



Özel Eğitim Sisteminin Tarihsel Süreç İçerisindeki Gelişim Sürecinin 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 çalışmada özel eğitim sisteminin tarihsel süreç içerisindeki gelişim sürecinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Özel eğitim kapsamlı bir süreçtir ve özel eğitimin birçok tanımı vardır. Genel olarak baktığımızda özel eğitim öğrencisini; farklı nedenlerle, bireysel ve eğitimsel yeterlilikleri düşük olan, yaşlılarından beklenen düzeyden daha düşük seviyede gelişim gösteren bireyler olarak tanımlayabiliriz. Bu 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. 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 maksadıyla özel olarak hazırlanmış olan ortamlarda verilen eğitim çalışmalarıdır. Özel eğitim öğrencilerine yaklaşım tarzında kapsam kuramlarının rolü büyüktür. Kapsam kuramlarında dışsal motivasyonlardan daha fazla içsel motivasyonlar önemlidir. Kapsam kuramları özelde kişilerin içsel motivasyonlarıdır. Kişiyi harekete geçiren içsel faktörler olarak açıklanabilir. Özel eğitim sistemindeki personeller örgütsel amaçlar doğrultusunda kişinin iç dünyasını bilerek onları motive edebilirse kişilerden alacağı verimi en üst seviyeye taşıyabilir

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim, Özel Eğitim Kurumları, Tarihsel Süreç

Examination of the Development Process of the Special Education System in the Historical Process

Abstract

In this study, it is aimed to examine the development process of the special education system in the historical process. Special education is a comprehensive process, and there are many definitions of special education. Generally speaking, we can define special education students as individuals who have low individual and educational competencies for different reasons and who show a lower level of development than expected from their peers. A person who implements an educational program prepared for these individuals to continue their educational and educational lives, support and improve their social development is also called a special education teacher. According to another definition, special education; develop than their peers, and specially trained personnel who are required to take training for individuals in need of special education, tailored education programs are provided in a specially prepared environment in order to give education with training. The role of scope theories in the approach to special education students is great. Intrinsic motivations are more important in scope theories than extrinsic motivations. Scope theories are specifically the intrinsic motivations of people. It can be explained as the internal factors that make a person act. Personnel in the special education system can maximize the efficiency they will receive from people if they can motivate them by knowing the inner world of the person in line with organizational purposes

Key Words: Special Education, Special Educational Institutions, Historical Process

Giriş

Bu çalışmada özel eğitimle ilgili önemli kavramlara çalışmanın giriş bölümünde değinilecektir. Söz konusu çalışma boyunca kullanılan özel eğitim ile ilgili önemli tanımlar aşağıdaki gibidir:

Motivasyon: Motivasyon, kişinin bir hareket, tutum ve davranış için aktivitede bulunmasına veya o hareket, tutum ve davranışa yönelmesine sebep olan istektir (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1989).

İçsel Motivasyon: İçsel motivasyon, bireyin tutumlarını ve davranışlarını düzenleyen ve dışsal kontrol olmadan, işine kendi motivasyonu ile dahil edilmesi olarak açıklanır (Mottaz, 1985).

Dışsal Motivasyon: Verilen bir görevin ya da yapılacak olan bir etkinliğin yöneticinin desteği, sosyal destekler, para, terfi vb. dışsal desteklerle desteklenerek kişiye yaptırılmasıdır (Mottaz, 1985).

İş Motivasyonu: İçsel motivasyon ve dışsal motivasyonun bütünlüğünü ifade etmektedir. Yapılması gereken işten istenilen en yüksek verime ulaşmak için yapılan motivasyon bütünlüğüdür. Robbins (1998)'e göre örgüt amaçlarına yönelik yüksek düzeyde çaba harcaması istegidir.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın örgütlerine olan ilişkisel yaklaşımını ifade eden ve işgören ile örgüt arasında olan ilişkiyi gösteren, kişinin örgütteki devamlılığını sağlayan psikolojik bir kavramdır (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, çalışanların örgütle duygusal yakınlık duyup duymamasıyla ilgili bir kavramdır. Duygusal bağlılıkta kişi kurumuyla özdeşleşmiştir (Allen ve Meyer, 1990).

Devamlılık Bağlılığı: Devam bağlılığı, örgütte devam etmeye yönelik kişinin algıladığı zorunluluk anlamındadır. Çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri görev bilinci, sorumluluğu ve yükümlülükleri örgütte kalmalarına ve zorunlu bir bağlılık duymalarına neden olur (Allen ve Meyer, 1990).

Normatif Bağlılık: Bir kimsenin çalıştığı örgüte karşı sadakat ve sorumluluğu konusundaki inancıdır. Birey kendini örgütte kalmaya mecbur hisseder ve inançları bu yönde gelişir (Allen ve Meyer, 1990).

Liderlik: 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).

Etkili Liderlik: Etkili liderlik kavramını etkinliklerden ziyade sonuçlar üzerine kurulmuş, liderin çalışan kişileri belirlemiş olduğu hedefe yönelttiği, çalışanları istediği biçimde çalışmaya, çalıştırmaya, o yönde güdülemeye yönlendirdiği liderlik çeşidi olarak tanımlayabilir (Aydın, 2000).

Özel Eğitim Kurumlarında Öğrenci Olmak

Mesleki yeterlilikler anlamında öğretmenlik alanları içerisinde özel eğitim öğretmenleri ayrı bir konuma sahiptir. Bu öğretmenler özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerle çalışmaktadırlar (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

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 eğitim öğrencileri 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 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 maksadıyla özel olarak hazırlanmış olan ortamlarda verilen eğitim çalışmalarıdır (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel eğitim gerektiren birey denildiğinde akla çoğunlukla ortopedik, işitme, görme, psikopatolojik problemleri olan, sosyal açıdan eksik, zihinsel olarak engelli bireyler, özürlü (engelli) olma durumu gelmektedir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel eğitim gerektiren kişi denilince; çeşitli nedenlerle bireysel ve eğitimsel açıdan özellikleri yetersiz, yaşlılarıyla aralarında belirgin seviyede farklılık gösteren dezavantajlı birey ifade edilmektedir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel eğitim öğretmenleri hem öğrencilerinin öz yeterliklerinin düşük olması, hem öğrenci ailelerinin yeterince eğitim öğretim faaliyetlerinde bulunamaması sebebiyle bir tükenmişlik, yetersizlik pozisyonuna düşebilmektedirler (Terzi ve Kurt, 2004).

Eğitim kurumunda yönetim kademesinin öğretmene yeterli desteği vermemesi ya da öğretmeni zorlayacak davranışlarda bulunması öğretmenin motivasyonunu en alt seviyeye inmesine neden olabilecektir (Terzi ve Kurt, 2004).

Çalışma alanı bu nedenle insanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan okulların daha aktif ve etkili olmaları, okullarda bulunan çalışanların, görevleri daha istekli yapmalarına bağlıdır. Bu isteklilik özel eğitim öğretmenleri için daha da önemli olabilmektedir (Terzi ve Kurt, 2004).

Özel eğitim öğrencilerine yaklaşım tarzında kapsam kuramlarının rolü büyüktür. Kapsam kuramlarında dışsal motivasyonlardan daha fazla içsel motivasyonlar önemlidir. Kapsam kuramları özelde kişilerin içsel motivasyonlarıdır. Kişiyi harekete geçiren içsel faktörler olarak açıklanabilir (Koçel, 2010).

Özel eğitim sistemindeki personeller örgütsel amaçlar doğrultusunda kişinin iç dünyasını bilerek onları motive edebilirse kişilerden alacağı verimi en üst seviyeye taşıyabilir (Koçel, 2010).

Kapsam kuramlarının öğrenci özelinde başında gelen yaklaşım Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramıdır.

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre ihtiyaçlardan bir tanesi giderilmeden diğer ihtiyaca geçilemez. Kişinin her davranışı bir ihtiyacı gidermeye yöneliktir. Öncelikle kişi fiziksel ihtiyaçları giderecek daha sonra ikinci aşamada güvenlik ihtiyacını giderecektir (Koçel, 2010).

Örneğin aç bir insanın ev sahibi olması beklenemez. Çalışma hayatında da bu geçerlidir. Çalışanları öncelikle maddi olarak tatmin etmeli daha sonra onlardan performans beklenmelidir (Koçel, 2010).

Özel Eğitim İle İlgili Literatür Çalışmaları

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 olduğunu, 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.

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

Kişinin öz yeterlilikleri ve inançları onların hedefleri üzerinde motivasyonlarını etkilemektedir. Bu etki motivasyon gücünü arttırabildiği gibi aynı zamanda azaltabilmektedir (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.

Yönetim kademesinin bu duruma ek olarak öğretmene yeterli desteği vermemesi ya da öğretmeni zorlayacak davranışlarda bulunması öğretmenin motivasyonunu en alt seviyeye inmesine neden olabilecektir (Terzi ve Kurt, 2004).

Bu nedenle çalışma alanı insanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesi olan okulların daha aktif ve etkili olmaları, okullarda bulunan çalışanların, görevleri daha istekli yapmalarına bağlıdır. Bu isteklilik özel eğitim öğretmenleri için daha da önemli olabilmektedir (Terzi ve Kurt, 2004).

Öğretmenlerin istekli bir şekilde işlerine sarılmalarının yolu iş motivasyonlarının (içsel-dışsal motivasyon) ve örgütsel bağlılıklarının yüksekliğiyle sağlanabileceği söylenebilir. Özel eğitim öğretmenin motivasyonunun diğer öğretmen alanlarındaki öğretmenlere göre daha fazla olması düşünülmelidir (Terzi ve Kurt, 2004).

Özel eğitim 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 (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).

Özel Eğitimin Tarihçesi

Özel eğitimin birçok tanımı vardır. Genel olarak baktığımızda özel eğitim öğrencisini; farklı nedenlerle, bireysel ve eğitimsel yeterlilikleri düşük olan, yaşatlarından beklenen düzeyden daha düşük seviyede gelişim gösteren bireyler olarak tanımlayabiliriz (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel 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).

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 maksadıyla özel olarak hazırlanmış olan ortamlarda verilen eğitim çalışmalarıdır (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel eğitim gerektiren birey denildiğinde akla çoğunlukla ortopedik, işitme, görme, psikopatolojik problemleri olan, sosyal açıdan eksik, zihinsel olarak engelli bireyler, özürlü (engelli) olma durumu gelmektedir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Gerçektenyse özel eğitim gerektiren kişi denilince; çeşitli nedenlerle bireysel ve eğitimsel açıdan özellikleri yetersiz, yaşlılarıyla aralarında belirgin seviyede farklılık gösteren birey ifade edilmektedir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 1998).

Özel eğitim öğretmeni; özel gereksinimli öğrencinin ihtiyaçlarını belirleyerek ilgili fakültelerin bölümlerinden mezun olan, bu alanda kendini geliştirmiş ve bu öğrenciler için programları hazırlayan, geliştiren ve uygulayan, özel eğitime ihtiyacı olan bireylerle akranları arasındaki farkı en aza indirmeye çalışan özel bir eğitim almış olan kişidir (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Ülkemizde özel eğitim öğretmenleri Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda ve özel okullarda çalışabilmektedir. Milli Eğitime Bakanlığına bağlı resmi okullarda öğretmenler öğrencilerle hazırlanan müfredatlar çerçevesinde grup eğitimi vermektedirler (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Özel teşebbüsler vasıtasıyla açılan okullarda ise öğrencilerle birebir eğitim yapılmaktadır. Bireysel eğitim adıyla ilçe Rehberlik Araştırma Merkezi Müdürlüklerinin hazırlamış oldukları Eğitim planı çerçevesinde haftanın belirli saatlerinde çalışmaktadırlar (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Özel Eğitim de 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 (Argon ve Ertürk, 2013).

Bunun yanı sıra anne ve babaya da eğitim veren onların da çocukla nasıl çalışması gerektiğini anlatan ve gösteren kişidir. Bu sebeple özel eğitimde çalışacak olan öğretmenin nitelik ve pedagojik açıdan kendini oldukça geliştirmiş olması gerekmektedir (Argon ve Ertürk, 2013).

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 (Argon ve Ertürk, 2013).

Sonuç

Bir ülkenin kalkınması, gelecek nesillere kendini hazırlaması ve dünya üzerinde kendinden söz ettirebilmesinin yolu eğitimden geçer. Eğitim ülkenin en temel yapı taşlarından bir tanesidir.

Toplumları ayakta tutacak olan eğitim çalışmalarının yapılacağı yer ise okullardır. Okullarda insan işleme yapılıır. Okulların en önemli öğelerinden birisi öğretmenlerdir.

Yeni nesilleri geleceğe hazırlamak, onların kötü alışkanlıklardan uzak tutmak, kişiliklerini geliştirmek, demokrasi ilkelerinin gerektirdiği ölçüde iyi vatandaş olarak yetiştirilmelerini sağlamak, tartışmasını, sorgulamasını bilen, bilim üreten bir gençlik yetiştirmek okulların temel görevidir.

Geçmişten günümüze ilerleyen süreç içerisinde eğitim sistemimizin örgütleri olan okulların verimliliğinde ise yönetici, ortam, program vb. etkenlerin yanında en önemli rol öğretmene düşmektedir.

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

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

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.

Bu duruma ek olarak yönetim kademesinin öğretmene yeterli desteği vermemesi ya da öğretmeni zorlayacak davranışlarda bulunması öğretmenin motivasyonunu en alt seviyeye inmesine neden olabilecektir.

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.