim gördüğü kurumlarda çalışacak olan öğretmenin bu sebeple nitelik ve pedagojik açıdan kendini oldukça geliştirmiş olması gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmen yetiştirmenin önemi ortaya çıkmaktadır.

Eğitim sistemi içerisinde pedagojik formasyon almak demek öğretmen olmak için yeterlidir anlamına gelmemektedir. Tüm öğretmenlik branşlarının alan içerisinde belirli bir süre öğretmenlik (stajyerlik) yaptıktan sonra alana atanmaları gerekmektedir.

Özel eğitim öğretmeni, herhangi bir şekilde öğrenme konusunda zorluk çeken veya zekâ, duygusal, fiziksel engellere sahip öğrencilerle çalışan öğretmenlerdir. Zihinsel olarak becerisi tam olmayan bir öğrenciyle ve ailesiyle çalışmak bir eğitimci için iki kat fazla çalışmak olarak düşünülmelidir. Özel Eğitim öğretmenlerinde öğrencilerle doğrudan bir temas söz konusu olduğundan bu temasın yoğunluğuna bağlı olarak diğer öğretmen gruplarına göre tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin eğitim öğretim gördüğü kurumlarda yapılan işin verimli ve etkili olabilmesi için öncelikle işi yapan kişinin moralinin ve motivasyonunun en üst seviyede olması önemli bir durumdur. Moral ve motivasyonun en üst seviyeye ulaşması, yöneticinin göstereceği tutum ve davranışla bağlantılı olduğu göz ardı edilmemelidir.

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin eğitim öğretim gördüğü kurumlarda görevli öğretmenler için içsel ya da dışsal motivasyon kavramlarının ikisinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Kişilerin bireysel farklılıkları ve durumsallıkları çalıştıkları ortamın durumuna bağlı olarak, içsel ve dışsal motivasyonun etkisi artırır veya azaltır. Öğretmenlerin içsel olarak motive olabilmeleri doğru olan durumdur. Yapılan araştırma sonuçlarına göre içsel motivasyonu yüksek olan kişilerin, motivasyonları düşük olan kişilere göre daha başarılı olduklarını ortaya çıkarmıştır

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin eğitim öğretim gördüğü kurumlarda görevli öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde bağlılık kadar etkili olan değişkenlerden birisi de yöneticilerine yönelik algıladıkları liderlik biçimidir. Liderlik tanımı üzerine birçok akademik makale ya da araştırma yapılmış, liderlikle ilgili yüzlerce tanım literatürde yerini almıştır. Liderlik, kurumlarda yapılan organizasyonların başarılı olabilmesini sağlamak amacıyla çalışanları doğru bir şekilde yöneterek motivasyon ve istekliklerini arttırmak, yönetim ile çalışanlar arasında karşılıklı güven, dürüstlük ve saygı çerçevesinde iletişim kurarak kurumun devamlılığını sağlamak olarak tanımlanabilir

Kaynakça

Akgül, S. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği) (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez No: 328094. Sakarya Üniversitesi: Sakarya.

Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 2(2), 159-179.

Arslan, H., & Uslu, B. (2014). Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi/Examining the Leadership Orientations of Pre-Service Teachers. *e-International Journal of Educational Research*, 5(1), 42-60.

Balay, R. (2012). Öğrenen örgüt algısının örgütsel bağlılığa etkisi: Özel ve devlet üniversitesi arasında bir karşılaştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2461-2486.

Balcı, E. (1992). Ödüller güdüleme kuramları ve Türkiye’de öğretmen ödülleri (1.Baskı).

Bayata, G. (2017). Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez No: 451205. Atatürk Üniversitesi: Erzurum.

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer E. (2007a). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.

Demir, C. G., Demir, E., & Bolat, Y. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 73-87.

Dündar, S., Özutku, H., Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119. <http://gazi.edu.tr/posts/download?id=133343>, Erişim Tarihi: 07.08.2016

Engin, E. (2004). Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin öfke düzeyleri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Girgin, G, ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni 4 (4), 172-187.

Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kabakçı, Ö. F. (2016). Karakter Güçleri ve Erdemli Oluş: Güçlü Yanlara-Dayalı Psikolojik Danışma ve Değerler Eğitimine Yeni Bir Yaklaşım. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 6(45), 25-40.

Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 12 (46), 199-226.

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (EARGED), Özel Eğitim Okullarında Özel Eğitim Hizmetleri Uygulamalarının Değerlendirilmesi (Görme, İşitme, Ortopedik Ve Eğitilebilir Zihinsel Engelliler İlköğretim Okulları Örneği) 2010.

Özmantar, Z. K., & Çetin, Y. E. (2017). Temel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Liderlik Becerilerinin İncelenmesi/An Investigation into the Leadership Skills of School Principals at Elementary Educational Institutions. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(37), 261-284.

Özsoy, Y., Özyürek, M., Eripek S. (1998). Özel Eğitime Giriş (9. Baskı). Ankara: Karatepe Yayınları

Tan, S. (2017). Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez No: 462081. Siirt Üniversitesi: Siirt.

Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. Milli Eğitim Dergisi,(166).

Uyan, G. (2002). Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'e Bağlı Resmi Ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) Tez no: 125071. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.