

ZİHİNSEL YETERSİZLİK TANILI BİREYLERE BAKIM VEREN PERSONELLERİN İŞE BAĞLI DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Safa EROĞLU¹

Öz

Zihinsel yetersizlik tanılı bireylere kurumsal bakım hizmeti veren bakıcı personellerin iş tatmini ve işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri, sunulan hizmetin kalitesinde önemli etkenlerdir. Bu çalışma, zihinsel yetersizlik tanılı bireylere kurumsal bakım hizmeti sunan bakıcı personelin işe bağlı duygusal tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine göre bu düzeylerin farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Açıklayıcı tipte hazırlanan bu çalışmada, nicel temelli tarama deseni kullanılmış ve tam sayım yöntemiyle 132 bakıcı personele anket uygulanmıştır. Veriler IBM SPSS 22.00 ve AMOS 24.00 yazılımlarıyla analiz edilmiş, gruplar arası farklılıklar için bağımsız iki örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Bulgular, personelin iş tatmini düzeyinin ortalamanın üzerinde, işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyinin ise normal sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik düzeyinin cinsiyet, yaş ve çalışma yılına, iş tatmininin ise yaş, medeni durum ve çalışma yılına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca tükenmişlik ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuş, tükenmişliğin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Sonuçlar, işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyini azaltmaya ve iş tatminini desteklemeye yönelik mikro, mezzo ve makro düzeyli uygulamaların, kurumsal bakım hizmetlerinin sürekliliği açısından önemli bir dayanak oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler: *Zihinsel yetersizlik, bakıcı personel, iş tatmini, işe bağlı tükenmişlik, engellilik*

¹ Bilim Uzmanı, Sosyal Çalışmacı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, e-posta: safa.eroglu@aile.gov.tr, ORCID: 0000-0002-8141-2597

JOB SATISFACTION AND EMOTIONAL BURNOUT IN CARE STAFF WORKING WITH INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Abstract

Job satisfaction and work-related emotional burnout among care staff providing institutional services to individuals diagnosed with intellectual disabilities are key determinants of care quality. This study aims to determine the levels of job satisfaction and emotional burnout among caregivers working with intellectually disabled individuals in institutional settings, and to examine the relationship between these variables. It also investigates whether these levels vary according to participants' demographic characteristics. Designed as a descriptive, quantitative study, the research employed a survey method and was conducted with a full census of 132 care staff. Data were analyzed using IBM SPSS 22.00 and AMOS 24.00. Independent samples t-tests and one-way ANOVA were used to assess group differences. Findings indicated that job satisfaction levels were above average, while emotional burnout levels remained within normal limits. Emotional burnout significantly differed by gender, age, and years of service; job satisfaction differed by age, marital status, and work experience. A significant negative correlation was found between burnout and job satisfaction, and burnout was identified as a significant predictor of job satisfaction. The results suggest that micro-, meso-, and macro-level interventions aimed at reducing emotional burnout and enhancing job satisfaction may serve as a vital foundation for the sustainability of institutional care services.

Keywords: *Intellectual disability, care staff, job satisfaction, emotional burnout, disability*

GİRİŞ

Zihinsel yetersizlik, bireylerin gelişim dönemlerinde ortaya çıkan (Okan ve Özdemir, 2005, s. 62), bilişsel işlevlerin ortalamasının altında olmasıyla birlikte bağımsız yaşam becerileri, sosyal etkileşim ve uyumsal davranışlarda belirgin sınırlılıkların gözlemlendiği bir engellilik türüdür (Diken, 2020 akt.; Andıç, 2021, s. 7).

Zihinsel yetersizlik diğer engel türlerine kıyasla çok boyutlu (tıbbi, sosyolojik, psikolojik ve eğitsel) bir yapıdadır (Muhammad, 2020, s. 112). Bu tanıya sahip bireyler; dil edinimi (Moore 2002, s. 120'den akt: Al-Madanı ve IhabSaadAbdulaziz, 2020, s. 88), motor ve psiko-motor gelişim (Karakaş, 2018, s. 59; Taupiac vd., 2021, s. 2), algı (Kurt, 2020, s. 37), bakım ve eğitim (Özdoğru, 2021, s. 324) gibi gelişim alanlarında, akranlarına kıyasla belirgin güçlükler yaşamaktadır. Bu güçlükler bireylerin; bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal alanlarda daha yoğun desteğe ihtiyaç duymasına neden olmaktadır (Öztürk, 2023, s. 69).

Bu destek ihtiyacına bağlı olarak 'Türkiye' de, zihinsel yetersizlik tanısı bulunan bireyler; korunma ve bakım sorumluluğunu üstlenecek herhangi bir yakınının bulunmaması veya talep etmemesi, mevcut koşullarda bakımının sağlanmasında risk unsurlarının bulunması, ihmal, istismar, yakınlarının talebi, suça sürüklenme ya da karışma gibi gerekçelerle, yapılan inceleme ve değerlendirmeler sonucunda kamu veya özel bakım rehabilitasyon merkezlerine yerleştirilmektedir. Bu kurumlarda, söz konusu bireylere doğrudan hizmet sunan meslek gruplarından biri bakıcı personellerdir.

Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği'nde bakıcı personel; "...*asgari 400 saatlik Engelli Bakım, Yaşlı Bakım, Yaşlı ve Hasta Refakatçisi modüler programı veya yükseköğretim kurumlarının aynı amaçlı, eşdeğer eğitim programlarından sertifika alan kişi*" olarak tanımlanmaktadır (2016: Md-3b). Aynı yönetmelikte bu personellerin "*tercihen sekizer saatlik üç vardiya halinde çalıştırıldıkları*" (Md 34ç) ve "*Engelli bireylerin, düzenli ve yeterli soluk alıp verme, yeme, içme, boşaltım, güvenli bir çevre sağlama, kişisel temizlik, giyinme, vücut ısısı kontrolü, hareketlilik ve yeterli uyku gibi günlük yaşam aktivitelerine yönelik fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması aşamalarında gerekli mesleki uygulamaları yürüttükleri*" (Md 37(11) ifade edilmektedir.

Tanımlanan bu görevler, sahadaki bakım sürecinin niteliğini doğrudan etkilemektedir. Nitekim zihinsel yetersizlik tanılı bireyler ve genel olarak engellilere sunulan bakım hizmetleri; sabır, özveri, anlayış ve şefkat gibi duygusal emek gerektiren süreçler barındırmakta ve çeşitli zorluklar içermektedir (Akyol, 2019, s. 39; Bakhtiari Shahri, 2012, s. 26; Bilgin ve Gozum, 2009, s. 2556). Özellikle sfinkter ve idrar kontrolü zayıf olan engellilerin altlarının değiştirilmesi (Bakhtiari Shahri, 2012, s. 26), kişisel temizlik, giyinme, vücut ısısı kontrolü, hareketlilik ve yeterli uyku gibi günlük yaşam aktivitelerine yönelik fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması (Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği, 2016: Md-37/11), bakım sağlanırken aile ortamına benzer bir ortamın oluşturulması (Bakhtiari Shahri, 2012, s. 26) gibi görevler bakıcı personellerin allostatik yüklerini² artırarak ruhsal baskı ve stres düzeylerini yükseltmektedir. Bu görevler aynı zamanda bedensel ve duygusal yorgunluk (Elibol, 2017, s. 49), duygusal tükenme (Stringari vd., 2019, s. 1), stres (Ramachandran, Vyas ve Pthiliy, 2020, s. 1155) ve moral bozukluğu (Başol, Sağlam ve Çakır, 2018, s. 78) düzeyleriyle ilişkilidir.

Yapılan araştırmalar, zihinsel yetersizlik tanılı bireylere bakım sağlayan personel, ebeveyn ya da bakım sorumlularının süreç içerisinde duygusal tükenmişlik, kaygı ve depresif belirtiler gibi stresörlere maruz kaldığını ortaya koymaktadır (Sarı, 2007; Karaaslan ve Çelebioğlu, 2018; Özmen ve Çetinkaya, 2012). Bu durumun personelin iş tatmini (Oktar, 2015, s. 42; Demir Saykılı, 2019, s. 72-73; Stringari vd., 2019, s. 1; Elibol, 2017, s. 57) ve tükenmişlik düzeyleri (Chao, McCallion ve Nickle, 2011, s. 532; Weinberg, Edwards ve Garove, 1983, s. 239; Bakhtiari Shahri, 2012, s. 28; Başol, vd. 2018, s. 72-73; Oktar, 2015, s. 57) üzerinde etkili olduğu araştırmalarla desteklenmektedir.

İş tatmini, bireyin iş yaşamına bütüncül olarak verdiği duygusal ve bilişsel tepkiyi yansıtan (Ford ve Honnor, 2000, s. 344), çalışma alanındaki öznel yaşam kalitesinin belirleyicilerinden biridir (Akkerman, Kef ve Meininger, 2018, s. 17). Engelli bireylere yönelik bakım hizmetlerinin emek yoğun yapısı (Ford ve Honnor, 2000, s. 344) göz önüne alındığında, bakıcı personellerin iş

²Allostatik yük, gerek ruhsal gerek bedensel açıdan “aşınma ve yıpranma indeksi” olarak tanımlanmaktadır (Menkü ve Çoşar, 2022, s. 10).

tatmini düzeyi, sunulan hizmetin niteliği üzerinde belirleyici bir unsur hâline gelmektedir. Araştırmalar, bakıcı personellerin iş tatmin düzeylerinin çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Bu faktörler arasında; sosyal ve psikolojik destek mekanizmalarının yetersizliği (Rahman vd., 2023, s. 159), bakım yükünün fiziksel ve duygusal boyutları (Rahman vd., 2023, s. 158) ile yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim gibi demografik değişkenler (Aytaç, 2011, s. 88-90) yer almaktadır.

İşle ilgili duygusal tükenmişlik ise bireyin iş ortamında sürekli olarak stres faktörlerine maruz kalması sonucu ortaya çıkan, duygusal tükenmeyle karakterize bir sendromdur (Günay, 2021, s. 143). Bu sendromun ortaya çıkmasında, çevresel stres faktörlerinin yanı sıra bireyin işine yönelik değer ve yeterlilik algısındaki bozulmaların da etkili olduğu ileri sürülmektedir. (Schaufeli vd., 1996'dan akt; Ahola vd., 2009, s. 284). Tükenmişliğin bu çok boyutlu yapısı, bireyin iş ve yaşam doyumunu olumsuz etkilediği gibi (Başol vd., 2018, s. 76) bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinin niteliğini de düşürebilmektedir (Cherniss, 1980'den akt. Insstrand, Espnes ve Mykletun, 2002, s. 272). Araştırmalar, tükenmişlik düzeyinin; yaş, cinsiyet, mesleki deneyim gibi demografik faktörlere göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiğini (Weinberg vd. 1983, s. 245-246) ve bakım sağlayıcılarının üretkenliğini azalttığını (Bakhtiari Shahri, 2012, s. 26) göstermektedir.

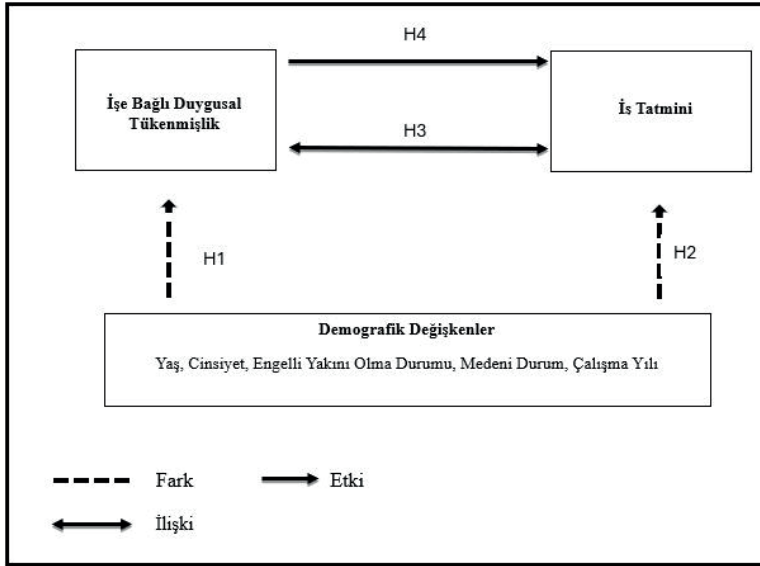
Verilen bilgiler, zihinsel yetersizlik tanılı bireylere sunulan bakım hizmetlerinin, bakıcı personeller üzerinde belirgin duygusal, fiziksel ve psikolojik etkiler yarattığını göstermektedir. Bu etkiler, bakım sürecinin niteliğinin yanı sıra çalışanların bazı demografik özelliklerine bağlı olarak farklı biçimlerde ortaya çıkmakta, iş tatmini ile işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeylerinde değişimlere yol açabilmektedir. Bu doğrultuda çalışma, zihinsel yetersizlik tanılı bireylere kurumsal bakım hizmeti sunan bakıcı personelin işe bağlı duygusal tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini, iki değişken arasındaki ilişkiyi ve bu düzeylerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamaktadır.

Literatür incelendiğinde, farklı sektörlerde bu iki değişkenin sıklıkla ele alındığı (Aksu ve Ay, 2023; Acar ve Karaaslan, 2022; Turunç ve Ögen, 2022), zihinsel yetersizlik tanılı bireylere bakım sunan personelin iş deneyimlerine

yönelik akademik ilginin arttığı (Dyer ve Quine, 1998; Ryan, Bergin ve Welss, 2021; Martin ve Schinke, 1998; Innstrand vd., 2004) görülmektedir. Ancak Türkiye' de sosyal hizmet disiplini bünyesinde çalışan bakıcı personellere odaklanan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda çalışmanın bulgularının literatüre katkı sağlamasının yanı sıra engelli bireylere sunulan bakım hizmetlerinin geliştirilmesine ve sosyal hizmet alanındaki uygulamalara yönelik çok düzeyli (mikro, mezzo, makro) öneriler üretmesine olanak sağlayacağı öngörülmektedir.

YÖNTEM

Kapsadığı zamana göre kesitsel, amacı bakımından ise açıklayıcı tipte tasarlanan bu çalışmada, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığı ile derecesini belirlemeyi hedefleyen ilişkisel tarama modeli (Karasar, 1995, s. 81–82) kullanılmıştır. Araştırmanın kavramsal modeli şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmada; cinsiyet, yaş, medeni durum, engelli bir yakınının olup olmama durumu ve çalışma yılı demografik değişkenler olarak ele alınmıştır. İş tatmini

bağımlı değişken, işe bağlı duygusal tükenmişlik ise bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır. Bu değişkenler ve kodları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Değişkenler ve Kodları

Kategorik Değişkenler	X	Bağımlı Değişken	Y	Bağımsız Değişken	Z
Cinsiyet	X ₁	İş Tatmini	Y ₁	İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	Z ₁
Engelli Yakını Olma Durumu	X ₂				
Medeni Durum	X ₃				
Yaş	X ₄				
Çalışma Yılı	X ₅				

Araştırma modeli ve belirlenen değişkenler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1 (H1): Katılımcıların demografik özelliklerine göre iş tatmini düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H1a: Katılımcıların iş tatmini düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H1b: Katılımcıların iş tatmini düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1c: Katılımcıların iş tatmini düzeyleri engelli yakını olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H1d: Katılımcıların iş tatmini düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1e: Katılımcıların iş tatmini düzeyleri çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2 (H2): Katılımcıların demografik özelliklerine göre işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir.

H2a: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H2b: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2c: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri engelli yakını olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H2d: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H2e: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri çalışma yılına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3 (H3): Katılımcıların iş tatmini ve işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki vardır.

Hipotez 4 (H4): Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri, iş tatmini düzeylerini anlamlı şekilde yordar.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Muğla Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne bağlı, zihinsel yetersizlik tanılı bireylere kurumsal bakım hizmeti sunan üç sosyal hizmet kuruluşunda görev yapan 138 bakıcı personel oluşturmaktadır. Bu evren, araştırmacının erişim sağlayabildiği ve veri toplamanın mümkün olduğu grup olarak ulaşılabilir evren kapsamında değerlendirilmiştir (Büyüköztürk vd., 2013, s. 14–20). Örneklem sürecinde tam sayım yöntemi kullanılarak evrendeki tüm bireylere ulaşılması hedeflenmiştir. Kurumlarla kurulan doğrudan iletişim sayesinde evrenin tamamına erişim sağlanmış, eksik veya hatalı doldurulan formlar çıkarılarak 132 geçerli anket üzerinden analizler yapılmıştır.

Elde edilen örneklem büyüklüğünün, sosyal bilimlerde kabul gören temsil kriterlerini karşıladığı ve evrenin yaklaşık %60'ına ulaşılması nedeniyle yeterli temsil gücüne sahip olduğu görülmektedir (Altunışık vd., 2012, s. 154; Coşkun, Altunışık ve Yıldırım., 2017, s. 143-144). Bununla birlikte araştırmanın yalnızca Muğla ili ve bağlı ilçelerle sınırlı olması, izin alınan kuruluş sayısının azlığı ve bakıcı personel sayısının görece düşük olması, bulguların daha geniş evrenlere genellenebilirliğini sınırlayan unsurlar arasında yer almaktadır (Coşkun vd., 2017, s. 148). Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken Türü	Gruplar	N	Yüzde
Yaş	29 yaş ve altı	38	28.8
	30-40 yaş	38	28.8
	41 yaş ve üzeri	56	42.4
Cinsiyet	Kadın	74	56.1
	Erkek	58	43.9
Engelli Yakını Olma Durumu	Evet	48	36.4
	Hayır	84	63.6
Medeni Durum	Evli	86	65.2
	Bekâr	46	34.8
Çalışma Yılı	0-5 yıl	44	33.3
	6-11 yıl	38	28.8
	12 yıl ve üzeri	50	37.9
Toplam		132	100

Tablo 2’ de yer alan verilere göre, katılımcıların çoğunluğunu (%42.4) 41 yaş ve üzeri, kadın (%56.1), engelli bir yakını bulunmayan (%63.6), evli (%65.2) ve 12 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanlar (%37.9) oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, demografik bilgiler ile iş tatmini ve işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik üç bölümden oluşan toplam 16 maddelik bir anket formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Anketin ilk bölümünde yer alan kişisel bilgi formu, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış 5 ifadeden oluşmaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: Katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan ve Türkçeye Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, tek boyuttan oluşmakta ve beş madde

içermektedir. 5'li likert tipi (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum) ile derecelendirilmektedir. Puanlama, maddelerin ortalaması esas alınarak yapılmakta, puan yükseldikçe iş tatmini düzeyinin de arttığı kabul edilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, Brayfield ve Rothe (1951) çalışmasında $\alpha = .87$, Başol ve Çömlekçi (2020) çalışmasında $\alpha = .92$, bu araştırmada ise $\alpha = .95$ olarak hesaplanmıştır.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla, Wharton (1993) tarafından geliştirilen ve Günay (2021) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta ve altı madde içermektedir. 5'li likert tipi (1=İş yerinde asla bu şekilde hissetmiyorum, 5=Her gün bu şekilde hissediyorum) ile derecelendirilmektedir. Puanlama, maddelerin ortalaması esas alınarak yapılmakta, puan yükseldikçe duygusal tükenmişlik düzeyinin de arttığı değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, Wharton (1993) çalışmasında $\alpha = .87$, Günay (2021) çalışmasında $\alpha = .90$, bu araştırmada ise $\alpha = .92$ olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. İş Tatmini ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	Skewness	Kurtosis	$\bar{x}$	s	Min-Max Değer
					Min-Max (1-5)
İş Tatmini	-0.606	-0.762	3.23	1.136	1: Kesinlikle Katılmıyorum – 5: Kesinlikle Katılıyorum)
					Min-Max (1-5)
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	0.333	-0.670	2.64	0.977	1: İş yerinde asla bu şekilde hissetmiyorum – 5: İş yerinde her gün böyle hissediyorum

Tablo 3'te yer alan verilere göre, katılımcıların iş tatmin düzeyleri ortalamanın üzerinde, işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri ise normal sınırlar içerisindedir. Ayrıca Skewness ve Kurtosis değerlerinin ± 1.5 aralığında

olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini desteklemektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Karbeyaz ve Kurt, 2020).

Güvenilirlik ve Geçerlilik

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin Türkçe uyarlamaları daha önce farklı örneklemeler üzerinde gerçekleştirilmiş ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri bu gruplar temelinde yapılmıştır. Ancak çalışmamızın örneklemine sosyal hizmet disiplini içerisinde görev yapan bakıcı personeller oluşturduğundan, her iki ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bu örneklemde yeniden uygulanmıştır. Literatürde, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az 10 katı olması gerektiği belirtilmektedir (Alpar, 2016'dan akt.; Toygar ve Kırlioğlu, 2020, s. 124).

Geçerlilik analizleri kapsamında önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ardından Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA sonuçları tablo 4'te, DFA uyum iyiliği değerleri ise tablo 5'te verilmiştir. Ayrıca DFA kapsamında her iki ölçeğe ait yol analizi sonuçları şekil 2 ve şekil 3'te yer almaktadır.

Tablo 4. İş Tatmini ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeklerinin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Ölçekler	KMO	Bartlett χ^2 (sd)	p	Özdeğer	Açıklanan Toplam Varyans (%)	Faktör Yükü Aralığı	Cronbach's α
İş Tatmini	.907	762.036 (10)	<.001	4.310	86.20	.883 – .955	0.95
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	.886	624.805 (15)	<.001	4.410	73.50	.702 – .889	0.92

*p < .001

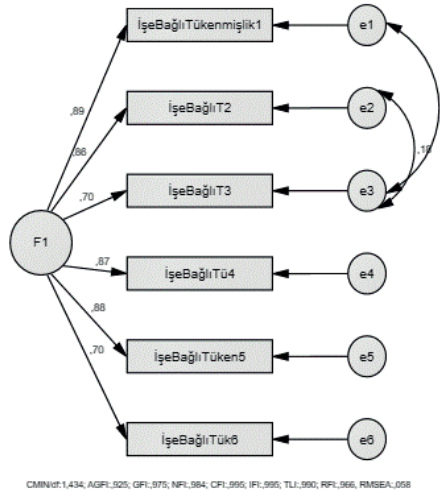
Tablo 4'te yer alan KMO değerleri ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Mooi ve Sarstedt, 2011'den akt.; Lorcü, 2020, s. 247). Açıklanan toplam varyans oranları ve güvenilirlik katsayıları, her iki ölçeğin de mevcut örneklemde yapısal geçerlilik

ve iç tutarlılık sergilediğini desteklemektedir (Kalaycı, 2010, s. 405; Can, 2014, s. 369'den akt.; Eroğlu ve Gökaya, 2025, s. 41). Ayrıca faktör yüklerinin .30'un üzerinde olması, maddelerin ölçtüğü yapıları yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir (Lorcu, 2020, s. 258). Bu bulgular, İş Tatmini ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik ölçeklerinin sosyal hizmet disiplini içinde görev yapan bakıcı personel örnekleminde geçerli ve güvenilir ölçüm araçları olduğunu ortaya koymaktadır.

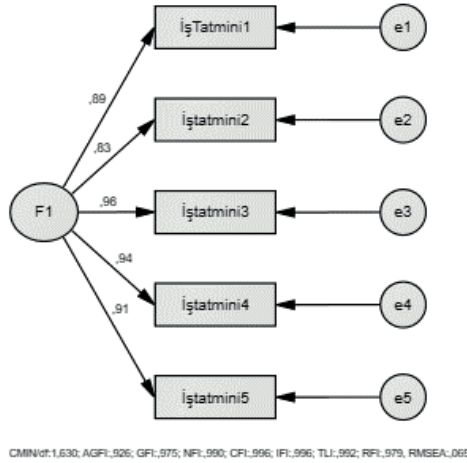
Tablo 5. İş Tatmini ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	$X^2/(df)$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	TLI	CFI	RFI
İş Tatmini	1.630	0.069	0.990	0.975	0.926	0.992	0.996	0.979
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	1.434	0.058	0.984	0.975	0.925	0.990	0.995	0.966

Tablo 5'te yer alan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, her iki ölçeğin de uyum iyiliği değerleri literatürde kabul edilen iyi uyum düzeyindedir (Munro, 2005; Hooper ve Mullen, 2008; Schumacker ve Lomax, 2010'dan akt; Karaşin ve Öztürk, 2023, s. 88). İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği'nde 1



ve 3 ile 2 ve 3 numaralı ifadeler arasındaki hata kovaryanslarının bağlanması sonucunda modelin uyum değerleri iyileştirilmiştir.



Şekil 2. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeğine Ait Yol Analizi

Şekil 3. İş Tatmini Ölçeğine Ait Yol Analizi

Veri Toplama Süreci

Araştırmada kullanılan ölçekler için uyarlayıcılarından gerekli izinler alınmış, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu-3'ten 04.10.2023 tarih ve 113 sayılı karar ile etik onay, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan ise ilgili kurum çalışanlarından veri toplamaya yönelik uygulama izni (Tarih/Sayı: 28.12.2023/9500015) alınmıştır. Veriler, 2024 yılı Ocak ve Şubat aylarında yüz yüze uygulama yoluyla toplanmıştır. Anket formunun içeriği hakkında katılımcılara ön bilgilendirme yapılmış, çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı, istedikleri anda araştırmadan ayrılacakları ve kimlik bilgilerinin gizliliğinin kodlama sistemiyle sağlanacağı belirtilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, IBM SPSS 22.0 ve AMOS 24.0 yazılımlarıyla analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği doğrultusunda önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ardından Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu, basıklık (kurtosis)

ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermiş ve bu nedenle parametrik testlerin uygulanabilirliği kabul edilmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların demografik özelliklere göre karşılaştırılması için bağımsız iki örnek t-test, ikiden fazla grubu karşılaştırmak için tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır. ANOVA sonucu anlamlı farklılık tespit edilen durumlarda varyans homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş, grup büyüklükleri arasındaki farklar da göz önünde bulundurularak post-hoc test seçimi yapılmıştır. Bu kapsamda varyansların eşit olduğu durumlarda Tukey HSD, eşit olmadığı durumlarda ise Games-Howell testleri uygulanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin tanımlanmasında frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde toplanan verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan sonuçlar paylaşılabacaktır.

Tablo 6. Sosyo-Demografik Verilerin Ölçeklere Göre Analizi

Değişkenler	İş Tatmini				İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik			Farklılığın Yönü
	$\bar{x} \pm SD$	p	F/t(df)	Farklılığın Yönü	$\bar{x} \pm SD$	p	F/t(df)	
Cinsiyet								
Kadın (a)	3.28 $\pm$ 1.129	0.594	t(0.535)		2.90 $\pm$ 1.076	0.000*	t(3.649)	a>b
Erkek (b)	3.17 $\pm$ 1.152				2.32 $\pm$ 0.723			
Yaş								
29 yaş ve altı (a)	3.84 $\pm$ 0.524	0.000*	F(13.247)	a>b,c	2.07 $\pm$ 0.446	0.000*	F(12.849)	b,c>a
30-40 yaş (b)	2.61 $\pm$ 1.166				3.09 $\pm$ 0.737			
41 yaş ve üzeri (c)	3.25 $\pm$ 1.205				2.73 $\pm$ 1.181			
Medeni Durum								
Evli (a)	3.08 $\pm$ 1.211	0.020*	t(-2.365)	b>a	2.65 $\pm$ 1.017	0.920	t(0.100)	
Bekar (b)	3.53 $\pm$ 0.924				2.63 $\pm$ 0.909			

**Çalışma
Yılı**

0-5 yıl (a)	3.88 ± 0.675				1.96 ± 0.532			
6-11 yıl (b)	2.96 ± 1.124				2.81 ± 0.866			
12 yıl ve üzeri (c)	2.88 ± 1.241	0.000*	F(12.457)	a>b,c	3.12 ± 1.037	0.000*	F(22.587)	b,c>a

**Engelli Bir
Yakına
Sahip Olma**

Evet (a)	3.19 ± 1.139				2.56 ± 0.931			
Hayır (b)	3.26 ± 1.141	0.717	t(-0.364)		2.69 ± 1.004	0.435	t(-0.784)	

*p<0.05

Tablo 6'da yer alan bulgular, ilgili hipotezlerin sonuçlarıyla birlikte aşağıda verilmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kadın katılımcılarda daha yüksektir ($H1b: X_1 \rightarrow Y_1: Ret, p > 0.05$; $H2b: X_1 \rightarrow Z_1: Kabul, p < 0.05^*$).

Yaş gruplarına göre, 29 yaş ve altı katılımcıların iş tatmini daha yüksek, işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri ise daha düşüktür ($H1a: X_4 \rightarrow Y_1: Kabul, p < 0.05^*$; $H2a: X_4 \rightarrow Z_1: Kabul, p < 0.05^*$).

Medeni durum değişkenine göre, bekar katılımcıların iş tatmini düzeyleri evli bireylere göre daha yüksektir ($H1d: X_3 \rightarrow Y_1: Kabul, p < 0.05^*$; $H2d: X_3 \rightarrow Z_1: Ret, p > 0.05$).

Çalışma yılı değişkenine göre, mesleğe yeni başlayanların iş tatmini daha yüksek, tükenmişlik düzeyleri ise daha düşüktür ($H1e: X_4 \rightarrow Y_1: Kabul, p < 0.05^*$; $H2e: X_4 \rightarrow Z_1: Kabul, p < 0.05^*$).

Engelli bir yakına sahip olma değişkenine göre ise her iki değişken açısından da anlamlı bir fark gözlenmemektedir ($H1c: X_2 \rightarrow Y_1: Ret, p > 0.05$; $H2c: X_2 \rightarrow Z_1: Ret, p > 0.05$).

Tablo 7. İş Tatmini ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeklerine Uygulanan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2
İş Tatmini	1	
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	-0.537**	1

*p<0.05

Tablo 7’de katılımcıların iş tatmini ile işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($H3: Y_1 \leftrightarrow Z_1$; Kabul, $p < 0.05^*$).

Tablo 8. İş Tatmini ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Çözümlemesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	β	t	p	R	R ²	F	p	Durbin - Watson
İş Tatmini	(Sabit)	4.893	0.243		20.139	0.000					1.451
	İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	-0.634	0.086	-0.537	-7.251	0.000	0.537	0.288	52.577	0.000	

Tablo 8’ de işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca bu değişken, iş tatminine ilişkin varyansın yaklaşık %28’ini açıklamaktadır ($H4: Z_1 \rightarrow Y_1$; Kabul, $p < 0.05^*$).

TARTIŞMA

Zihinsel yetersizlik tanıılı bireylerle çalışan bakıcı personeller; fiziksel bakımın yanı sıra davranış yönetimi, duygusal destek ve hizmet koordinasyonu gibi sorumluluklar üstlenmektedir (29878 Sayılı Yönetmelik, 2016; İnci, 2006, s. 4). Bu durum literatürde sıklıkla tükenmişlik, stres ve düşük iş doyumunu gibi sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Elibol, 2017, s. 49; Ramachandran vd., 2020, s. 1155; Stringari vd., 2019, s. 1). Özellikle davranışsal zorluklar ve iş yükü, personel üzerindeki psikososyal baskıyı artırmakta, iş tatmini ve bağlılığını

olumsuz etkileyebilmektedir (Ryan vd., 2021, s. 1; Devereux vd., 2009, s. 561; Ineland, Sauer ve Molin, 2017, s. 421).

Literatürde sıklıkla yüksek tükenmişlik ve düşük iş doyumu ile ilişkilendirilen bu sorumluluklara rağmen bu çalışmada bakıcı personellerin iş tatmini ortalamanın üzerinde duygusal tükenmişlik düzeyi ise normal sınırlarda bulunmuştur. Bu durum, engelli ve yaşlı bireylerle çalışan bakıcı personellere ilişkin önceki araştırmalarda belirtilen düşük ya da orta seviyedeki tükenmişlik düzeyleriyle (Chao vd., 2011, s. 532; Weinberg vd., 1983, s. 239; Başol vd., 2018, s. 86; Oral ve Karakurt, 2021, s. 124) ve iş tatmini açısından olumlu eğilimler ortaya koyan çalışmalarla (Jahrami vd., 2014, s. 69; Ford ve Honnor, 2000, s. 343; Oktar, 2015, s. 42; Demir Saykılı, 2019, s. 72-73; Stringari vd., 2019, s. 1; Elibol, 2017, s. 57) örtüşmektedir.

Bu bulguların ortaya çıkmasında, personelin uygun çalışma koşullarına sahip olması ve refah düzeyinin görece yüksek olması önemli bir etken olabilir (Ablett ve Jones, 2007, s. 737; Küçükdeveci ve Şantaş, 2024, s. 215). Ayrıca düşük iş stresi (Insstrand vd., 2004, s. 123), gelişen şefkat duygusu ve yardım etme motivasyonu, çalışma yaşamı kalitesi (Başol vd., 2018, s. 88-89 olacak), kurumsal takdir ve destek mekanizmalarının varlığı (Innstrand vd., 2004, s. 123) ile hizmet içi eğitimlerin sağladığı farkındalık artışı (Başol vd., 2018, s. 72) gibi unsurlar da bu sonuçları destekleyici nitelikte değerlendirilebilir (Finkelstein vd., 2018; Ryan vd., 2019; Ineland vd., 2017).

Bakıcı personellerin empatik eğilim³ düzeyleri de bu bulguların açıklanmasında etkili bir değişken olabilir. Engelli bireylere yönelik gelişen empati, iş doyumunu artırırken tükenmişliği azaltabilmektedir. Bu ilişki, sağlık personeli örnekleminde çeşitli çalışmalarla desteklenmektedir (Özcan, 2012; Özdelikara ve Babur, 2020). Ancak engelli bakım hizmetleri özelinde yürütülen araştırmalar sınırlıdır (Hasgül, 2018). Bu nedenle söz konusu ilişkinin zihinsel yetersizlik tanılı bireylerle çalışan personel örnekleminde incelenmesi literatüre katkı sağlayabilir.

Çalışmamızda kadınların erkeklere göre yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma sonuçlarıyla

³ Empatik eğilim, bireyin günlük yaşamda empati kurma potansiyelini ve bu kapasitenin duygusal boyutunu ifade etmektedir (Dökmen, 2008, akt. Mutlu, Şentürk ve Zorba, 2014, s. 131).

örtüşmektedir (Weinberg vd., 1983, s. 246; Kozak vd., 2013, s. 106). Öte yandan cinsiyetle bakıcı personellerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulamayan araştırma sonuçları da mevcuttur (Shaddock, Hill ve Van Limbeek, 1998, s. 314; Elibol, 2017, s. 58; Başol vd., 2018, s. 87; Korkut, 2017, s. 52). Elde edilen bulgu, kadın çalışanların hem iş ortamındaki bakım sorumlulukları hem de toplumsal roller nedeniyle daha fazla duygusal yük hissedebileceğine ve bunun tükenmişlik düzeylerini artırabileceğine işaret etmektedir. Nitekim Türkiye'de yapılan bazı çalışmalarda, kadın personellerin bakım yükünü erkek meslektaşlarına kıyasla daha yoğun algıladıkları belirlenmiştir (Altay, Erkuran ve Avcı, 2018, s. 6; Arpacı, 2009, s. 62-63; Tayaz ve Koç, 2018, s. 48).

Çalışmamızda yaşla birlikte tükenmişlik düzeyinin arttığı belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kozak vd., 2013, s. 107). Bunun yanı sıra genç bakıcı personellerin yaş almış personellere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını gösteren (Weinberg vd., 1983, s. 246; Finkelstein vd., 2018, s. 869-870) ve yaşla bakıcı personellerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulamayan (Arslan ve Aslan, 2014, s. 58; Elibol, 2017, s. 61; Çoban, 2018, s. 86; Mutkins, Brown ve Thorsteinsson, 2011, s. 503) araştırma sonuçları da mevcuttur. Elde edilen bulgu, ilerleyen yaşla birlikte bakım hizmetlerinin gerektirdiği fiziksel ve duygusal yükün artması, davranışsal sorunlarla başa çıkma güçlüğü, azalan sosyal destek ve yaşa bağlı sağlık problemleri gibi etkenlerle ilişkilendirilebilir (Aytaç, 2011; Akdoğan, 2009).

Çalışmamızda hizmet süresi arttıkça işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyinin yükseldiği belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Kozak vd., 2013, s. 110; Arslan ve Aslan, 2014, s. 59; Karahan ve Balat, 2011, s. 10; Çetin ve Gökler, 2022, s. 145). Öte yandan hizmet süresi ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki bulan (Finkelstein vd., 2018, s. 871) ya da hizmet süresine bağlı anlamlı fark bulamayan çalışmalara rastlanmaktadır (Çoban, 2018, s. 87; Elibol, 2017, s. 64). Bu bulgu, uzun süreli bakım hizmetlerinin çalışanlar üzerinde fiziksel (Kaya, 2016, s. 3), duygusal ve sosyal (Ateş, 2019, s. 1) yük oluşturduğunu ve bu durumun tükenmişliği artırdığını düşündürmektedir.

Çalışmamızda yaş ve hizmet süresi arttıkça iş tatmin düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir. Bu bulgu, literatürdeki bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Erbay ve Aslan, 2017, s. 552). Öte yandan yaş ve hizmet süresiyle iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulamayan çalışmalar da mevcuttur (Çoban, 2018, s. 92, 94; Oktar, 2015, s. 55). Bu sonuçların, uzun süreli bakım hizmetlerine bağlı olarak artan fiziksel ve duygusal yüklenme⁴ (Karaaslan ve Çelebioğlu, 2018; Sarı, 2007; Karlıoğlu, 2017, s. 2), hizmet süresiyle birlikte biriken bakım yükü algısı (Doğan Bal ve Akyüz, 2023, s. 78; Tayaz ve Koç, 2018, s. 48; Sezek vd., 2023, s. 2139) ve vardiyalı-düzensiz çalışma koşullarının neden olduğu uzun vadeli yıpranma (Kızılkaya ve Sarı, 2023, s. 5; Yanık, 2019, s. 68) gibi etkenlerle ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların iş tatmini ile işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgu, önceki araştırmalarla da örtüşmektedir. Nitekim Smyth, Healy ve Lydon (2015), zihinsel yetersizlik tanısı bulunan bireylerle çalışan personellerde stres, tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri arasında güçlü ilişkiler bildirmiştir. Benzer biçimde, Dyer ve Quine (1998, s. 328), Shaddock vd. (1998, s. 314) ile Çoban (2018, s. 96) tarafından yürütülen çalışmalarda da iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Zihinsel yetersizlik bireyin bilişsel, duygusal ve sosyal gelişim alanlarında belirgin sınırlılıklar yaşamasına neden olan çok boyutlu bir engellilik hâlidir. Türkiye'de sosyal devlet ilkesi doğrultusunda, uygun bakım sağlayacak yakını bulunmayan zihinsel yetersizlik tanılı bireylere korunma ve bakım hizmet modelleri sunulmaktadır. Bu hizmet modellerinden biri de kurumsal bakım hizmetleridir.

Kurumsal bakım hizmetleri, kamu veya özel sektöre bağlı engelli bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde sunulmaktadır. Bu merkezlerde görev yapan bakıcı personeller, bireylerin temel yaşam becerilerine yönelik

⁴ Yüklenme (burden) kavramı, bakım verenin duygu, fiziksel sağlık, sosyal yaşamını kapsayan, bakım aşamasında yaşanan özel algı ve bireysel tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Chou, 2000'den akt.; Sarı, 2007, s. 2).

günlük gereksinimlerini karşılamada doğrudan sorumluluk üstlenmektedir. Bu çalışmada, söz konusu personellerin iş tatmini ve işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri belirlenmiş, bu düzeylerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve iki değişken arasındaki ilişki istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma bulguları, işe bağlı duygusal tükenmişliğin cinsiyet, yaş ve hizmet süresine; iş tatmininin ise yaş, medeni durum ve hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Analiz sonuçları, iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve işe bağlı duygusal tükenmişliğin iş tatminini anlamlı düzeyde etkilediğini göstermiştir. Elde edilen bulgulara dayanarak mikro, mezzo ve makro düzeyde aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Mesleğe yeni başlayan personelin iş tatmini yüksekken, hizmet süresi arttıkça bu düzeyin düştüğü bulunmuştur. Bu durumun aynı grupla uzun süre çalışmaya bağlı duygusal yük ve görevlerin tekrara dayalı rutinleşmesiyle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda deneyimli personel için psikososyal destek ve iş motivasyonunu artırmaya yönelik uygulamaların geliştirilmesi önerilmektedir.

Tükenmişlik düzeylerinin yaş ve cinsiyet gibi bireysel değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermesi, kurumsal düzeyde adil iş yükü dağılımı ve çalışan profiline duyarlı mesai planlamasının önemini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda vardiya sistemlerinin gözden geçirilmesi ve bakım yoğunluğu ile mesai süresi arasındaki dengeye dayalı bir görev planlaması modeli⁵ geliştirilmesi önerilmektedir.

İş tatmini ile duygusal tükenmişlik arasındaki negatif ilişki, bu iki değişkenin sosyal hizmet politikalarında birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda bakıcı personelin iş doyumu, tükenmişlik, bağlılık ve motivasyon düzeylerinin periyodik olarak izlenmesi ve bu verilerin planlama süreçlerine entegre edilmesi önerilmektedir.

⁵ Önerilen bakım yoğunluğu–mesai dengesi modeli; bakım verilen birey sayısı, bireylerin bakım ihtiyacı düzeyi ve personelin toplam çalışma süresi dikkate alınarak görevlerin adil biçimde planlanmasını esas almaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, Ö. F., ve Karaaslan, Ö. (2022). Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş tatmin ve iş stres düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1821–1843.
- Ablett, J. R., and Jones, R. S. (2007). Resilience and well-being in palliative care staff: A qualitative study of hospice nurses' experience of work. *Psycho-Oncology: Journal of the Psychological, Social and Behavioral Dimensions of Cancer*, 16(8), 733–740.
- Ahola, K., Gould, R., Virtanen, M., Honkonen, T., Aromaa, A., and Lönnqvist, J. (2009). Occupational burnout as a predictor of disability pension: A population-based cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 66(5), 284–290.
- Akdoğan, F. E. (2009). *Zihin engelliler öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ve stres düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Akkerman, A., Kef, S., and Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disability: Associations with job characteristics and personality. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 123(1), 17–32.
- Aksu, T., ve Ay, F. (2023). Covid-19 salgını sürecinde öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 381–399.
- Akyol, B. (2019). *Engelli bakımı ön lisans öğrencilerinin sabır düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Al-Madanı, F. M., and IhabSaadAbdulaziz, E. N. (2020). The development of the linguistic outcome of students with mental retardation. *Journal of Organizational Behavior Research*, 5(1), 87–108.
- Altay, B., Erkuran, H., ve Avcı, İ. A. (2018). Alzheimerlı hastaya bakım verenlerin bakım yükü ve etkileyen faktörler. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1–8.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Andıç, G. (2021). *Mental retardasyon tanısı almış çocukların annelerinde depresyon ve kaygının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Arpacı, F. (2009). Yaşlıya bakan kadınların bakım yüklerinin incelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 2(1), 61–72.
- Arslan, G., ve Aslan, G. (2014). Zihin engelli bireylere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Tokat ili örneği). *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 49–66.
- Ataş, T. (2019). *Bakıma muhtaç engelli bireylere yönelik özel bakım merkezlerinde çalışan bakım verenlerin (bakıcı personelin) bakım veren yükünü etkileyen etmenler* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Aytaç, M. (2011). *Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin sosyal destek algılarının iş tatmin düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bakhtiari Shahri, S. (2012). The relationship between mental pressure and job burnout of nurses working in the centers of mentally disabled adults. *Iranian Rehabilitation Journal*, 10(3), 26–29.
- Başol, O., ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17–31.
- Başol, O., Sağlam, Y., ve Çakır, N. N. (2018). Engelli ve yaşlı bakım personelinin tükenmişlik seviyeleri ile çalışma yaşamı kalitesi algısı ilişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 29(2), 71–97.
- Bilgin, S., ve Gozum, S. (2009). Reducing burnout in mothers with an intellectually disabled child: An education programme. *Journal of Advanced Nursing*, 65(12), 2552–5261.
- Brayfield, A., and Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Chao, S. F., McCallion, P., and Nickle, T. (2011). Factorial validity and consistency of the Maslach Burnout Inventory among staff working with persons with intellectual disability and dementia. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55(5), 529–536.
- Çetin, D., ve Gökler, R. (2022). Özel engelli bakım merkezinde çalışan meslek elemanlarının iş performansı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 145–157.
- Çoban, R. (2018). *Kurumsal bakım hizmeti veren kuruluşlarda çalışan personelin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi: Gümüşhane ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Coşkun, R., Altunışık, R., ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (Güncellenmiş 9. baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Dadışman, H. B. (2016). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğünde engelliler ile çalışan eğitimcilerin iş doyumunu ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Demir Saykılı, M. (2019). *Bakıcı personelin engelli bakımına yönelik tutumları, örgütsel destek, iş doyum ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiler* (Yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Devereux, J., Hastings, R., and Noone, S. (2009). Staff stress and burnout in intellectual disability services: Work stress theory and its application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 561–573.

- Doğan Bal, T. (2023). *Ağır engelli aile üyesine bakım veren kadın bakıcılarda, bakım yükü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Doğan Bal, T., ve Akyüz, İ. (2023). Engelli aile üyesine bakım veren kadınların bakım sürecinin bakım yükü ve yaşam doyumu bağlamında incelenmesi. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 77–87.
- Dyer, S., and Quine, L. (1998). Predictors of job satisfaction and burnout among the direct care staff of a community learning disability service. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 11(4), 320–332.
- Elibol, F. (2017). Özel engelli bakım merkezleri çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi: Tokat ili örneği. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 48–69.
- Erbay, E., ve Aslan, E. (2017). Ankara Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bağlı çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ve çocuk evi sorumlularının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 21(2), 535–556.
- Erdal, L., ve Turan, A. H. (2017). Sosyal hizmet çalışanlarının iş doyumu ve motivasyonu: İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü (İstanbul ASPİM) ve bağlı kuruluşlar örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 61–92.
- Eroğlu, S., ve Gökkaya, D. (2025). Sağlık hizmetleri sistemine çok boyutlu güven ve sağlık okuryazarlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 37–47.
- Finkelstein, A., Bachner, Y. G., Greenberger, C., Brooks, R., and Tenenbaum, A. (2018). Correlates of burnout among professionals working with people with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(10), 864–874.
- Ford, J., and Honnor, J. (2000). Job satisfaction of community residential staff serving individuals with severe intellectual disabilities. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 25(4), 343–362.
- Geurts, S., Schaufeli, W., and De Jonge, J. (1998). Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: A social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3), 341–362.
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142–149.
- Hasgöl, E. (2018). *Empati eğitim programının huzurevi çalışanlarının empati becerileri ve yaşlı ayrımcılığına yönelik tutumları üzerine etkisi: Kastamonu, Tosya örneği* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Ineland, J., Sauer, L., and Molin, M. (2017). Sources of job satisfaction in intellectual disability services: A comparative analysis of experiences among human service professionals in schools, social services, and public health care in Sweden. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 43(4), 421–430.

- Innstrand, S. T., Espnes, G. A., and Mykletun, R. (2002). Burnout among people working with intellectually disabled persons: A theory update and an example. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 16(3), 272–279.
- Innstrand, S. T., Espnes, G. A., and Mykletun, R. (2004). Job stress, burnout and job satisfaction: An intervention study for staff working with people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17(2), 119–126.
- İnci, F. H. (2006). *Bakım verme yükü ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliği* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Jahrami, H., Al Ansari, A., Marhoon, D. P. M., and Ahmed, M. (2014). Job satisfaction of staff working with individuals with intellectual disabilities in two different settings. *Bahrain Medical Bulletin*, 36(2), 69–73.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., and Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Karaaslan, M. M., ve Çelebioğlu, A. (2018). Zihinsel engelli çocuğu olan ebeveynlerin psikolojik durumları ile bakım yükünün değerlendirilmesi. *Researcher*, 6(2), 188–200.
- Karahan, Ş., ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1–14.
- Karakaş, G. (2018). *Hafif düzeyde zihinsel engelli çocuklara uygulanan serbest zaman aktivitelerinin fiziksel uygunluk ve motor gelişimleri üzerine etkisi* (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Sim Matbaacılık.
- Karaşin, Y., ve Öztırak, M. (2023). Öğrenci memnuniyeti ve tavsiye etme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir vakıf üniversitesi örneği. *Journal of Academic Perspective on Social Studies*, (1), 84–92.
- Karbeyaz, A., ve Kurt, M. (2020). COVID-19 sürecinde Eğitim Bilişim Ağı (EBA) ile ilgili öğretmen tutumları: Bir karma yöntem çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, (84), 39–66.
- Karhoğlu, A. (2017). *Zihinsel yetersizliği olan çocukların babalarında ebeveyn öz yeterliği ve algılanan sosyal desteğin aile yükü ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi.
- Kaya, H. (2016). *Bakım ve rehabilitasyon merkezinde çalışan bakım elemanlarının ruhsal durumlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Kılıç, F. (2019). *Çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarında psikolojik sermaye algısı, iş doyumu ve maneviyat arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Kızılkaya, M., ve Sarı, E. (2023). Huzurevinde çalışan bakım personellerinin yaşlı bakım fonksiyonları: Nitel bir çalışma öz. *Life Sciences*, 18(1), 1–10.

- Korkut, A. (2017). *Engelli bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan bakım elemanlarının bağlanma yönelimleri, stresle başa çıkma tarzları, sosyal destek algıları, psikolojik belirtiler ve bazı demografik özelliklerin tükenmişlik ile ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul.
- Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z., and Nienhaus, A. (2013). Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34(1), 102–115.
- Kurt, B. (2020). *Zihinsel engelli bireylerin istihdam sorunu ve çözüm önerileri* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Küçükdeveci, C., ve Şantaş, G. (2024). Tükenmişlik ve iş yaşam dengesi: Engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde çalışan bakım personeline ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 203–224.
- Lorcu, F. (2020). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı* (Güncellenmiş 2. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Martin, U., and Schinke, S. P. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in Health Care*, 28(2), 51–62.
- Menkü, B. E., ve Coşar, B. (2022). Allostatik yük ve ruh sağlığı. *Türkiye Klinikleri Psychiatry - Special Topics*, 15(2), 9–14.
- Muhammad, A. Z. R. (2020). The effect of a psychomotor program on the degree of self-concept of the mentally handicapped. *Assiut Journal of Sport Science and Arts*, 2020(1), 112–122.
- Mutkins, E., Brown, R. F., and Thorsteinsson, E. B. (2011). Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55(5), 500–510.
- Mutlu, O., Şentürk, E., ve Zorba, E. (2014). Üniversite öğrencisi tenisçilerde empatik eğilim ve iletişim becerisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(Special Issue 1), 129–137.
- Okan, M. S., ve Özdemir, Ö. (2005). Çocuklarda mental retardasyon. *Güncel Pediatri*, 3(2), 62–66.
- Oktar, M. N. (2015). *Engelli bireylerle çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Oral, M., ve Karakurt, N. (2021). Engelli ve yaşlı bakım personelinin tükenmişlik ve ruhsal belirti düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 3(2), 123–131.
- Özcan, H. (2012). Hemşirelerin empatik eğilim ve empatik becerileri: Gümüşhane örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 60–68.

- Özdelikara, A., ve Babur, S. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin merhamet düzeyi ve empatik eğilim ilişkisi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (2), 342–349.
- Özdoğan, M. (2021). Zihinsel engellilerin eğitiminde öğretmenlerin motivasyon durumları. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 7(15), 321–345.
- Özmen, D., ve Çetinkaya, A. (2012). Engelli çocuğa sahip ailelerin yaşadığı sorunlar. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 28(3), 35–49.
- Özmete, E. (2016). Yaşlı bakımı işinin psiko-sosyal riski: Kurumsal yaşlı bakımında çalışanların stres nedenlerinin, tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 243–264.
- Öztürk, T. (2023). Özel gereksinimli bireylere yönelik verilen eğitim hizmetlerinin karşılaştırılması: Türkiye-Almanya örneği. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 67–84.
- Rahman, S. Y. B. A., Wahat, N. W. A., Rahim, N. A. A., and Sabri, M. F. (2023). Job satisfaction among employees who take a role as caregivers of people with disability and the impact to human resource development. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(8), 156–169.
- Ramachandran, A., Vyas, N., and Pothiyil, D. I. (2020). Stress among the caregivers of mentally disabled children visiting a rehabilitation centre in Chennai, Tamil Nadu – A cross-sectional study. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 8(4), 1155–1157.
- Ryan, C., Bergin, M., and Wells, J. S. (2021). Work-related stress and well-being of direct care workers in intellectual disability services: A scoping review of the literature. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(1), 1–22.
- Sarı, H. Y. (2007). Zihinsel engelli çocuğu olan ailelerde aile yüklenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(2), 1–5.
- Sezek, I., Çubukçu, M., ve Müderrisoğlu, S. (2023). Care burden and life satisfaction of caregivers who are providing home health care to patients. *Risk Management and Healthcare Policy*, 2139–2150.
- Shaddock, A. J., Hill, M., and Van Limbeek, C. A. H. (1998). Factors associated with burnout in workers in residential facilities for people with an intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 23(4), 309–318.
- Smyth, E., Healy, O., and Lydon, S. (2015). An analysis of stress, burnout, and work commitment among disability support staff in the UK. *Research in Developmental Disabilities*, 47, 297–305.
- Sonbahar, C. (2019). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan meslek elemanlarının iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi: Adana ili örneği (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Adana.
- Stringari, V. A., Skordilis, E. K., Stavrou, N. A., and Tzonichaki, I. (2019). Job satisfaction and burnout among Greek professionals providing services for children with disabilities. *Journal of Educational System*, 3(3), 1–11.

- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Pearson Education.
- Taupiac, E., Lacombe, D., Thiébaud, E., Van-Gils, J., Michel, G., Fergelot, P., and Adrien, J. L. (2021). Psychomotor, cognitive, and socio-emotional developmental profiles of children with Rubinstein-Taybi syndrome and a severe intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 46(1), 80–89.
- Tayaz, E., ve Koç, A. (2018). Engelli bireye bakım verenlerde algılanan bakım yükü ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 14(1), 44–52.
- Toygar, Ş. A., ve Kırlioğlu, M. (2020). Doğrulayıcı faktör analizi ile mesleki doyum ölçeği'nin yapı geçerliliğinin sağlık çalışanları örnekleminde incelenmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 120–133.
- Turunç, Ö., ve Ögen, A. R. (2022). Aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık rolü: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 118–128.
- Yanık, E. (2019). *Özel bakım merkezlerinde çalışan personelin çalışma yaşam kalitesinin değerlendirilmesi: Kayseri ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.
- Weinberg, S., Edwards, G., and Garove, W. E. (1983). Burnout among employees of state residential facilities serving developmentally disabled persons. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 239–253.
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205–232.