



# ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Burnout levels of employees in special education and  
rehabilitation centers

Musa ERDOĞAN<sup>1</sup>, Günay SAKA<sup>2</sup>, Muhammed ARCA<sup>3</sup>

## Özet

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde (ÖERM) çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ve tükenmişliğe yol açan risk faktörlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kesitsel tipteki araştırma, Haziran – Eylül 2018 tarihlerinde Diyarbakır'ın Kayapınar ilçesinde yürütülmüştür. 42 ÖERM'de görev yapmakta olan tüm bireyler (n=410) araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Tüm bireylere ulaşmak hedeflenmiş ancak çalışma 351 kişiyle (%85,6) tamamlanmıştır. Sosyo-demografik, mesleki bilgi ve çalışma ortamına ilişkin bilgi içeren ve araştırmacı tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) formu yüz yüze anket yoluyla uygulanmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, ikili bağımsız grup karşılaştırırken t testi, ikiden fazla grup ortalamasını karşılaştırırken Anova testi, farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemek için post-hoc Tukey testleri kullanılmıştır. Katılımcıların %52,4'ü kadın, %67,2'i bekâr, %64,4'ü 30 yaşın altında ve yaş ortalaması 29,9±7,9 idi. %95,2'si lisans mezunu, %52,4'ü öğretmen, %24,2'si fizyoterapist ve %23,4'ünü diğer çalışanlardı. Duygusal tükenme puan ortalaması 13,8±7,0, duyarsızlaşma puan ortalaması 3,8±3,1 ve kişisel başarı puan ortalaması 8,9±4,1'dir. Özel eğitimde çalışmayı kendi isteğiyle seçme, iş arkadaşlarından destek görme, üstlerinden takdir görme, mesleğindeki verim düzeyi, engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentileri gibi faktörlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği bulundu (p<0,05). ÖERM çalışanlarında orta düzeyde duygusal tükenme, düşük düzeyde duyarsızlaşma ve düşük düzeyde kişisel başarısızlık olduğu saptanmıştır. Özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayanlar, ailelerin aşırı beklenti içinde olduğunu ve mesleğinde verimsiz olduğunu düşünenler daha çok tükenmişlik yaşarken; iş arkadaşlarından destek görenler, üstlerinden takdir görenler daha az tükenmişlik yaşamıştır.

**Anahtar kelimeler:** Tükenmişlik, engellilik, özel eğitim, rehabilitasyon.

## Abstract

It is aimed to examine the burnout levels of employees in special education and rehabilitation centers (SERC) and the risk factors leading to burnout. A cross-sectional study was conducted in the Kayapınar district of Diyarbakır between June – September 2018. All individuals (n=410) working in 42 SERC constituted the population of the research. It was aimed to reach all individuals, but the study was completed with 351 people (85.6%). A personal information form prepared by the researcher and containing information about socio-demographic, Professional knowledge and working environment, and Maslach Burnout Scale (MBS) form were administered through a face-to-face questionnaire. In the analyses, descriptive statistics, t test when comparing two independent groups, ANOVA test when comparing the mean of more than two groups, and post-hoc Tukey tests were used to determine where the difference originated. 52.4% of the participants were women, 67.2% were single, 64.4% were under the age of 30, and the mean age was 29.9±7.9 years. The mean score of emotional exhaustion is 13.8±7.0, the mean score of depersonalization is 3.8±3.1, and the mean score of personal achievement is 8.9±4.1. It was found that factors such as choosing to work in special education voluntarily, receiving support from colleagues, being appreciated by their superiors, the level of efficiency in the profession, and the excessive expectations of the families of the disabled individual affect the level of burnout (p<0.05). It has been determined that SERC employees have moderate emotional exhaustion, low level of depersonalization and low level of personal failure. Those who do not work in special education voluntarily, those who think that their families have excessive expectations and are inefficient in their profession experience more burnout; Those who received support from their colleagues and those who were appreciated by their superiors experienced less burnout.

**Keywords:** Burnout, disability, special education, rehabilitation.

1- Diyarbakır İl Sağlık Müdürlüğü, Diyarbakır, Türkiye

2- Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Diyarbakır, Türkiye

3- Sağlık Bilimleri Üniversitesi Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Diyarbakır, Türkiye

**Sorumlu Yazar / Corresponding Author:** Dr. Muhammed ARCA

e-posta / e-mail: muhammed.arca@sbu.edu.tr

**Geliş Tarihi / Received:** 11.07.2022, **Kabul Tarihi / Accepted:** 16.12.2022

**ORCID:** Musa ERDOĞAN : 0000-0003-4960-0130

Günay SAKA : 0000-0001-9478-5491

Muhammed ARCA : 0000-0001-8104-4985

**Nasıl Atıf Yaparım / How to Cite:** Erdoğan M, Saka G, Arca M. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri. ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi. 2023;8(1):31-41.

# 1. Giriş

Tükenmişlik, güç ve enerji kaynaklarında isteklerin artmasıyla yaşanan bitkinlik, aşınma ve başarısızlık duygularının bütünüdür (1). Maslach ve Jackson tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak 3 ayrı kategoride tanımlar. Duygusal tükenme, genellikle kişilerde diğer insanlara yardım ederken, beklenen duygusal ve psikolojik isteklerin yoğunluğuna bağlı meydana gelen bitkinlik durumudur. İkincisi duyarsızlaşma, insanlara nesnelmiş gibi davranmayı belirtir. Üçüncüsü ise çabaların olumlu sonuçlar üretmede devamlı başarısız kaldığı durum, düşük kişisel başarı duygularıdır (2).

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri (ÖERM), zihinsel, fiziksel, dil ve konuşma güçlüğü, sosyal, duygusal ve davranış problemleri bulunan engelli bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak engelli bireylerin engel durumlarını azaltmak ya da en az düzeye düşürmek için destek eğitimi hizmeti veren özel öğretim kurumlarıdır (3). ÖERM'lerde engelli bireylere hizmet veren özel eğitimciler, fizyoterapistler, psikologlar, sosyal hizmet uzmanları ile psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanları zamanla yıpranmaktadır. Engelli çocuklarla çalışan özel eğitim öğretmenleri, diğer öğretmenlere kıyasla tükenmişliğe daha fazla yatkınlık gösterir (4). Forlin yaptığı çalışmada, öğretmenlerin tükenmişliklerinin özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitimlerini üstlendiklerinde arttığını bildirmiştir (5).

Tükenmişlik yaşayan bireylerde

birtakım duygusal, fiziksel ve iş hayatını etkileyen sorunlar görülür. Kişi işe geç gitme, işten soğuma, insanlarla olan ilişkilerinde sorunlar yaşama ve eş ile aile bireylerinden uzaklaşma isteği duyabilir (6). ÖERM'de çalışan meslek elemanlarının çalışma saatlerinin fazla oluşu, ağır düzeyde etkilenmiş bedensel ve zihinsel engelli birey ve ailelerini duygusal yönden destekleme ve ailelerin yakınları için aşırı beklentileri gibi durumlardan dolayı bu kurumlarda çalışan bireylerde tükenmişlik düzeyinin artmış olabileceği düşünülür (7). Işıkhan yaptığı çalışmada, çalışanların büyük bir kısmının (%68,7) özel eğitim alanında hizmet sunduğu öğrencilerin sahip olduğu engel türünün işlerini yaparken kendilerini zorladığını belirtmiştir (8). Bu alanda ülkemizde hizmet veren kurum ve personel sayısının hızla artmasına paralel olarak mesleki tükenmişlik düzeyinde de artış olabileceğinden bununla baş etme stratejileri geliştirmek önem arz etmektedir.

Literatürdeki çalışmalarda ÖERM'de çalışan meslek elemanlarından daha çok öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir (4, 7, 8). Fakat ÖERM'de öğretmenlerin dışında fizyoterapist, psikolog, uzman öğretici gibi diğer meslek elemanlarındaki tükenmişlik düzeyinin incelenmesi de gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, ÖERM'de çalışan tüm meslek elemanlarındaki tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişliğe yol açan risk faktörlerini incelemektir.

## Gereç ve Yöntem

### Araştırmanın Türü

Araştırma, kesitsel tipte bir çalışmadır.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Diyarbakır ili Kayapınar İlçesi'ndeki, 42 ÖERM'de görev yapmakta olan 410 meslek elemanı (öğretmen, fizyoterapist, psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanı,

uzman öğretici, psikolog, odyolog) araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Örneklem seçiminde herhangi bir seçim yöntemi kullanılmamış tüm bireylere ulaşılması hedeflenmiştir. Raporlu ve izinli 27 çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul etmeyen 32 çalışan dışında tüm çalışanlara ulaşılarak araştırma 351 kişi (%85,6) üzerinden yürütülmüştür.

## **Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Uygulanması**

Araştırmanın verileri, 2018 Haziran-Eylül ayları arasında toplanmıştır. Araştırma verileri, Kayapınar ilçesinde bulunan tüm ÖERM'lere (42 ÖERM) bir araştırmacı tarafından gidilerek yüz yüze anket uygulaması ile toplanmıştır. Anket sorularını içten yanıtlarla cevaplamaları için gerekli açıklamalar yapılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan çalışanların sosyodemografik özelliklerini ve meslekleriyle ilgili bilgileri içeren (iş arkadaşlarında destek görme, üstlerinden takdir görme, aldığı ücretten memnuniyet durumu) form ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden (MTÖ) oluşan 15 dakikalık bir anket kullanılmıştır.

## **Sosyodemografik ve Mesleki Bilgi Anket Formu**

Anket formunda araştırma kapsamındaki bireylere cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, toplam çalışma süresi, öğrenim durumu, meslek, ortalama girilen ders saati sayısı, engelli bireylere hizmet veren bir kurumda isteyerek çalışma durumu, engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentileri karşısında olumsuz etkilenme durumu, iş arkadaşlarından destek görme durumu, üstlerinden takdir görme durumu, alınan ücretten memnun olma durumu ve mesleklerindeki verim düzeyi ile ilgili toplam 16 soru sorulmuştur.

## **Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen MTÖ'nün Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Ergin tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği üç boyutta değerlendirmektedir. Ölçeğin oluştuğu duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (D) ve kişisel başarı (KB) alt ölçeklerini oluşturan maddelere, 0-4 arasında değişen puanlar verilerek, bu puanlar her ölçek için ayrı ayrı toplanarak bireyin ilgili alt ölçekten aldığı puanlar bulunmaktadır. Ölçek maddeleri Likert tipi derecelendirme ile değerlendirilmiştir. (DT) ve (D) alt ölçeklerindeki maddeler her

madde için hiçbir zaman: 0 puan, çok nadir: 1 puan, bazen: 2 puan, çoğu zaman: 3 puan, her zaman: 4 puan olarak değerlendirilmektedir. (KB) alt ölçeğindeki maddeler ise ters puanlanarak (her zaman: 0 puan, çoğu zaman: 1 puan, bazen: 2 puan, çok nadir: 3 puan, hiçbir zaman: 4 puan) olarak hesaplanmaktadır. Araştırmamızda Ergin'in Türkçe uyarlamasındaki gibi, olumlu ifadelerden oluşan (KB) alt bileşenlerindeki maddelerde puanlama ters yönde yapılmış ve "kişisel başarısızlık" olarak yorumlanmıştır. Bu yüzden (DT), (D) ve (KB) alt bileşenlerinden yüksek puan almak tükenmişliği ifade etmektedir (2, 9).

## **Araştırma İzinleri**

Araştırmayı yapabilmek için Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Araştırma Kurulu'ndan (Sayı: 41, Tarih: 25/01/2018) onay alınmıştır. Çalışmanın yürütülmesi için Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır. Katılımcılar çalışma hakkında bilgilendirilmiş ve onlara katılmayı kabul ettiklerini belirten yazılı aydınlatılmış onam formu imzalatılmıştır.

Araştırmada insan olgusunun kullanımı, kişisel hakların korunmasını gerektirdiğinden ilgili etik ilkeler çerçevesinde "Bilgilendirilmiş Onam İlkesi", "Gönüllülük İlkesi" ve "Gizliliğin Korunması İlkesi" ne uyulmuştur.

## **Verilerin Analizi**

Araştırma kapsamında toplanan veriler IBM SPSS Statistics 24 (Statistical Packet for Social Science) istatistik programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Analizlerde Tanımlayıcı istatistiksel metotlar (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma), ikili bağımsız grup karşılaştırırken t testi, ikiden fazla grup ortalamasını karşılaştırırken ANOVA testi, farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemek için post-hoc Tukey testleri kullanılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında  $p < 0,05$  anlamlı kabul edilmiştir.

## Bulgular

Katılımcıların %52,4'ü kadın, %67,2'i bekâr, %72,6'sı 5 yıl ve daha kısa süredir çalışıyordu. Araştırma grubunun %64,4'ü 30 yaşın altında ve tüm grubun yaş ortalaması 29,9±7,9'du (min:22, max:65). Araştırma grubundaki çalışanların %95,2'si lisans

mezunu, %52,4'ü öğretmen, %24,2'si fizyoterapist ve geriye kalan %23,4'ü diğer çalışanlardı. Çalışan personellerin %67,5'i bir haftada 31 saat ve üzeri ders vermekteydi (Tablo 1).

**Tablo 1:** Katılımcıların bazı sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre dağılımı (Diyarbakır-2018).

	Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	184	52,4
Erkek	167	47,6
<b>Yaş</b>		
25 yaş altı	61	17,4
25-29	165	47,0
30-34	67	19,1
35 yaş ve üstü	58	16,5
<b>Medeni durum</b>		
Evli	115	32,8
Bekâr	236	67,2
<b>Çalışma süresi</b>		
0-5 yıl	255	72,6
6-10 yıl	63	17,9
11-15 yıl	17	4,8
16 yıl ve üstü	16	4,7
<b>Öğrenim durumu</b>		
Lisans	334	95,2
Yüksek lisans	17	4,8
<b>Meslek</b>		
Öğretmen	184	52,4
Fizyoterapist	85	24,2
Psikolog	15	4,3
Uzman Öğretici	38	10,8
PDR	26	7,4
Odyolog	3	0,9
<b>Haftalık ders saati</b>		
20 saat altı	61	17,4
20-30 saat	53	15,1
31 saat üstü	237	67,5
<b>Toplam</b>	<b>351</b>	<b>100,0</b>

Meslek elemanlarından özel eğitimde kendi isteğiyle çalışanlar %80,9, ailelerin aşırı beklentilerinden kısmen de olsa olumsuz etkilendiğini söyleyenler %85,2, iş arkadaşlarından destek görenler %88,6,

üstlerinden takdir görenler %65,5, aldıkları ücretten asla memnun olmayanlar %43,3 ve mesleki verimlilik düzeyini çok verimli olarak ifade edenler %42,7 olarak bulundu (Tablo 2).

**Tablo 2:** Meslek elemanlarının çalışma yaşamına ait bulguların dağılımı (Diyarbakır-2018).

	Sayı	Yüzde
<b>Özel eğitimde kendi isteğiyle çalışma durumu</b>		
Evet	284	80,9
Hayır	67	19,1
<b>Ailelerin aşırı beklentilerinin kişiyi olumsuz etkilemesi</b>		
Evet	97	27,6
Kısmen	202	57,6
Hayır	52	14,8
<b>İş arkadaşlarından destek görme durumu</b>		
Evet	311	88,6
Hayır	40	11,4
<b>Üstlerden takdir görme durumu</b>		
Evet	230	65,5
Hayır	121	34,5
<b>Alınan ücretten memnuniyet durumu</b>		
Evet memnun	44	12,5
Kısmen memnun	155	44,2
Memnun değil	152	43,3
<b>Bireyin mesleğindeki verim düzeyini değerlendirme</b>		
Çok verimli	150	42,7
Kısmen verimli	194	55,3
Verimsiz	7	2,0
<b>Toplam</b>	<b>351</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan meslek elemanlarının MTÖ alt bileşenlerine ait puan ortalamalarından duygusal tükenme

13,8±7,0, duyarsızlaşma 3,8±3,3 ve kişisel başarısızlık puanı 8,9±4,1 olarak bulundu (Tablo 3).

**Tablo 3:** Meslek elemanlarının MTÖ alt bileşenlerine ait puan ortalamalarının dağılımı (Diyarbakır-2018).

Alt boyutlar	Ort±SS	Minimum	Maksimum
<b>Duygusal Tükenme</b>	13,8±7,0	0	33
<b>Duyarsızlaşma</b>	3,8±3,3	0	15
<b>Kişisel başarısızlık</b>	8,9±4,1	0	27

SS: Standart sapma

Araştırmaya katılan meslek elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışma süreleri ve öğrenim durumları ile DT, D ve KB puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamda bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

Fizyoterapistlerin D puan ortalaması, PDR çalışanlarının puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ( $p=0,012$ ). Özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayı seçmeyenlerin DT, D ve KB puanlarının ortalamaları, özel eğitimde kendi isteğiyle

çalışmayı seçenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ( $p<0,001$ ). Çalışanların üstlerinden takdir alıp almama durumuna göre değerlendirilme sonuçlarında DT ve KB puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık varken ( $p<0,001$ ), D puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmedi. Aldıkları ücretten memnun olmayanların DT puan ortalaması, memnun olanlar ve kısmen memnun olanların puan ortalamasından istatistiksel anlamlılık açısından yüksek çıkmıştır ( $p<0,001$ ) (Tablo 4).

**Tablo 4:** Araştırma katılımcılarının MTÖ alt ölçek puanlarının çeşitli özelliklerine göre karşılaştırılması (Diyarbakır-2018).

	DT	D	KB
<b>Meslek</b>			
Öğretmen	13,5±7,2	4,0±3,4	8,6±4,1
Fizyoterapist	15,6±6,7	4,6±3,1 <sup>a</sup>	9,9±4,1
Psikolog	12,4±8,4	2,5±3,2	9,2±4,0
Uzman Öğretici	14,0±6,6	3,2±3,1	8,6±4,3
PDR	11,3±6,0	2,3±2,7 <sup>a</sup>	8,2±3,5
Odyolog	10,6±0,5	2,6±2,3	10,6±1,5
<b>Test value</b>	F=2,231	F=2,988	F=1,491
<b>p</b>	0,051	<b>0,012</b>	0,192
<b>Haftalık Çalışma Saati</b>			
20 saat altı	11,7±6,6	3,0±2,9	8,5±3,8
20-30 saat	14,5±6,3	4,3±3,4	9,8±4,7
31 saat üstü	14,2±7,1	4,0±3,3	8,8±4,0
<b>Test value</b>	F=3,466	F=2,371	F=1,539
<b>p</b>	<b>0,032</b>	0,095	0,216
<b>Kendi İsteğiyle Seçme</b>			
Evet	12,4±6,4	3,4±3,1	8,4±4,1
Hayır	19,6±6,3	5,7±3,4	10,8±3,7
<b>Test value</b>	t=-8,183	t=-5,361	t=-4,382
<b>p</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Aile beklentisinin kişiyi olumsuz etkilemesi</b>			
Evet	17,9±6,4 <sup>a,b</sup>	5,2±3,4 <sup>a,b</sup>	10,2±4,7 <sup>a,b</sup>
Kısmen	13,1±6,6 <sup>a,c</sup>	3,6±3,1 <sup>a</sup>	8,5±3,7 <sup>a,c</sup>
Hayır	8,9±5,5 <sup>b,c</sup>	2,4±3,0 <sup>b</sup>	8,0±4,0 <sup>b,c</sup>
<b>Test value</b>	F=39,925	F=14,828	F=7,281
<b>p</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>İş arkadaşından destek</b>			
Evet	13,0±6,7	3,7±3,2	8,7±4,0
Hayır	20,0±6,3	5,4±3,7	10,4±4,8
<b>Test value</b>	t=-6,174	t=-3,085	t=-2,408
<b>p</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>0,002</b>	<b>0,017</b>
<b>Üstlerden takdir görme</b>			
Evet	12,4±6,6	3,5±3,1	8,2±3,9
Hayır	16,4±6,9	4,5±3,5	10,2±4,1
<b>Test value</b>	t=-5,286	t=-2,759	t=-4,454
<b>p</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,06	<b>&lt;0,001</b>
<b>Ücretten memnuniyet</b>			
Evet	8,5±4,8 <sup>a,b</sup>	3,0±2,7	8,0±4,2
Kısmen	13,1±6,1 <sup>a,c</sup>	3,7±3,1	8,7±3,9
Memnun değil	16,1±7,4 <sup>b,c</sup>	4,2±3,5	9,3±4,2
<b>Test value</b>	F=23,396	F=2,436	F=1,891
<b>p</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,089	0,152
<b>Verim düzeyi</b>			
Çok	11,7±6,6 <sup>a,b</sup>	3,1±2,9 <sup>a,b</sup>	7,1±3,9 <sup>a,b</sup>
Kısmen	15,2±6,7 <sup>a</sup>	4,3±3,3 <sup>a</sup>	10,1±3,6 <sup>a,c</sup>
Verimsiz	21,2±7,2 <sup>b</sup>	6,7±5,3 <sup>b</sup>	15,4±3,0 <sup>b,c</sup>
<b>Test value</b>	F=15,858	F=8,953	F=38,215
<b>p</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>

DT: Duygusal Tükenme, D: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel başarısızlık, F: ANOVA test değeri, t: t test değeri, a, b, c Farklılığın kaynaklandığı grup

## Tartışma

Araştırma kapsamındaki meslek elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt bileşeninden DT puan ortalamalarının orta düzeyde, D ve KB puan ortalamalarının ise düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Çelebi, Seibt ve Kreuzfeld çalışma sonuçları da çalışmamızdaki sonuçlarla benzerdir (10, 11). Çalışanların meslek seçimini kendi tercihleriyle yapmış olması, bireyin işini severek yapması ve engelli bireylerle ilgili beklenti düzeylerinin düşük olması tükenmişliği azaltıcı etkide bulunmuş olabilir.

Araştırmaya katılan çalışanların, cinsiyete göre DT, D ve KB tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tükenmişlik ile ilgili yapılan Seibt ve Kreuzfeld, Oruç ve Yavuz'un çalışmalarında da benzer sonuçlar bulunmuştur (11-13). Ancak Vızlı, Tümkaya, Girgin, Aksoy'un çalışmalarında farklı sonuçlar bulunmuştur. Cinsiyete göre tükenmişlik çelişkili sonuçlar vermekte olup cinsiyet faktörü tartışmalıdır (14-17). Bu çalışmada tükenmişlik düzeyleri bakımından cinsiyet değişkeninin herhangi bir etkisinin olmaması araştırma kapsamındaki faktörlerin kadın ve erkek çalışanları eşit ölçüde etkilemesinden kaynaklanıyor olabilir.

ÖERM'de çalışanların yaş gruplarına göre tükenmişlik puan ortalamaları yapılan analizler sonucunda anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu araştırmaya katılan bireylerin yaşı artıkça, tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Aksoy'un çalışmasında da yaşla tükenmişliğin alt parametreleri arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (17). Oruç ve Karahan'ın çalışmalarında yaşın artmasıyla birlikte kişisel başarısızlığın azaldığı bulunmuştur (12, 18). Literatür incelemeleri sonucunda elde edilen sonuçlara göre daha çok yaşın artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığını gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Yaşı ilerleyen çalışanlar, iş tecrübelerinin de etkisi ile genç yaştaki çalışanlara nazaran daha deneyimli, olgun ve sabırlı olabilmektedir. Bu durum, tükenme duygusuna karşı bir direnç geliştirebilmeyi sağlamaktadır.

Çalışanların mesleklerine göre tükenmişlik puan ortalamaları yapılan analiz sonucu DT ve KB puan ortalamalarının mesleklerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Fizyoterapistlerin D puan ortalaması PDR çalışanlarının puan ortalamasından yüksek çıkmıştır. Fizyoterapistler PDR çalışanlarına göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır. Türkiye'de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin tükenmişlik düzeylerinin inceleyen bir çalışmada, duyarsızlaşma ortalamaları orta düzeyde bulunmuştur (19). Çelebi, Aksoy ve Oruç'un yaptığı çalışmalarda mezun olunan program ile tükenmişliğin hiçbir bileşeni arasında bir fark bulunmamıştır (10, 17, 12). Engelli bireylerin kronikleşmiş sağlık sorunları, uzayan rehabilitasyon süreçleri ve ailelerin bu konuda gerçekçi olmayan aşırı beklentileri, onlara birebir hizmet veren fizyoterapistlerin zamanla duyarsızlaşmalarına yol açabilir.

Bireylerin meslek seçimini kendi tercihleriyle yapmış olması, bireyin işini severek yapmasını ve daha çok mesleki doyum almasını sağladığından dolayı tükenmişliği azaltıcı rol oynar. Bu çalışmada, özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayı seçmeyenlerin DT, D ve KB puanlarının ortalamaları, özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayı seçenlerin puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Oruç'un çalışmasında mesleğini isteyerek seçmeyenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, mesleğini isteyerek seçenlerden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır (12). Yapılan diğer çalışmalarda da mesleğini isteyerek seçenlerin tükenmişlik puanları düşük bulunmuştur (14, 20).

Ailelerin aşırı beklentilerinden olumsuz etkilendiğini belirten çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Çalışmamızda, çalışanların hizmet verdiği engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentilerinden olumsuz etkilenme durumlarının tükenmişliğe göre tüm gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Çelebi ve Aksoy'un

çalışmasında engelli bireylerin ailelerinden olumsuz etkilendiğini ve ailelerle sorun yaşadığını belirten öğretmenler, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma parametrelerinde tükenmişlik yaşamış olup fark anlamlı çıkmıştır (10, 17). Bu durum engelli çocuk ve aileleri ile yaşanabilecek sorunlarda özel eğitim konusunda yeteri kadar bilgi ve beceriye sahip olmayan çalışanlarda mutsuzluk, bıkkınlık ve işinden yeteri kadar doyum sağlayamama gibi durumlarla alakalı olabilir.

Araştırma bulgularına göre iş arkadaşlarından yaptığı işle ilgili yeterince destek gördüğünü ifade eden öğretmenlerin, tükenmişliğin alt bileşenlerinin tümündeki puanlarının ortalaması, iş arkadaşlarından yeterince destek görmeyenlerin puan ortalamasından daha düşük bulunmuştur. Aksoy, çalışmasında iş arkadaşlarından destek görmeyenlerin tükenmişliğin kişisel başarısızlık alt bileşeninde tükenmişlik yaşadıklarını bulmuştur (17). Fiorilli ve ark. yaptıkları çalışmada, meslektaşlarla zor etkileşimlerin, öğretmenlik kariyerinin sonraki aşamalarında daha yaygın olarak tükenmişlikle ilişkilendirildiğini bildirmişlerdir (21). İş arkadaşlarının yardımı, yapıcı yöndeki eleştirileri ve destek niteliğindeki düşünceleri çalışanın iş yerinde yaşayacağı tükenmişliği azaltabilir.

Çalışmamızda üstlerinden takdir görmediğini düşünenlerde tükenmişliğin alt bileşenlerinden duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık puan ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Yapılan çalışmalarda üstlerinden takdir görmeyenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık puan ortalamalarının üstlerinden takdir görenlere oranla daha yüksek çıktığı bulunmuştur (16, 22). Wang et al. çalışmasında idarecilerinden destek görmeyen çalışanların tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (23). Kamal ve ark., önemli bir idari destek eksikliği kaygıyı artıran en büyük faktörlerden biri olduğunu vurgulamıştır (24). Bu sonuçlar çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Çalışanların iş yerlerinde takdir görmemesi, onların moral ve motivasyonlarını olumsuz etkileyerek

sosyal yaşam ve iş kalitelerini düşürebilir.

Bireyin hizmet verdiği sektörde aldığı ücretten memnun olmaması bireyin tükenmişlik yaşamasına yol açabilmektedir. Çalışanların aldıkları ücretten memnuniyet durumlarına göre D ve KB bileşenlerindeki puan ortalamaları anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Aldıkları ücretten kısmen memnun olanların DT puan ortalaması, memnun olanların puan ortalamasından yüksek çıkmıştır. Çelebi'nin araştırmasında aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerin DT ve D puanlarının ortalamaları yüksek bulunmuştur (10). Taycan ve arkadaşlarının yaptığı bir diğer çalışmada ise aldığı ücreti yeterli bulmayanlarda tükenmişlik oranları daha yüksek çıkmıştır (25). Pavlakis ve ark. yaptıkları çalışmada düşük maaş alımının tükenmişlik düzeyini etkilediğini vurgulamıştır (26).

Mesleğinde kendini verimsiz olarak gören meslek elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puan ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Girgin'in ilkökul öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada elde etikleri sonuçlar çalışmamızdaki ile uyumludur (16). Yapılan diğer çalışmalarda da kendini mesleğinde verimli görme durumunun tükenmişliğin alt basamaklarını etkileyen bir faktör olduğu saptanmıştır (10, 27). Mesleğinde kendini verimli olarak gören bireylerin mesleki verimin doyumunu ile daha az tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

### **Araştırmanın Üstün Yönleri Ve Kısıtlılıkları**

Tükenmişlik düzeylerinin saptanması yanı sıra tükenmişliğe yol açan risk faktörlerinin de irdelenmesi çalışmamızın üstün yönlerinden biridir. Literatür incelendiğinde, tükenmişlik düzeyleriyle ilgili yurt içinde özel eğitimde çalışan tüm meslek gruplarının dâhil edildiği az sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Bu yüzden araştırma sonuçları yorumlanırken bu sınırlılık dikkate alınmıştır.



## Sonuçlar

Çalışanlar orta düzeyde duygusal tükenme, düşük düzeyde duyarsızlaşma ve düşük düzeyde kişisel başarısızlık yaşamıştır. Fizyoterapistlik mesleğini icra edenler, özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayanlar, ailelerin aşırı beklentilerinden olumsuz etkilenenler, aldığı ücretten memnun olmayanlar ve mesleğinde verimsiz olduğunu düşünenler daha çok tükenmişlik yaşarken; iş arkadaşlarından destek görenlerle, üstlerinden takdir görenler daha az tükenmişlik yaşamıştır.

Meslek seçiminde iyi bir danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilerek, bu alanda çalışacakların çalışmayı severek ve isteyerek seçmeleri sağlanabilir. Yöneticiler, çalışanların performanslarındaki gelişmelerini takdir edebilir ve çalışanlarını destekleyerek ekonomik koşullarını iyileştirilebilirler. Özel eğitim hizmeti alan engelli bireylerin aileleri hem eğitsel hem de psikolojik açıdan desteklenerek, çalışanların engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentileri karşısında olumsuz etkilenme durumları azaltılabilir.

## Kaynaklar

1. Wessells Jr D, Kutscher A, Seeland IB, Selder FE, Cherico DJ, Clark EJ. *Professional burnout in medicine and the helping professions*. New York: Routledge; 2013.
2. Maslach C, Jackson SE. *The measurement of experienced burnout*. *J Organisational Behav*. 1981;2:99-113. DOI:10.1002/job.4030020205.
3. Millî Eğitim Bakanlığı. *Özel eğitim kurumları yönetmeliği (Sayı: 28296)*. Ankara: Resmî Gazete; 2012.
4. Arslan G, Aslan G. *Zihin engelli bireylere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Tokat ili örneği)*. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 2014;4(2):49-66. DOI:10.12973/jesr.2014.42.4.
5. Forlin C. *Inclusion: Identifying potential stressors for regular class teachers*. *Educational research*. 2001;43(3): 235-45. DOI:10.1080/00131880110081017.
6. Listopad IW, Esch T, Michaelsen MM. *Investigation of the determinants of work-related burnout: extending the bio-psycho-social model*. *European Journal of Integrative Medicine*. 2021;48:102062.
7. Ugwoke SC, Eseadi C, Onuigbo LN, Aye EN, Akaneme IN, Oboegbulem AI, et al. *A rational-emotive stress management intervention for reducing job burnout and dysfunctional distress among special education teachers: An effect study*. *Medicine*. 2018;97(17):e0475. DOI:10.1097/MD.00000000000010475.
8. Işıkkhan V. *Özel Eğitim Alanında Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeylerine Etkide Bulunan Faktörlerin İncelenmesi*. *Journal of Society & Social Work*. 2018;28(1):7-25.
9. Ergin C. *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları; 1992.
10. Çelebi E. *Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler*. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Doktora tezi, 2013.
11. Seibt R, Kreuzfeld S. *Influence of work-related and personal characteristics on the burnout risk among full- and part-time teachers*. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(4):1535. DOI:10.3390/ijerph18041535.
12. Oruç S. *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana İli Örneği)*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
13. Yavuz M. *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Öz-Yeterlilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2020;55: 1-25. DOI:10.21764/maeuefd.546612.
14. Vızlı C. *Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerle Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005.
15. Tümkeya S, Çetin G. *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Bazı Demografik Özelliklerinin Aile Katılımı Öz-yeterliliklerini Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*. 2021; 10(1):139-58. DOI:10.30703/cije.697637.
16. Girgin G, Baysal A. *Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Değişkenler: İzmir Örneği*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 2005;18:1-10.
17. Aksoy Urfalı Ş. *Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*.

- Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
18. Karahan Ş ve Uyanık Balat G. Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz yeterlilik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2011; 29:1-14.
  19. Erturan S, Başaran Z, Elbasan B. Türkiye’de Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Fizyoterapistlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi. 2021;1(2):1-30.
  20. Şahin D, Turan FN, Alparslan N, Şahin İ, Faikoğlu R, Görgülü A. Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyleri. Nöropsikiyatri Arşiv Dergisi. 2008; 45:116-21.
  21. Fiorilli C, Schneider B, Buonomo I, Romano L. Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers. Psychology in the Schools. 2019;56(5):781-91. DOI:10.1002/pits.22235.
  22. Yavuz M. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. OPUS International Journal of Society Researches. 2019;13(19):527-56. DOI:10.26466/opus.601008.
  23. Wang Y, Ramos A, Wu H, Liu L, Yang X, Wang J, et al. Relationship between occupational stress and burnout among Chinese teachers: a cross-sectional survey in Liaoning, China. International archives of occupational and environmental health. 2015;88(5): 589-597. DOI:10.1007/s00420-014-0987-9.
  24. Kamal AM, Ahmed WSE, Wassif GOM, Greda MHAA. Work Related Stress, Anxiety and Depression among School Teachers in general education. Qjm: Int. J. Med. 2021;114(1):118. DOI:10.1093/qjmed/hcab118.003.
  25. Taycan O, Kutlu L, Çimen S, Aydın N. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle Olan İlişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2006;7:100.
  26. Pavlakis A, Raftopoulos V, Theodorou M. Burnout syndrome in Cypriotphysiotherapists: a national survey. BMC Health Serv Res. 2010;11: 63.
  27. Şahin D & Cemaloğlu N. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi. 2007; 15(2):465-84.