



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DICLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**DİYARBAKIR İLİ KAYAPINAR İLÇESİ ÖZEL EĞİTİM VE
REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN
ÖZELLİKLERİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**

Musa ERDOĞAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Günay SAKA

DİYARBAKIR

2019



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



**DİYARBAKIR İLİ KAYAPINAR İLÇESİ ÖZEL EĞİTİM VE
REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN
ÖZELLİKLERİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**

Musa ERDOĞAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Günay SAKA

DİYARBAKIR

2019



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



ONAY

Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Musa ERDOĞAN'ın hazırladığı “Diyarbakır İli Kayapınar İlçesi Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışanların Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri” başlıklı tez Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca kapsam ve bilimsel kalite yönünden değerlendirilerek Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarih: 23./09/2019

Danışman Prof. Dr. Günay SAKA

Jüri Üyeleri

Jüri Başkanı Prof. Dr. Günay SAKA

Üye Prof. Dr. Ali CEYLAN

Üye Dr. Öğr. Üysi Ahmet Teyfik OZAN

İmza

Bu tez Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/.../20.. tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

...../...../.....

Prof. Dr. Hakkı Murat BİLGİN
Dicle Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve tezimi Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu standartlarına uygun bir şekilde hazırladığımı beyan ederim.

18/10/2019

Musa ERDOĞAN

TEŐEKKÖR

Yüksek lisans eğitimim süresince tecrübe, bilgi ve ilgisini esirgemeyen Halk Sağlığı Anabilim dalı başkanı ve aynı zamanda danışman hocam olan sayın Prof. Dr. Günay SAKA'ya en içten teşekkürlerimi sunarım. Bilgi ve birikimleriyle öğretimime katkı sağlayan sayın Prof. Dr. Ali CEYLAN hocama yüksek lisans öğrenimim boyunca birlikte çalışmaktan memnuniyet duyduğum değerli sınıf arkadaşlarıma, çalışmaya katılan değerli katılımcılara, hayatım boyunca varlıkları bana her zaman güven ve huzur veren, bugünlere gelmemde büyük emeği olan aileme teşekkür ederim.

Musa ERDOĞAN

İÇİNDEKİLER

Beyan.....	I
Teşekkür	II
İçindekiler	III
Simgeler ve kısaltmalar	VI
Tablolar dizini	VII
1. ÖZET	1
1.1.ABSTRACT.....	3
2.GİRİŞ ve AMAÇ	5
3. GENEL BİLGİLER.....	7
3.1. Özel Eğitimin Tanımı.....	7
3.2. Özel Eğitimin Amaçları	8
3.3. Özel Eğitimin İlkeleri.....	8
3.4. Özel Eğitimle İlgili Temel Kavramlar	9
3.4.1. Özel Gereksinimi Olan Birey	9
3.4.2. Zedelenme	9
3.4.3. Yetersizlik	9
3.4.4. Engel (Özür).....	9
3.5.Engellilik Epidemiyolojisi.....	10
3.5.1.Dünya’da Engellilik Epidemiyolojisi.....	10
3.5.2.Türkiye’de Engellilik Epidemiyolojisi.....	10
3.6. Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Sınıflandırılması.....	11
3.7. Engelli Hakları	11
3.7.1. Eğitim	11
3.8. Rehabilitasyon	12
3.9. Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon.....	12
3.10. Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi.....	12
3.11. Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmen Sayısı Ve Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları	12
3.12. Özel Eğitim Kurumlarında Personel Görevlendirilmesi	13

3.12.1. İşitme, Görme Veya Zihin Engelliler Sınıf Öğretmeninin Görevleri Şunlardır:.....	13
3.12.2. Çocuk Gelişimi Ve Eğitimi Öğretmeni İle Uzman Öğretici Çocuk Gelişimcinin Görevleri.....	14
3.12.3. Okul Öncesi Öğretmeninin Görevleri	15
3.12.4. Fizyoterapistin Görevleri	15
3.12.5. Uzman Öğretici Odyoloji Ve Konuşma Bozuklukları Uzmanı, Uzman Öğretici Odyolog Veya Uzman Öğretici Eğitim Odyoloğunun Görevleri	16
3.12.6. Dil Ve Konuşma Bozuklukları Uzmanı, Dil Ve Konuşma Terapisti, Dil Ve Konuşma Patoloğu Veya Odyoloji Ve Konuşma Bozuklukları Uzmanı Uzman Öğreticilerin Konuşma Bozukluğuyla İlgili Görevleri	16
3.12.7. Rehber Öğretmen Veya Psikoloğun Görevleri	17
3.12.8. Sosyal Hizmet Uzmanı/Sosyal Çalışmacının Görevleri	18
3.13. Tükenmişlik Kavramı	18
3.13.1. Tükenmişlikle İlgili Görüşler	19
3.13.1.1. Freudenberger'in Tükenmişlik Hakkındaki Düşüncesi	19
3.13.1.2. Maslach'ın Tükenmişlikle Hakkındaki Düşüncesi	19
3.13.1.2.1. Duygusal Tükenme	20
3.13.1.2.2. Duyarsızlaşma	20
3.13.1.2.3. Kişisel Başarısızlık.....	20
3.13.1.3. Pines'in Tükenmişlikle Hakkındaki Düşüncesi	21
3.13.2. Tükenmişliğin Nedenleri.....	21
3.13.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	22
3.13.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	22
3.13.3.2. Davranışsal Belirtiler	23
3.13.3.3. Psikolojik Belirtiler	23
3.13.4. Tükenmişliğin Evreleri.....	24
3.13.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	25
3.13.6.1. Bireyde Yapılabilecek Değişiklikler	26
3.13.6.2. Yönetim Ve Organizasyon İle İlgili Değişiklikler	27
4. GEREÇ ve YÖNTEM	29
4.1. Araştırmanın Amacı	29
4.2. Araştırmanın Türü.....	29

4.3. Evren Büyüklüğü.....	29
4.4. Onay Ve Etik İlkeler	29
4.6. Bağımsız Değişkenler	30
4.7. Bulguları Toplama Araçları	30
4.7.1. Anket Formu	31
4.7.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	31
4.7.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği	32
4.8. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	32
4.9. Verilerin Analizi.....	33
4.10. Araştırmanın Zamanlaması	33
4.11. Araştırmanın Kısıtlılıkları	33
5. BULGULAR.....	34
6. TARTIŞMA.....	48
7. SONUÇLAR.....	55
8.ÖNERİLER	56
9. KAYNAKLAR	57
10. ÖZGEÇMİŞ.....	64
11.EKLER.....	65
12. ORJİNALLİK RAPORU.....	69

SİMGELER ve KISALTMALAR

ÖERM: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

SERC: Special Education and Rehabilitation Center

MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

DT: Duygusal Tükenme

D: Duyarsızlaşma

KB: Kişisel Başarısızlık

WHO/DSÖ: World Health Organization / Dünya Sağlık Örgütü

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

BEP: Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı

PDR: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

SS: Standart Sapma

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları ve Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerindeki Öğretmen Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı.....	13
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Meslek Elemanlarının Bazı Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı	34
Tablo 3. Meslek Elemanlarının Çalışma Yaşamına Ait Bulguların Dağılımı.....	35
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Meslek Elemanlarının Meslekleriyle İlgili Sorunlarının Dağılımı.....	36
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Meslek Elemanlarının Daha Verimli ve Mutlu Olmaları İçin Yapılabileceklerin Dağılımı	37
Tablo 6. Meslek Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı	38
Tablo 7. Meslek Elemanlarının MTÖ Alt Bileşenlerine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	39
Tablo 8. Meslek Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması.....	39
Tablo 9. Meslek Elemanlarının Yaşlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması.....	40
Tablo 10. Meslek Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması	40
Tablo 11. Meslek Elemanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması	41
Tablo 12. Meslek Elemanlarının Çalışma Sürelerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Kıyaslanması.....	41
Tablo 13. Meslek Elemanlarının Öğrenim Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması	42
Tablo 14. Meslek Elemanlarının Meslek Çeşitlerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması	42
Tablo 15. Meslek Elemanlarının Haftalık Çalıştıkları Ders Saatlerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması	43
Tablo 16. Meslek Elemanlarının Özel Eğitimde Çalışmayı Kendi İsteğiyle Seçme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması	44

Tablo 17. Ailelerin Aşırı Beklentilerinin Meslek Elemanlarını Olumsuz Etkileme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması	44
Tablo 18. Meslek Elemanlarının İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması.....	45
Tablo 19. Meslek Elemanlarının Üstlerinden Takdir Görme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması.....	46
Tablo 20. Meslek Elemanlarının Aldığı Ücretten Memnuniyet Duyma Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması.....	46
Tablo 21. Meslek Elemanlarının Verim Düzeylerini Algılama Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması.....	47



DİYARBAKIR İLİ KAYAPINAR İLÇESİ ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖZELLİKLERİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Öğrencinin Adı Soyadı: Musa ERDOĞAN

Danışmanı: Prof. Dr. Günay SAKA

Anabilim Dalı: Halk Sağlığı Anabilim Dalı

1. ÖZET

Amaç: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde (ÖERM) çalışanların (öğretmen, fizyoterapist, psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanı, psikolog, uzman öğretici) demografik ve mesleki özelliklerine göre tükenmişlik düzeylerini incelemektir.

Gereç ve yöntem: Araştırma, kesitsel tipte tanımlayıcıdır. Haziran – Eylül 2018 tarihlerinde yürütüldü. Kayapınar İlçesi'ndeki, 42 ÖERM'de görev yapmakta olan tüm bireyler (n=410) araştırmanın evrenini oluşturdu. Tüm bireylere ulaşmak hedeflenmiş ancak çalışma 351 kişiyle (%85.6) tamamlandı. 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 uygulandı. Çalışmaya katılmayı kabul edenlerden gönüllü onam formu ve Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay, İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alındı. Araştırma kapsamında toplanan veriler spss programıyla değerlendirildi. İstatistiksel olarak T testi, ANOVA post-hoc Tukey kullanıldı.

Bulgular: 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 'dur. Özel eğitimde çalışmayı kendi isteğiyle seçme, iş arkadaşlarından destek görmek, üstlerinden takdir görmek, mesleğindeki verim düzeyi, engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentileri gibi faktörlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği bulundu ($p < .05$).

Sonuç: (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 görenlerle, üstlerinden takdir görenler daha az tükenmişlik yaşamıştır. Engelli bireylerin aileleri hem eğitsel hem de psikolojik açıdan desteklenmelidir.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, Engellilik, Özel Eğitim, Rehabilitasyon



CHARACTERISTICS AND BURNOUT LEVELS OF EMPLOYEES IN SPECIAL EDUCATION AND REHABILITATION CENTERS IN KAYAPINAR, DIYARBAKIR

Student's Surname and Name: ERDOĞAN Musa

Adviser of thesis: Prof. Dr. Günay SAKA

Department: Halk Sağlığı Anabilim Dalı

1.1.ABSTRACT

Aim: It is aimed to examine the burnout levels of the employees working in (SERC) special education and rehabilitation center (teacher, physiotherapist, psychological counseling and guidance specialist, psychologist, specialist instructor) according to their demographic and professional characteristics.

Materials and Methods: The present research is a descriptive and cross-sectional. It was conducted between June and September 2018. The population of the study were all employees (n = 410) working in 42 SERC in Kayapınar District of Diyarbakır. It was aimed to reach all individuals but it was conducted on 351 people (85.6%). The personal information form prepared by the researcher and including socio-demographic, occupational information and working environment and the Maslach Burnout Scale form were applied through a face-to-face questionnaire. Necessary permissions and approvals were obtained from Provincial Directorate of National Education and the Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee of Dicle University Faculty of Medicine, also volunteer consent form filled in participants who agreed to the present study. The data collected within the scope of the research was evaluated through the SPSS program. Statistically T test, ANOVA post-hoc Tukey were used.

Results: 52.4% of the participants were female, 67.2% were single, 64.4% were under 30 years of age and the mean age was 29.9 ± 7.9 . 95.2% were undergraduate graduates, 52.4% were teachers, 24.2% were physiotherapists and 23.4% were other employees. The mean score of emotional exhaustion (DT) was 13.8 ± 7.0 , the mean score of depersonalization (D) was 3.8 ± 3.1 and the mean score of personal achievement (BP) was 8.9 ± 4.1 . In the study, it was found that factors such as

choosing voluntary work in private education, receiving support from colleagues, appreciation from the superiors, productivity level in the profession, excessive expectations of families of disabled individuals affected the burnout level ($p < .05$).

Conclusion: It was found that there was moderate emotional exhaustion, low level of depersonalization and low level of personal failure among the employees in SERC. Although employees do not work voluntarily in special education, had families' extreme expectation and inefficient in their profession had more burnout; those who received support from their colleagues and received appreciation from their superiors had less burnout. Families of disabled people should be supported both educationally and psychologically.

Key words: Burnout, Disability, Special Education, Rehabilitation

2.GİRİŞ ve AMAÇ

İnsanoğlunun yaşantısında doğumla başlayıp hayatın sonlanmasına kadar ömrünün tümünü sağlıklı olarak yaşama önemli bir amaçtır. Sağlık, daha önceleri hastalıkların gözlenmemesi ve ölümün olmayışı olarak açıklanıyordu. Günümüzde kullanılan tanımı ise; Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) yasalarında yer alan, “Sağlık, yalnızca hastalık veya sakatlık durumunun olmayışı değil, aynı zamanda bireyin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halinde olmasıdır.” biçimindedir (1).

Son zamanlarda sağlık alanındaki gelişmelerle beraber engelli bireylere daha fazla önem verilmesini sağlamıştır. Doğum oranlarındaki azalma, yaşam süresinin artmasıyla beraber engelli bireylerin sayısında azalmanın aksine artış olacağını tahmin ettirmektedir. Travma, beyin hasarı, nörolojik hastalıklar, kronik hastalıklar sonrası kalan hasarlara bağlı olarak bireylerin engelli olarak yaşamalarına sebep olacaktır. Bu yüzden engellilik halk sağlığı açısından üzerinde daha çok durulması gereken bir alan olmuştur (2).

Bir ülkede engelli bireylerin topluma adaptasyonu konusunda geldiği seviye o toplumun gelişmişlik düzeyini göstermektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesleki sorunları ve çocukların engellilik durumu birlikte daha fazla soruna neden olmaktadır (3).

Engelli bireylere hizmet veren çalışanlardan özel eğitimciler, psikologlar, fizyoterapistler, sosyal hizmet uzmanları ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanlarının da sabırlı ve özverili davranması gerekir. Daha çok çalıştıkları engelli çocuklarla daha fazla yakın çalışan özel eğitim öğretmenlerin diğer öğretmenlerle kıyasla tükenmişliğe daha fazla yatkınlık göstermektedirler (4).

“Tükenmişlik” kavramı Freudenberger (5)’ in “Journal of Social Issues” dergisinde yayınlanan makalesi ile literature girmiştir. Freudenberger’e göre tükenmişlik; “güç ve enerji kaynaklarında isteklerin artmasıyla yaşanan bitkinlik, aşınma ve başarısızlık duygularının bütünüdür.” Bu araştırmadan sonra bireylerle birebir temasta hizmet veren mesleklerle ilgili tükenmişlik araştırmaları artmıştır.

Maslach ve Jackson tarafından kullanılan üç bileşenli tükenmişlik tanımı en yaygın biçimde kullanılanıdır. Maslach ve Jackson tükenmişliği üç ayrı

kategoride tanımlar ve bunlar; kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadır.

Duygusal tükenme, genellikle kişilerde diğer insanlara yardım ederken, beklenen duygusal ve psikolojik isteklerin yoğunluğuna bağlı meydana gelen bitkinlik durumudur. İkincisi duyarsızlaşma, insanlara nesnelermiş gibi davranmayı belirtir. Üçüncüsü ise çabaların olumlu sonuçlar üretmede devamlı başarısız kaldığı durum, düşük kişisel başarı duygularıdır (6).

Bu araştırmada ÖERM’de çalışan meslek elemanlarında çalışma saatlerinin fazla oluşu, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, 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 artabilmiş olduğu düşünülmüş ve planlandı. Bu alanda ülkemizde hizmet veren kurum sayısı ve personel sayısının hızla artması, hayatın önemli sağlık problemlerinden olan tükenmişlik düzeyinin tanınmasını ve en aza indirilmesini gerekli kılmıştır.

Şimdiye kadar yapılan çalışmalarda ÖERM’de çalışan meslek elemanlarından daha çok öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Fakat ÖERM’de öğretmenlerin dışında fizyoterapist, psikolog, uzman öğretici gibi diğer meslek elemanlarındaki tükenmişlik düzeyini incelemek amaçlanmıştır. Bahsedilen meslek çalışanlarının cinsiyet, yaş, mesleğinde çalışma yılı, iş arkadaşlarından desteğini görme, üstlerinin takdirini alma, sosyo-ekonomik seviye algısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Bu çalışmanın amacı Diyarbakır ilinin Kayapınar İlçesi’nde ÖERM’de çalışan meslek elemanlarındaki tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişliğe yol açan risk faktörlerini inceleyerek; risk faktörlerini azaltmaya yönelik gerekli eğitim ve halk sağlığı politikalarını geliştirmektir.

3. GENEL BİLGİLER

Eğitim bir insanlık hakkı olup bireylerin topluma adaletli bir şekilde katılıp kendilerini geliştirebilmelerini sağlayan, Türkiye iç hukuk mevzuatı ve uluslararası sözleşmelerle güvenceye alınmıştır (7).

3.1. Özel Eğitimin Tanımı

“Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitime özel eğitim denir.” (<http://orgm.meb.gov.tr/Mevzuat/573.htm> (Erişim tarihi: 25.02.2018))

Milli Eğitim Bakanlığı, 2012 yılında Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliğini yayınlamıştır. Bu yönetmeliğin üçüncü maddesinin ‘n’ bendinde ÖERM’nin tanımı şöyle yapılmıştır: “Dil ve konuşma güçlüğü, zihinsel, fiziksel, duyuşsal, sosyal, duygusal ve davranış problemlerine sahip özürlü bireylerin engellilik hâlini ortadan kaldırmak ya da etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak ve topluma uyumlarını sağlamak, temel öz bakım becerilerini, bağımsız yaşam ve mesleki becerilerini geliştirmek amacıyla yapılan çalışmaların tümü”

Aynı yönetmelikte üçüncü maddenin ‘o’ bendinde ÖERM: “Özel eğitim değerlendirme kurulları tarafından yapılan eğitsel değerlendirme ve tanılama sonucunda destek eğitimine ihtiyacı olduğu belirlenen özürlü bireylere destek eğitimi hizmeti veren özel öğretim kurumu” olarak tanımlanmıştır (8).

Ataman (2003) özel eğitimi, genelden farklı ve özel gereksinimi olan çocuklara verilen, özellikleri olanları yetenekleriyle onları kapasitelerinin en üst seviyesine çıkararak, bireyin yetersizliğinin engel düzeyine gelmesini önleyerek, engelli bireyi kendine yeterli düzeye getirerek yaşadığı toplumda bağımsız ve üretken olmasını sağlayarak becerilerini geliştiren eğitim olarak tanımlanır (9).

Özçelik (2010) özel eğitimi, ÖERM rehberlik faaliyetlerini kapsayan bir etkileşme şeklidir. Belli bir amaç dâhilinde yetersizliği olan kişilere yapılan müdahaleler olarak tanımlar (10).

Özel gereksinimi olan bireylerin, ihtiyaçlarının olduğu uygun eğitim ortamında en erken dönemde, bireylere uygun ekipman ve yöntemlerin kullanılmasıyla kapasitelerinin yükseltilmesi önem taşımaktadır. Bu tür bireylerin toplumda onlardan gelişimsel görevlerini, rollerini ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için onların seviyelerine uygun özel eğitim hizmeti almalarına bağlıdır (11).

3.2. Özel Eğitimin Amaçları

Özel eğitime ihtiyacı olan bireylere yaşadıkları toplumda çevresiyle uyumlu, iş birliğiyle çalışabilen, toplum içindeki rollerinin farkında olan, başkalarıyla güzel ilişkiler kuran, üretebilen, günlük hayatta kendilerine yetebilen, temel yaşam becerilerini geliştirebilen Türk Milli Eğitimin genel amaç ve ilkeleri doğrultusunda eğitim programları personel ve araç gereç kullanarak, iş ve meslek yaşantısına yetenekleri ve ilgileri üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına ve yaşama hazırlanmalarını amaçlar (12).

3.3. Özel Eğitimin İlkeleri

- 1) Özel eğitime ihtiyacı olan tüm bireylerin kendi ilgi ve yetenekleri göz önüne alınarak özel eğitim hizmetlerinden faydalanır.
- 2) Özel eğitime erken başlanması gerekir.
- 3) Planlanan ve yürütülen hizmetler, engelli bireyleri sosyal ve fiziki çevrelerinden uzaklaştırmamalıdır. Özel eğitim hizmetleri, özel eğitim gerektiren bireyleri sosyal ve fiziksel çevrelerinden mümkün olduğu kadar ayırmadan planlanır ve yürütülür.
- 4) Özel eğitim gerektiren bireylerin, eğitsel performansları dikkate alınarak, amaç, muhteva ve öğretim süreçlerinde uyarlamalar yapılarak diğer bireylerle birlikte eğitilmelerine öncelik verilir.
- 5) Kurum ve kuruluşlarla koordinasyon içinde özel eğitim gerektiren bireylerin tüm eğitimlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi için her türlü rehabilitasyonlarını sağlayacak işbirliği yapar.
- 6) Bireyselleştirilmiş eğitim planının geliştirilmesi ve eğitim programlarının bireyselleştirilerek uygulanması özel eğitim gerektiren bireyler için esastır.
- 7) Özel eğitimin tüm sürecinde aile de aktif olarak dâhil olmalı.
- 8) Özel eğitim gerektiren bireylerin örgütlerinin fikirleri özel eğitim politikalarının geliştirilmesinde önem arz eder.

9) Özel eğitim gerektiren bireylerin özel eğitim hizmetleri, toplumla dayanışma ve birlikte olan uyum sağlama sürecini kapsayacak şekilde planlanır (13).

3.4. Özel Eğitimle İlgili Temel Kavramlar

3.4.1. Özel Gereksinimi Olan Birey

Bir takım nedenlerden dolayı bireysel özellikleri ve eğitim yeterliliği kendi yaş grubundakilerden normal düzeyden fazla miktarda değişkenlik gösteren bireylere özel gereksinimi olan birey denir (14).

Tompkins ve Culatta ise, özel gereksinimi olan bireyi normal kabul edilen çocuklardan fiziksel, duygusal ya da öğrenme bakımından farklılık gösteren, bu farklı özellikleriyle farklı ihtiyaçları bulunan ve bu ihtiyaçlarının karşılanması için bireyselleştirilmiş ve özelleştirilmiş eğitim programına alınması gereken çocuk olarak tanımlamaktadır (11).

3.4.2. Zedelenme

Bireyin doğumdan önce, doğum sırasında ve doğum sonrasında çeşitli sebeplerle oluşan, organların görevlerini yapmada ve işlevlerini yerine getirmede etkili olan zorlanma durumudur (15).

3.4.3. Yetersizlik

Sapma (zedelenme) sonucu bireyin bir fonksiyonu yapamaması veya bir işi yerine getirememesidir. Örneğin, fonksiyonel bozukluktan dolayı iyi görememe veya ayağın kırılması sonucu yürüyememesidir (16).

3.4.4. Engel (Özür)

Özür ya da yetersizlik nedeniyle yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel etkenlere bağlı bireyden beklenen bireyin görevlerinde kısıtlanması veya görevlerini yerine getirememesidir (17).

3.5.Engellilik Epidemiyolojisi

3.5.1.Dünya’da Engellilik Epidemiyolojisi

Dünyada genel olarak yetersiz sağlık koşulları, düşük eğitim başarıları, ekonomik fırsatların az oluşu ve yüksek yoksulluk oranlarından dolayı bugün bir milyardan fazla insan engellilikle karşı karşıya kalıyor.

DSÖ tarafından engellilikle ilgili en iyi kanıtları bir arada toplayan ve bu alanda ilk ciddi girişim olarak büyük önem ifade eden Dünya Engellilik Raporu’nu 9 Haziran 2011’de yayınlamıştır. Raporda Dünya’daki tüm nüfusun yaklaşık %15’ini engellilerin oluşturduğu belirtilmektedir. Bunlardan çok ciddi engellere sahip olanların ve fonksiyonlarını yerine getirmede zorluk çekenlerin 110 milyon olduğu söylenmektedir. Eğitim, istihdam, sağlık, ulaşım ve bilişim hizmetlerine erişimde büyük güçlüklerle karşılaştıkları belirtilmektedir (18).

3.5.2.Türkiye’de Engellilik Epidemiyolojisi

2002 yılında yapılan engelliler araştırması sonuçlarına göre, Türkiye’de engelli kişi sayısının 8.431.937 olduğu ve toplam nüfusun %12,29’unun engelli olduğu saptanmıştır. Ortopedik engelli, dil-konuşma, görme, işitme ile zihinsel engellilerin oranı %2,58 (yaklaşık 1,8 milyon) olduğu saptanmışken, kronik (süreğen) hastalığı bulunanların oranının da %9,70 (yaklaşık 6.6 milyon) olduğu saptanmıştır. Engellilik durumunun yaş artışıyla beraber ileri yaşlarda arttığı görülmüştür (19).

2010 yılında “Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” yapılmış ve Ulusal Özürlüler Veri Tabanına kayıtlı bulunan engellilere yönelik bu araştırma ülke genelinde yapılmıştır.

Ulusal Özürlüler Veri Tabanında kayıtlı bulunanların %25,6’sı kronik hastalığı olan engelliler, %29,2’si zihinsel engelliler, %8,8’i ortopedik engelliler, %8,4’ü görme engelliler, %5,9’u işitme engelliler, %3,9’u ruhsal ve duygusal engelliler, %0,2’si dil ve konuşma engelliler ve %18’i çoklu engelliliği olan kişilerdir. Bunlardan %58,6’sı erkek ve %41,4’ü kadındır (20).

TUİK (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yürütülen ve “2011 Nüfus ve Konut Araştırması” Türkiye’de engellilerin dağılımını gösteren son araştırmadır. 2011 yılının Ekim-Aralık ayları arasında yapılan ve yaklaşık 2,2 milyon hanede ve 9,9 milyon kişiyle yüz yüze gerçekleştirilen geniş bir araştırmanın sonuçları 2013 yılının

Temmuz ayında açıklanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre en az bir engeli bulunan bir işlevi yaparken çok zorlanan ya da hiç yapamayan 3 ve üstü yaştaki kişilerin) tüm nüfustaki oranı %6,9 ile 4.876.000 kişidir. Erkek bireylerde bu oran %5,9 iken, kadınlarda %7,9 olarak belirlenmiştir (21).

3.6. Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Sınıflandırılması

Yetersizlik her bireyin kendine özgü olmasına karşın, ihtiyaçların belirlenmesi, tanınması, eğitimlerinde planlamaya ve düzenlemeye yol göstermesi için eğitim ihtiyaçlarına ve ortak özelliklerine göre sınıflandırma yapılmaktadır.

Bu sınıflandırma aşağıdaki gibidir.

1. Özel Öğrenme Güçlüğü
2. Dil ve Konuşma Bozuklukları
3. Zihinsel Yetersizlik
4. Duygusal ve Davranışsal Bozukluk
5. Çoklu yetersizlik
6. İşitme ve Görme Kaybı
7. İşitme Yetersizliği
8. Ortopedik Bozukluklar
9. Diğer Sağlık Sorunları (Süreğen Hastalıklar)
10. Görme Yetersizliği
11. Otizm
12. Travmatik Beyin Hasarı
13. Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu
14. Özel Yetenekli Çocuklar (22).

3.7. Engelli Hakları

3.7.1. Eğitim

Engelli bireylerin en önemli sorunları eğitime ulaşmada yaşadıkları zorluklardır. Engellilerin eğitimden uzak kalması onların yaşadıkları toplumla kaynaşmalarına engel olan önemli bir unsurdur. Eğitim alma hakkı anayasa ve kanunlarla düzenlemeyle birlikte devlet tarafından güvence altına alınmıştır. Engelli bireyler diğer bireyler gibi eğitim ve öğrenim hakkından mahrum bırakılmamalıdır.

Türkiye’de Rehberlik ve Araştırma Merkezleri kurularak engelli bireylerin eğitim hizmetlerinden nasıl yararlanacağı belirtilmiştir. Tam teşekküllü hastanelerden alınacak sağlık raporuyla bu merkezlere başvurularak bireye verilecek eğitim plan ve programı düzenlenmektedir. Bu merkezlerde engelli bireye eğitsel değerlendirmeler uygulanabilir, ayrıca aileler buralardan alınacak eğitimle ilgili bilgi alabilirler (23).

3.8. Rehabilitasyon

Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle oluşan engeli ortadan kaldırmak veya özürllülüğün etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmek, özürllüye yeniden fiziksel, zihinsel, psikolojik, ruhsal, sosyal, mesleki ve ekonomik yararlılık alanlarında başarabileceği en üst düzeyde yetenekler kazandırarak; evinde, işinde ve sosyal yaşamında kendine ve toplumuna yeterli olabilmesi ve engellinin toplum ile bütünleşmesi, ayrımcılığa karşı tüm tedbirlerin alınması amacıyla verilen koruyucu, tıbbi, mesleki, eğitsel, rekreasyonel ve psiko-sosyal hizmetler bütünü olarak açıklanmıştır (24).

3.9. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon

Zihinsel, fiziksel, dil ve konuşma güçlüğü, sosyal, duyuusal ve davranış problemleri bulunan engelli bireylerin engel durumlarını azaltmak ya da en az düzeye düşürmek, yeteneklerini tekrar yukarıya kaldırmak ve topluma adaptasyonlarını sağlayarak, temel öz bakım, bağımsız yaşam ve mesleki becerilerini geliştirmek için yapılan tüm çalışmaları tanımlar (8).

3.10. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Eğitsel değerlendirme ve tanımlamaları yapan, özel eğitim değerlendirme kurullarının, destek eğitimine gereksinim duyan engelli bireylere destek eğitim hizmetinde bulunan özel öğretim kurumlarını ifade eder (8).

3.11. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Öğretmen Sayısı ve Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları

ÖERM’de çalışan öğretmen sayısı ve öğrenim gören öğrenci sayılarının yıllar bazındaki sayıları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayınlanan veriler doğrultusunda Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Öğrenim Gören Öğrenci Sayıları ve Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerindeki Öğretmen Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı	Özel Eğitim ve Rehabilitasyon (Yaygın Eğitim)
2016-2017	403.104	24.396	2.437
2015-2016	373.942	22.264	2.074
2014-2015	349.681	20.872	1.950
2013-2014	326.081	18.847	1.902
2012-2013	298.794	17.791	1.795
2011-2012	262.818	15.076	1.692
2010-2011	241.746	13.448	1.605
2009-2010	186.634	11.930	1.591
2008-2009	199.594	9.770	1.656
2007-2008	187.726	10.799	1.708
2006-2007	131.206	8.587	1.318

2006-2007 öğretim yılından 2016-2017 öğretim yılına kadar ÖERM ve bu merkezlerde öğrenim gören öğrenci sayıları ve çalışan öğretmen sayısı tablo 2’de gösterilmiştir. 2006-2007 öğretim yılı ÖERM sayısı 1318 iken bu rakam yaklaşık 1.8 kat artış göstererek 2437 olmuştur. Bu merkezlerde çalışan öğretmen sayısı 2006-2007 öğretim yılında 8587 iken bu rakam yaklaşık 2.8 kat artarak 2016-2017 öğretim yılında 24396, öğrenci sayıları ise 2006-2007 öğretim yılında 131206 iken yaklaşık 3.1 kat artışla 403104 sayısına ulaşmıştır (25).

3.12. Özel eğitim kurumlarında personel görevlendirilmesi

3.12.1. İşitme, görme veya zihin engelliler sınıf öğretmeninin görevleri şunlardır:

- Bireyselleştirilmiş eğitim programının hazırlanmasında bireyselleştirilmiş eğitim programı (BEP) geliştirme birimi ile işbirliği yapmak
- BEP’te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,
- Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak,

- ç) Kurumdaki aile eğitimi ve danışmanlığı çalışmalarına katılmak, sınıftaki bireylerin ailelerine yönelik aile eğitim çalışmalarını psikolog veya rehber öğretmenle ya da sosyal hizmet uzmanıyla birlikte planlamak ve yürütmek,
- d) Engelli bireylere destek eğitim hizmeti sağlamak ve eğitim performansları doğrultusunda bireylerin uygun okul veya kuruma yönlendirilmesinde BEP geliştirme birimiyle iş birliği yapmak,
- e) Kuruma devam eden engelli bireylere diğer kurum veya kuruluşlarda hizmet veren uzman ve öğretmenlerle eşgüdüm içinde çalışmak,
- f) Engelli bireylerin yetersizliklerinden dolayı kullandığı kişisel cihaz ve aletlerin bakımı ve kontrolüne ilişkin tedbirler almak,
- g) Engelli bireylerin eğitim performansları ve ihtiyaçları doğrultusunda eğitim yapmak,
- ğ) Kurumdaki diğer eğitim personeliyle ekip çalışması yapmak ve görevlerine ilişkin kayıtları usulüne uygun şekilde tutmak.

3.12.2. Çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmeni ile uzman öğretici çocuk gelişimcinin görevleri

- a) Bireyselleştirilmiş eğitim programının hazırlanmasında BEP geliştirme birimi ile işbirliği yapmak,
- b) BEP’te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,
- c) Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak,
- ç) Engelli bireyleri fizikî, zihinsel ve sosyal gelişim bakımından incelemek ve yaş düzeylerine uygun gelişimlerini değerlendirmek,
- d) Engelli bireylere destek eğitim hizmeti sağlamak ve eğitim performansları doğrultusunda engelli bireylerin başka bir okul veya kuruma yönlendirilmesinde BEP geliştirme birimiyle iş birliği yapmak,
- e) Engelli bireylerin gelişim ve eğitimini izlemek, beklenen gelişimi gösteremeyenler için ilgili meslek elemanlarıyla iş birliği yapmak, alanıyla ilgili konularda ailelere ve öğretmenlere rehberlik etmek,
- f) Kuruma devam eden engelli bireylere diğer kurum veya kuruluşlarda hizmet veren uzman ve öğretmenlerle eşgüdümlü çalışmak,
- g) Kurumdaki diğer meslek elemanlarıyla ekip çalışması yapmak ve görevlerine ilişkin kayıtları usulüne uygun şekilde tutmak,

ğ) Kurumdaki aile eğitimi ve danışmanlığı çalışmalarına katılmak, sınıfındaki bireylerin ailelerine yönelik aile eğitim çalışmalarını psikolog veya rehber öğretmenle birlikte planlamak ve yürütmek,

3.12.3. Okul öncesi öğretmenin görevleri

a) Bireyselleştirilmiş eğitim programının hazırlanmasında BEP geliştirme birimi ile işbirliği yapmak,

b) BEP’te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,

c) Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak,

ç) Engelli bireylerin gelişimlerini çeşitli ölçek ve kontrol listeleri kullanarak özel eğitim öğretmenleri ile iş birliği içinde izlemek ve değerlendirmek,

d) Kurumdaki aile eğitimi ve danışmanlığı çalışmalarına katılmak, sınıfındaki bireylerin ailelerine yönelik aile eğitim çalışmalarını psikolog veya rehber öğretmenle birlikte planlamak ve yürütmek,

3.12.4. Fizyoterapistin görevleri

a) Bireyselleştirilmiş eğitim programının hazırlanmasında BEP geliştirme birimi ile işbirliği yapmak,

b) BEP’te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,

c) Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak, BEP’te belirlenen eğitimi vermek,

ç) Engelli bireylerin ortez ya da yardımcı cihazının tayininde bireyi ve aileyi bilgilendirmek,

d) Fiziksel rehabilitasyona alınan engelli bireylerdeki gelişimleri takip etmek ve gelişim raporu hazırlamak,

e) Engelli bireyin gelişen aşamalarından ve doktor kontrollerinden okul/eğitim kurumu müdürünü ve aileyi bilgilendirmek,

f) Aile eğitimi ve danışmanlığı programlarında alanı ile ilgili konularda yer almak ve uygulamaya katılmak,

3.12.5. Uzman öğretici odyoloji ve konuşma bozuklukları uzmanı, uzman öğretici odyolog veya uzman öğretici eğitim odyoloğunun görevleri

- a) Bireyselleştirilmiş eğitim programının hazırlanmasında BEP geliştirme birimi ile işbirliği yapmak,
- b) BEP’te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,
- c) Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak ve BEP’te belirlenen eğitimi vermek,
- ç) İşitme kaybı olan bireyleri değerlendirmek, alanına uygun program hazırlamak ve uygulamak,
- d) İşitme kaybı olan bireylerin gelişimlerini takip ederek kaydetmek,
- e) Aile eğitimi, rehberliği ve danışmanlığı programlarında alanı ile ilgili çalışmalarda yer almak ve uygulamaya katılmak,
- f) Kuruma devam eden engelli bireylere diğer kurum veya kuruluşlarda hizmet veren uzman ve öğretmenlerle eşgüdümlü çalışmak.

3.12.6. Dil ve konuşma bozuklukları uzmanı, dil ve konuşma terapisti, dil ve konuşma patoloğu veya odyoloji ve konuşma bozuklukları uzmanı uzman öğreticilerin konuşma bozukluğuyla ilgili görevleri

- a) Bireyselleştirilmiş eğitim programının hazırlanmasında BEP geliştirme birimi ile işbirliği yapmak,
- b) BEP’te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,
- c) Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak ve BEP’te belirlenen eğitimi vermek,
- ç) Dil, konuşma, ses, işitme, okuma ve yazma, bilişsel yetersizliğe bağlı iletişim bozuklukları gibi bozuklukları değerlendirmek ve değerlendirme raporu hazırlamak,
- d) Dil, konuşma, ses, işitme, okuma ve yazma, bilişsel yetersizliğe bağlı iletişim bozuklukları gibi bozukluklar için akademik becerilerin öğretimi dışında kalan terapi programını hazırlamak ve uygulamak,
- e) Dil ve konuşma güçlüğü olan bireyin ailesinin eğitimi çalışmalarında yer almak ve uygulamalara katılmak,

f) Kuruma devam eden bireylere diğerkurum veya kuruluşlarda hizmet veren uzman ve öğretmenlerle eşgüdömlü çalışmak.

3.12.7. Rehber öğretmen veya psikoloğun görevleri

a) BEP'te alanıyla ilgili gelişim ölçekleri ile ölçme ve değerlendirme araçlarının hazırlanıp uygulanmasında BEP geliştirme birimi ile iş birliği yapmak,

b) BEP'te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,

c) Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak,

ç) Kurum rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri programını merkezde uygulanan destek eğitim programına göre hazırlamak, uygulamak ve bu programın uygulanmasında özel eğitim ve rehabilitasyon personeline rehberlik etmek,

d) Engelli bireylerin ilgi alanları, yetenekleri, yeterlilikleri ve iletişim becerileri gibi özelliklerini tanımalarına, kendileri ve çevreleriyle ilgili farkındalık kazanmalarına, temel problem çözme stratejilerini geliştirmelerine, çevreleriyle olumlu ilişkiler kurmalarına, daha verimli çalışma alışkanlıkları geliştirebilmelerine, ders dışı etkinliklere katılıma özendirilmelerine; kendileri, çevreleri ve eğitimle ilgili sorunlarını ve güçlüklerini çözebilmelerine yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini planlamak ve yürütmek,

e) Engelli bireyleri tanımaya yönelik, rehberlik ve psikolojik danışma biriminde kullanılacak ölçme araçları, doküman ve kaynakları hazırlamak, geliştirmek ve uygulamak,

f) Engelli bireylerin yaşadıkları problem ve güçlüklerin çözümünde diğereğitim personeli, bireyin ailesiyle iş birliği içinde çalışmalar geliştirmek ve yürütmek,

g) Engelli bireylerin devam ettikleri okul rehberlik servisleri ve sınıf öğretmenleriyle iş birliği yapmak ve çalışmalarını planlamak,

ğ) Engelli bireylerin bireyselleştirilmiş eğitim programları hakkında alanına uygun değerlendirme ve önerilerde bulunmak,

h) Eğitim alan engelli bireylerin ailelerine yönelik psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini yürütmek veya psikolojik yardım alabilecekleri kurum ya da kuruluşlara yönlendirmek,

ı) Kurum personeline yönelik psikolojik danışma, rehberlik ve destek çalışmalarını planlamak ve yürütmek,

- i) Aile eğitimi ve danışmanlığı programlarında alanı ile ilgili konularda yer almak ve uygulamaya katılmak. Ailelere, engelli bireylere, sınıf öğretmenlerine ve diğer kurum personeline yönelik hizmet alanına uygun, toplantı, konferans ve seminer gibi hizmet içi eğitim planı hazırlamak ve uygulamak,
- j) Görev tanımında belirtilen görevlere benzer diğer görevleri yapmak.

3.12.8. Sosyal hizmet uzmanı/sosyal çalışmacının görevleri

- a) Engelli birey ve ailelerine yönelik sorunların çözümü için mesleki çalışmalarda bulunmak, rapor düzenlemek ve bunlarla ilgili işlemleri yürütmek,
- b) Merkezin amacı, işleyişi ve sunulan hizmetleri bireylere, ailelere ve topluma tanıtmak,
- c) Engelli birey ve ailesinin faydalanabileceği hizmet kaynakları hakkında bilgi vermek,
- ç) Engelli bireylerin eğitim, uyum ve güvenlik sorunlarına ilişkin olarak hizmetin geliştirilmesine katkı sunmak,
- d) Kurumda kayıtlı engelli bireylerin ailelerinin, aile eğitimlerine katılımını sağlamak,
- e) Engelli bireylerin devam ettikleri merkezdeki eğitim personeli ile engelli bireyin ailesinin işbirliğini artırmaya yönelik çalışmalarda bulunmak (8).

3.13. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik (bornout), ilk defa 1970 yıllarında hizmet sektöründe çalışanların yaşadığı mesleki bunalımı anlatmak amacıyla Herbert Freudenberger tarafından savunulan bir kavramdır. Başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bireyi mutsuzluğa sürükleyen bir durumdur (<http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> Erişim Tarihi: 12.06.2019).

Freudenberger'den sonra konuyla ilgili çalışmaları ve tükenmişlikle ilgili geliştirdiği ölçek nedeniyle en fazla bilinen kişi olarak Maslach'a göre tükenmişlik kavramı, iş yerindeki stres artırıcı etkenlere karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur (3).

Çalışanlar tükenme sendromunu özellikle mesleklerinin ilk yıllarında yapmış oldukları işle ilgili kendilerini kanıtlamaya çalışmaları, işlerinde bütün yaşantısıyla ilgili anlam çıkarmakla, büyük bir coşkuyla işlerine başlamaktadırlar. Zamanla çalışanların

yapmış oldukları işlerinin değersiz ve kendilerine bir katkısının olmadığını düşünmeleri ve beklentilerine karşılık bulmamasıyla birlikte başlarda yaşamış oldukları duygu, heyecan ve ideallerini kaybederek umutsuz ve olumsuz duygularla tükenme sendromu yaşarlar (26).

Tükenmişliğin özellikle, insanlarla çok yoğun iletişim gerektiren meslek dallarında çalışanlarda görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda görülen, fizyolojik ve duygusal alanlarda tükenme hissiyle belirtileri gözlenen bir durum olduğu ifade edilmiştir (27).

Dünya Sağlık Örgütü (1998) yayınladığı Dünya Sağlık Raporu'nda tükenmişliği; "Fazla çalışma ile ortaya çıkan, aşırı duygusal yorgunluk ve bunun sonucunda iş ve sorumluluklarını yerine getirememe durumu" olarak tanımlamıştır (28).

3.13.1. Tükenmişlikle İlgili Görüşler

Tükenmişliği açıklamak için araştırmacılar tarafından çeşitli görüşler ortaya konulmuştur. Bu konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Kişilerin strese karşı nasıl dayanabildikleri, insan davranışlarını tanımlarken bu tanımlamadaki güçlükler nedeniyle tükenmişlik konusuyla ilgili birbirinden farklı görüşler bulunmaktadır.

3.13.1.1. Freudenberger'in Tükenmişlik Hakkındaki Düşüncesi

"Tükenmişlik" kavramı Freudenberger'in "Journal of Social Issues" derisinde yayınlanan makalesiyle literatüre girmiştir. Freudenberger'e göre tükenmişlik; "güç ve enerji kaynaklarından aşırı isteklerde bulunulmasıyla yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının tümüdür" (3).

3.13.1.2. Maslach'ın Tükenmişlikle Hakkındaki Düşüncesi

Buna göre tükenmişlik; "yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde kişilerin, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı / yeterlilik duygularında azalma ile seyreden bir sendrom" olarak tanımlanmıştır (29).

Tanımdan anlaşılıyor ki Maslach'ın tükenmişlik modelinde tek bir boyuttan değil "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık" olmak üzere üç boyuttan söz edilmektedir. Bu üç boyut kavramsal olarak birbirinden farklı ancak birbiri ile bağlantılıdır (30).

3.13.1.2.1. Duygusal Tükenme

“İnsanların yaptığı iş nedeniyle fazlasıyla yüklenilmiş ve tüketilmiş olması olarak tanımlanır.” İnsanlarla yüz yüze çalışmanın fazla olduğu mesleklerde daha fazla görülmektedir. Yoğun çalışma temposu içindeki çalışanlar insanların aşırı duygusal talepleri bireyleri zorlayarak onlarda duygusal tükenmeye yol açar. Duygusal tükenme, tükenmişliğin en önemli alt parametresidir (31).

3.13.1.2.2. Duyarsızlaşma

Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu davranış şekilleri kendini katı, soğuk ve ilgisiz olarak belirtir. Duygusal tükenme yaşayan bireyler, duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır ve insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz hisseder. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeye indirmektedir (32).

Maslach’a göre tükenmişliğin üç bileşeninden en problemlili boyut duyarsızlaşma alt boyutu olarak görülmektedir. Duyarsızlaşma, Maslach tarafından hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış, katı hatta insancıl olmayan bir yanıt olarak tanımlanmıştır. Uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin ihtiyaçlarına aldırmaz bir tutum ve duygularına aldırmama durumu ortaya çıkmaktadır (31).

3.13.1.2.3. Kişisel Başarısızlık

Kişisel başarı; kendini yeterli bulma ve başarı ile sorunun üstesinden gelme olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık ise; kendini işinden yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır. Başkaları hakkında geliştirilen olumsuz düşünceler sonucunda kişi, kendisi hakkında da olumsuz düşünceler geliştirir. Bireyler, kimse tarafından sevilmediği, görevini yerine getirmede eksik kaldığı, sorunların üstesinden gelemeyeceği, işinde başarılı olamadığı gibi duygulara kapılabilir. Kişisel başarısızlık duygusu düşük moral, bireylerle anlaşmazlık, yetersiz üretkenlik, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik, kendine saygıda azalma gibi belirtiler içerir (33).

“Maslach, Tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırmış ve üç düzeyde ifade etmiştir (34).

Bunlar;

1. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,

2. İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
3. Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.”

3.13.1.3. Pines’in Tükenmişlikle Hakkındaki Düşüncesi

Pines’e göre tükenmişlik; uzun süre duygusal taleplere maruz kalmanın sebep olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme olarak tanımlanmaktadır (35).

Bedensel tükenmişliğin belirtileri; kronik yorgunluk, enerji azalması, bezginlik ve zafiyet iken duygusal tükenmişliğin belirtileri; hayal kırıklığı, umutsuz ve çaresiz; işe yaramama, bireyin kendisini suçlu, değersiz görme gibi kendisine karşı olumsuz tavırlar içinde bulunması zihinsel tükenmişliğin belirtileridir (36).

Pines’e göre (1998) tükenmişliğin temel nedeni, kişiyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamlarıdır. Güdülenme düzeyi yüksek olan kişilerde bu iş ortamları tükenmişliğe yol açabilir. Kendi iş çevrelerini destekleyici olarak hisseden kişiler beklentilerini ve kendilerini gerçekleştirme şansı yakalamaktadırlar. Yaşanılan başarısızlıkla oluşan tükenmişliğin en önemli nedeni destekleme ve ödüllendirmelerin az, stresin fazla olmasıdır. Yaşanan tükenmişlikle güdülenme giderek azalır. Bundan dolayı bireyler işlerini değiştirebilir ya da işten ayrılabilirler (37).

3.13.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Birçok faktör tükenmişliğe etki etmektedir. Bunların bir kısmı bireyselken, bir kısmı da örgütseldir.

Tükenmişliği birçok özellik etkileyebilmektedir. Bireylerin yaşı, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, kişinin beklentileri, motivasyon, bireyin yaşamındaki stres kaynakları, üstlerden görülen destek ve bunun gibi faktörler ilk sıralarda gelmektedir.

İşin niteliği, çalışılan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, rol çatışması, yönetimle alakalı işlerde harcanan süre miktarı, kişinin eğitim durumu, gördüğü eğitimin işi için yeterlilik durumu, önemli kararlarda söz sahibi olamama, örgütsel işleyişteki eksiklikler, adaletin olmaması, işin yüksek düzeyde performans gerektirmesi, personel eksikliği, yeterli seviyede araç ve gerecin olmaması, hizmet verilen bireylerle olan ilişkiler, toplumsal ve ekonomik birçok faktör tükenmenin örgütsel nedenleri olarak kabul görülerek araştırmalarda yer almıştır (38).

İnsanların beklentileriyle ilişkilendirilmekte ve tükenmişliğin; gerçek dışı beklentilerle gerçekler arasındaki uyumsuzluğun fazla olmasından kaynaklanan bir durum olduğu ve ömrünün büyük bölümünü işkolik olarak geçiren, çeşitli nedenlerle yoğun iş temposunda çalışan bireylerin tükenme duygusuyla daha sık karşılaştıkları belirtilmiştir (39).

Tükenmişlik birçok sebepten meydana gelebilmektedir, bunlar bireyin kendisine uygun ve gerçekçi olmayan hedefler ortaya koyması, yaptığı her işi mükemmel yapma isteği, erken zamanda üst kademelerde görev almak istemesi, zihinsel yorgunluk, insanlarla sürekli karşı karşıya gelme, kendisine katı kurallar çizmek gibi olduğu belirtilmiştir (40).

3.13.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik durumu hizmet verenin sağlığını olumsuz etkileyerek bozar, verilen hizmetin de kalitesini düşürür (41).

Enerji kaybı, motivasyon eksikliği, başkalarına karşı olumsuz tutum ve aktif olarak çevresinden uzaklaşma gibi çeşitli belirtilerle ve zamanla sinsi bir şekilde meydana gelmesi, zamanla yansımalarının bireylere farklı şekillerde görülmesi tükenmişliği karmaşık yapan en önemli faktördür (31, 42).

Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Bu belirtilerden bazıları şunlardır:

3.13.3.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen fiziksel belirtiler aşağıdaki gibidir:

- Kronik yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Uykusuzluk
- Sık tekrar eden baş ağrıları
- Hafıza problemleri
- Yüksek tansiyon, yüksek kolesterol
- Sindirim sistemi hastalıkları
- Bir türlü geçmek bilmeyen soğuk algınlıkları
- Şişmanlık veya kilo kaybı
- Diyabet
- Hareketliliğini kaybetmek

- Cilt problemleri (deride kızarıklık ve kabarmalar)
- Koroner Kalp hastalığı riskinde yükselme
- Genel ağrı ve sızılar
- Kas gerilmeleri ve kas ağrıları olarak sıralanabilir (14).

3.13.3.2. Davranışsal Belirtiler

- Çabuk sinirlenme
- İşe gitmeyi istememe ve işten nefret etme
- Birçok konuya endişe ve şüphe ile yaklaşma
- İşe geç gitme ve iş doyumsuzluğu
- Takdir edilmediğini düşünme ve alınganlık
- Zararlı maddelere yönelmede artış
- Benlik saygısında azalış
- Çalışma ortamındakilerle sorun yaşama
- Çevreden uzaklaşmak, içine kapanmak
- Kendisini suçlu hissetme
- İşe yoğunlaşamama, hevesin kırılması,
- Hareketsiz olma hali, unutkanlık
- Kendi zihnindekilerle uğraş içinde bulunma
- Örgütlemeye yetersizlik
- Rol, görev ve kurallarda karışıklık
- Görevli kişilere fazla veya çok az güven
- Çalıştığı işyerine karşı ilgisizlik
- Sürekli erteleme
- Başarıyı hissedememek
- Çalışmaya karşı direnç oluşturma
- İş arkadaşlarıyla tartışmaya girmekten kaçınma, alaycı ve suçlayıcı tavırlar (43)

3.13.3.3. Psikolojik Belirtiler

- Ailevi sıkıntı ve sorunlar
- Uyku düzensizliği
- Depresif olma hali
- Psikolojik hastalıklar (44)

3.13.4. Tükenmişliğin Evreleri

Araştırmacıların birçoğu tükenmişliği farklı safhalara bölmüştür. Bu durumun sebebi bireylerin durum ve koşullara hoşgörü düzeylerinin farklılığından kaynaklanmaktadır. Edelwich ve Brodsky kademeli olarak ilerleyen bir süreç olarak tükenmişliği dört bölümde incelemektedirler.

1) Şevk ve Coşku Dönemi:

Başlangıç için umut, mesleki idealler ve enerjide artma vardır. Ancak iş ortamındaki önyargı, uygulama sorunları, sık eleştirilme ve bu gibi durumlarla üstesinden gelememekle durgunlaşma başlamaktadır. İşe başladıktan sonra yaklaşık olarak bir yıl sonra bu durum ortaya çıkmaktadır.

2) Durgunluk Dönemi:

Kişide bu dönemde umutlu ve istekli olma hislerinde düşme vardır. Başlangıçta var olan motivasyon düşer. Beklentileri gerçekleştiremeyince hayal kırıklığı oluşur. Kişinin işiyle ilgili olmayan ilgiler daha önemli hale gelir.

3) Engellenme Dönemi:

Bireyin mesleğini devam ettirme konusunda olan endişeleri artmıştır. Kişi kendi değeri ve anlamıyla ilgili sorular sormaya, işi devam ettirip ettiremeyeceğini sorgulamaya çalışır. Davranışsal, duygusal ve fiziksel sorunlar ortaya çıkmaya başlar.

4) Umursamazlık Dönemi:

Yüksek düzeyde umutsuzluk, ilgisizlik ve doyumsuzluğun yaşandığı bu dönemde birey mesleği ile ilgili inançlarını yitirir. İşini önemsemez ve yaptığı iş için çok az zaman ayırır. İlgisizlik bu dönemde en yoğun şekilde yaşanır. İş yerine gelme, rutin işler dışında başka işler yapmama, devamlı işinden yakınma gibi durumlar vardır. Bu dönemde umutsuzluk artmış ve kişi sadece ekonomik ve sosyal nedenlerden dolayı işine devam etmektedir.

Tükenmişliğin uzun bir dönem olması ve her döneminde farklı durumlar gözlemlendiği için dönemlere ayrılmıştır. Bireylerin tükenmiş olma düzeyleri

incelendiğinde tamamıyla tükenmişlik var ya da yok denilmemekte, her döneme göre değerlendirmeler birbirinden ayrı yapılmaktadır. Bu dönemler devamlı art arda yaşanmayabilir. Birey zaman zaman farklı dönemler arasında yer değiştirebilir (45,46).

3.13.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin nedenlerine bakıldığı zaman, tükenmişliğin sonuçlarına benzerlik göstermektedir.

Tükenmişlik yaşayan bireylerde birtakım duygusal, fiziksel ve iş hayatını etkileyen sorunlar görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireylerde karmaşık duygular ve birçok davranış bozukluğu görülür (47). Kişi böylece işe geç gitme, işten soğuma, insanlarla olan ilişkilerinde sorunlar yaşar ve eş ve aile bireylerinden uzaklaşmayla sonuçlanır (38).

Tükenmişliğin önemli bir sonucu da bireyde zararlı alışkanlıklara neden olmasıdır. Çeşitli sorunlarının üstesinden gelmek isteyen birey sigara, içki, sakinleştirici ilaç benzeri zararlı maddeleri kullanarak zamanla bağımlı hale gelebilmektedir (48).

Tükenmişlik kapsamlı bir sosyoekonomik etkiye sahiptir. Tükenmişlikten dolayı birçok birey işinden erken dönemde emekli olmaktadır. Tükenmişlikle beraber işe devamda azalma ve üretkenlikte kayıp görülmektedir.

Ayrıca bireyde aile ve kişiler arası ilişkilere zarar verebilir ve hayata karşı olumsuz tutumların oluşmasına neden olabilir (49).

3.13.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik genellikle bireysel, kurumsal ve sistemden kaynaklanan etmenlerin bir arada rol oynaması ile ortaya çıkan, sadece bu durumu yaşayan bireyi değil, içinde yaşadığı toplumu ve çevresini de etkilemektedir (50, 51).

Tükenmişlik sendromu ilerledikçe önüne geçmek zorlaştığı için, tükenmişlikle başa çıkmada ve tükenmişliği önlemede yapılabilecek en önemli önlem tükenmişliğe yol açan faktörlerin tespit edilmesi ve hızlıca azaltılmasıdır (52,53). Tükenmişlikle mücadelede önemli olan var olan sorunları kabul etmektir. Daha etkin bir müdahale için bireysel ve örgütsel anlamda mücadele gerekir (33,51).

Tükenmişlikle ilgili kaynaklarda, tükenmişlikle mücadele etmede birtakım önlemler sıralanmıştır.

3.13.6.1. Bireyde Yapılabilecek Değişiklikler

Tükenmişlik sendromu ile mücadele etmek için bireysel düzeyde kontrol olanakları çok önem arz etmektedir. Bireysel kontrol, iş ortamını kontrol etme olasılığının az olduğu yerlerde daha öncelik kazanmaktadır. Tükenmişliği önlemek ve iyileştirmek için takım çalışması da faydalıdır. Birbirine yakın koşullarda çalışanlarda, buldukları ortamın zorlukları ve stersinin üstesinden gelmek için destek amaçlı gruplar kurup, fikir alışverişinde bulunmak için toplantılar düzenleyebilirler. Eğitimle bütünleşmiş tekniklerle bireysel baş etme yöntemleri geliştirilebilir (51, 52, 54).

Tükenmişliğe karşı bireylerin fiziksel ve ruhsal yönden kendisini geliştirebileceği birçok yöntem vardır.

Bireysel mücadele yöntemleri aşağıdaki gibi belirtilebilir:

- Kendini iyi tanıma, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olma, stres kaynaklarını tanımlama, hangi sorunların kendisinde strese yol açtığını, ne hissettiğini ve stresle nasıl başa çıkmaya çalıştığını görebilecektir.
- Hedefleri belirlerken ulaşılabilir ve gerçekçi olmalıdır. Kişinin sınırlılıkları olan bir birey olduğunu bilmesi, gereksiz kaldıramayacağı yüklerin altına girmesini önleyebilir.
- Çalışmaya başlamadan önce çalışacağı işin risk ve zorluklarının farkında olmalıdır.
- Bireyin, tükenmişliğin bilincinde olması ve belirtilerinin farkında olarak, kendisinde oluşacak durumu erken tanımasını ve çözüm aramasını sağlayacaktır.
- Kendisinde tükenmişlik belirtilerini hisseden birey gerektiği zaman destek ve yardım almalı, gerekiyorsa uzman psikolojik destek almalıdır.
- Birey, istirahat zamanlarını etkin kullanmalı, öğlen aralarını çalışarak geçirmek, işleri yetiştiremediği için izin kullanmamak doğru değildir.
- Rutinde kalmadan, değişimi sevme, aynı işi farklı yöntemlerle yapmaya çalışmak monotonluğu azaltarak bireye özgürlük kazandırır.
- Birey iş hayatının dışındaki yaşantısını değiştirebilmeli, spor ve egzersiz yapma, kitap okuma, müzik dinleme gibi hobiler edinebilmeli ayrıca iş yaşamının dışında

farklı özel bir yaşantısının olması ve bu hayatın zenginleştirilmesi kişiyi tükenmişliğe karşı dayanıklı yapar.

- İş ve aile hayatında kendini sorumlulukla yüklemek istemediğinde gerektiğinde “ret” etmeyi bilmelidir.
- Birçok şeyi kendi kontrolüne alma, herkes tarafından sevilme ve herkesi memnun etme gibi mantığa uymayan inanç ve düşüncelerin farkına varıp bunları tekrardan düzenlemelidir.
- Aynı ortamda çalışanlar iş dışında da birlikte zaman geçirebilmeli ve birlikte çalışma azmi oluşturulabilir.
- Gergin bir durumla karşılaşınca, kendiyile diyalog kurmalı ve kendisine pozitif ve mantıklı şeyler söylemelidir.
- Birey gevşemek için, nefes egzersizleri yapmalıdır.
- Psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklı olmalıdır.
- Duygusal akıl yönünü geliştirmelidir.
- Fazladan çalışma yerine, mantıklı çalışma yöntemi kullanılmalıdır.
- Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarında bulunmalıdır.
- Tüm bu uğraşlara rağmen birey hala tükenmişlik yaşıyorsa yaptığı işi değiştirmek faydalı olabilir. Yapılan iş değiştirilmeden, sadece iş ortamını değiştirmekle tükenmişlik devam edecektir. Ayrıca değişiklik yaparken beklentilerin gerçekçi olması ve sonucun beklenen gibi olmayacağı durumlara karşı tedbirli olunmalıdır (41, 50-52, 55-59).

3.13.6.2. Yönetim ve Organizasyon ile ilgili Değişiklikler

Organizasyon düzeyinde alınacak önlemlerin değeri büyük olmakla birlikte emek, zaman ve paraya dayanan bir yatırım gerektirdiği için gerçekleşmesi zordur. Bundan dolayı organizasyonlar genelde bireylerin tükenmişlik yaşadıklarına karşı direnç göstermede veya bu durumu yok saymaktadırlar. Yöneticiler, çalışanların sorunlarını kendi sorunları olarak görmedikleri, yeterli zaman, para ve deneyimleri olsa bile tükenmişlik sorununu çözmek için çaba sarf etmedikleri bir gerçektir (52).

Örgüt düzeyinde alınabilecek tedbirler şunlardır:

- Kişisel gelişim ve dinlenme için süreler artırılmalı
- Üst yönetimin desteği sağlanmalı

- İşe yeni başlayanlar için uyum eğitimleri planlanarak, bu kişilerin katılımı sağlanmalı
- Çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda, motive edici ve çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmeli
- Çalışanlar için meslek ve stres danışmanlığı hizmetleri sunulmalı
- Zaman yönetimi ve planlamasıyla, zamanı ekonomik kullanma alışkanlığı kazandırılmalı
- Kurum yöneticileri çalışanların beklenti ve ihtiyaçları göz önüne alınarak, kararlar alıp uygulamalı
- Yöneticiler çalışanların çalışma saatleri, tatil ve sosyal olanakları ve ücret problemleri konusunda gerekli hassasiyet göstermelidir
- Yönetici strese yol açan bireyler arasında çatışmaları azaltmalı
- Sorunlar ilk ortaya çıkış anında değerlendirilmeli
- Yönetici gerektiğinde yardımcı personel ve ek donanım sağlamalı
- Zor ve aşırı yüklenme oluşturacak işlerin hep aynı bireye verilmemesi ve eşit dağıtılması gerekir
- Organizasyon içinde destek ve güven desteği artırılmalı
- Yönetici çalışanlara karşı net ve samimi olmalı, herhangi bir sorun anında sözleri ve davranışları ile kendisine başvurabileceklerini belli etmeli
- Hoşgörülü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışı esas alınmalı, çalışanların ödül kaynakları artırılmalı
- Çalışanların yetki ve görevleri net olarak belirtilmeli ve bunlar yasal düzenlemeler ile hayata geçirilmeli
- Her bireyin stresle başa çıkma gücünün ve strese verdiği tepkinin farklı olduğu unutulmamalı ve “stresle baş etme yöntemleri” eğitimleri verilmeli (41, 50- 52, 54, 58-61).

4. GEREÇ VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Diyarbakır ili Kayapınar İlçesi'ndeki, 42 ÖERM'de çalışan 410 meslek elemanın (öğretmen, fizyoterapist, psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanı, psikolog, uzman öğretici) demografik özellikleri ve tükenmişlik düzeylerini incelemek hedeflenmiştir.

Daha önce yapılan çalışmalarda özel eğitim merkezlerinde çalışan personellerden öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Ancak özel eğitim merkezlerinde sadece öğretmen değil fizyoterapist, psikolog, uzman öğretici, rehber öğretmenler gibi farklı alanlarda birçok personelde çalışmaktadır. Özel eğitimde çalışan tüm meslek personelinin katılımı sağlanması amaçlanmıştır.

Kayapınar ilçesi ÖERM'de daha önce bu çalışmaya benzer herhangi bir tarama yapılmamış olup, dolayısıyla tükenmişlik düzeyi bilinmemekte ve bu alanda çalışan personellere gerekli eğitim ve sağlık politikaları geliştirilememektedir.

4.2. Araştırmanın Türü

Araştırma, kesitsel tipte tanımlayıcıdır.

4.3. Evren Büyüklüğü

Diyarbakır ili Kayapınar İlçesi'ndeki, 42 ÖERM'de görev yapmakta olan tüm bireyler (n=410) araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Tüm bireylere ulaşmak hedeflenmiş ancak raporlu ve izinli 27 çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul etmemiş 32 çalışan dışında tüm çalışanlara (%85.6) ulaşılmıştır. Ulaşılan kişi sayısı yeterli seviyededir. 351 kişi (%85.6) üzerinden yürütülmüştür.

4.4. Onay ve Etik İlkeler

Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay (EK 3) ve ÖERM'lerin bağlı olduğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alındı (EK 4). Resmi izinler alındıktan sonra araştırmanın saha çalışmasına başlanmıştır. Ayrıca araştırma grubuna, araştırmanın bilimsel amaçla yapıldığını anlatan ve izinlerini ifade eden yazılı onamları alındı.

4.5. Bağımlı Değişkenler

MTÖ alt bileşenlerinin puanları:

- Duygusal tükenme puanı
- Duyarsızlaşma puanı
- Kişisel başarı puanı

4.6. Bağımsız Değişkenler

- Cinsiyet
- Yaş
- Medeni durumu
- Sahip olunan çocuk sayısı
- Çalışma hayatında geçen süre
- Öğrenim durumu
- Kurumdaki görevi
- Haftalık ortalama verilen ders saati sayısı
- Engelli bireylere hizmet veren bir kurumda çalışmayı isteyerek seçme durumu
- Engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentilerinin çalışanı olumsuz etkileme durumu
- İş arkadaşlarından destek görme durumu
- Üstlerinden takdir görme durumu
- Yapılan işin karşılığında alınan ücretten memnuniyet durumu
- Çalışanın kendi mesleğindeki verim düzeyini değerlendirme durumu
- Çalışanın kendi mesleği ile ilgili en önemli sorunları
- Çalışanın mesleki yaşamında daha verimli ve mutlu olması için yapılabilecekler

4.7. Bulguları Toplama Araçları

Araştırmacı tarafından hazırlanan (EK 1), çalışanların sosyodemografik ve meslekleriyle ilgili bilgileri içeren (iş arkadaşlarında destek görme, üstlerinden takdir görme, aldığı ücretten memnuniyet durumu) anket formu ile MTÖ (Maslach Tükenmişlik Ölçeği) kullanılmıştır (Ek 2).

4.7.1. 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 14 soru ve 2 açık uçlu sorularak toplam 16 soru sorulmuştur.

4.7.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MTÖ'nin, puanlanması sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. 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.

(DT) boyutunda dokuz (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 nolu maddeler), (KB) boyutunda sekiz (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 nolu maddeler) ve (D) boyutunda ise beş madde (5, 10, 11, 15, 22 nolu maddeler) yer almaktadır. 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. Bu puanların hesaplanması ile (DT) için 0-36 ve (D) için 0-20 ve kişisel başarısızlık için alt ölçeklerinden yüksek, (KB) için de 0-32 aralığında puanlar elde edilmektedir. 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 (62,63).

4.7.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği

MTÖ'nin Türkçe uyarlaması Doktor ve hemşireler üzerinde Ergin (63) tarafından yapılmış olup, yapılan çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı DT, D ve KB alt ölçekleri için sırasıyla 0.83, 0.65 ve 0.72 bulunmuştur. Aynı çalışmada hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0,83, 0,72 ve 0,67 olarak bulunmuştur.

İlk kez Girgin (46) ile Sucuoğlu ve Kuloğlu (64) tarafından ölçeğin öğretmen örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması ayrı ayrı yapılmıştır. Girgin'in yaptığı çalışmada MTÖ'nin güvenilirliğini belirlemek amacıyla, test-tekrar test yöntemi ve iç tutarlık katsayısının hesaplanması yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan test-tekrar test yöntemi ile DT, D ve KB alt ölçekleri için elde edilen güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,86, 0,68 ve 0,83 bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliliği için yapılan bir diğer işlemden alt ölçeklerin Cronbach-Alpha katsayılarına bakılmış ve sonuç DT için, 0,87, D için, 0,63 ve KB için 0,74 bulunmuştur (46). Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (64) çalışmalarında ise MTÖ'nin güvenilirlik çalışması için Cronbach-Alpha katsayıları hesaplanmış ve testi yarılama tekniği kullanılmıştır. Buna göre MTÖ'nin alt ölçeklerinin Cronbach-Alpha katsayıları DT, D ve KB için sırasıyla; 0,82, 0,73 ve 0,60; testi yarılama tekniği sonucunda elde edilen güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0,77, 0,75 ve 0,42 bulunmuştur.

4.7.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği

Anketin geçerliliğini Ergin (62) sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmasında ölçeğin yedili derecelendirmesinin Türk kültürüne uygun olmadığını ve beşli derecelendirmenin (hiçbir zaman, bazen, genellikle, çoğu zaman, her zaman) daha kullanıma uygun olduğunu tespit etmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği varimax rotation yöntemi ile yapılmış sonuçta, üç temel faktör ortaya çıkmıştır. MTÖ'nin (EK 2) Türkçe uyarlamasının, İngilizce uyarlamasıyla tutarlı çıkmıştır.

4.8. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırmaya gereksinim duyulan verilerin toplanması amacıyla önceden belirlenmiş olan ÖERM'lere gidilerek, çalışanlarla birebir görüşülüp gerekli açıklamalar yapılarak anketler hakkında bilgi verilmiştir. Anket sorularını içten

yanıtlarla cevaplamaları için gerekli açıklamalar yapılmıştır. Anketlerin üzerinde yer alan açıklamaları dikkatle okumaları istenmiş ve isteyenlere araştırma sonuçlarının iletilebileceği söylenmiştir.

4.9.Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 24 win32 istatistik programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma vb.), MTÖ alt puan ortalamalarını ikili bağımsız gruplarda 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.

4.10. Araştırmanın Zamanlaması

Yapılan çalışma 10.06.2018-10.09.2018 tarihleri arasında yapılmıştır.

4.11. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Engellilere yönelik eğitim hizmeti veren ÖERM’de çalışan personellerin tükenmişlik düzeyini değerlendirilmiş ve sağlıklı çocuklarla çalışanlarla kıyaslama yapılmamıştır.

Araştırmada sadece Kayapınar ilçesi düzeyinde yapılmış, il geneline yapılmamıştır. Literatürde engellilerle ilgili meslek gruplarında tükenmişlik düzeyinin tüm meslek guruplarında birlikte ölçüldüğü sınırlı çalışma vardır. Bundan dolayı araştırmanın kendi sonuçlarıyla var olan sınırlı araştırmayla kıyaslanabilecektir.

Araştırma verilerinin derlenmesi, hesaplanması ve yazımı konusunda bir sıkıntı yaşanmamıştır.

5. BULGULAR

ÖERM’de görev yapanların tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmada katılımcıların bazı sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre dağılımı tablo 2’de verilmiştir. 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’ünü diğer çalışanlardı. Çalışan personellerin %67.5’i bir haftada 31 saat ve üzeri ders vermekteydi.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Meslek Elemanlarının Bazı Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı

Sosyodemografik Özellikler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	184	52.4
	Erkek	167	47.6
Yaş	25 yaş altı	61	17.4
	25-29	165	47.0
	30-34	67	19.1
	35 yaş ve üstü	58	16.5
Medeni durum	Evli	115	32.8
	Bekâr	236	67.2
Çalışma süresi	0-5 yıl	255	72.6
	6-10 yıl	63	17.9
	11-15 yıl	17	4.8
	16 yıl ve üstü	16	4.6
Öğrenim durumu	Lisans	334	95.2
	Yüksek lisans	17	4.8
Meslek	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
Haftalık ders saati	20 saat altı	61	17.4
	20-30 saat	53	15.1
	31 saat üstü	237	67.5
Toplam		351	100.0

ÖERM’de çalışanların buldukları ortamda karşılaştıkları ve yaşadıkları durumlarla ilgili farklı sorular yöneltmiş ve alınan cevapların sayı ve yüzdesi tablo 3’de gösterilmiştir. Çalışanlar içinde 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 olsa memnun olmayanlar %43.3 ve %42.7’si mesleki verimlilik düzeyini çok verimli olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 3. Meslek Elemanlarının Çalışma Yaşamına Ait Bulguların Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Özel eğitimde kendi isteğiyle çalışma durumu	Evet	284	80.9
	Hayır	67	19.1
Ailelerin aşırı beklentilerinin kişiyi olumsuz etkileme durumu	Evet	97	27.6
	Kısmen	202	57.5
	Hayır	52	14.8
İş arkadaşlarından destek görme durumu	Evet	311	88.6
	Hayır	40	11.4
Üstlerden takdir görme durumu	Evet	230	65.5
	Hayır	121	34.5
Alınan ücretten memnuniyet durumu	Evet memnun	44	12.5
	Kısmen memnun	155	44.2
	Memnun değil	152	43.3
Bireyin mesleğindeki verim düzeyini değerlendirme durumu	Çok verimli	150	42.7
	Kısmen verimli	194	55.3
	Verimsiz	7	2.0
Toplam		351	100.0

Araştırma kapsamındaki bireylere açık uçlu soruyla meslekleriyle ilgili en önemli sorunlarının neler olduğu sorulmuştur. Alınan cevaplar gruplandırılmış ve her grubun sayı ve yüzdesi tablo 4’de gösterilmiştir.

Bireylerin meslekleriyle ilgili en önemli sorunlarını %33.9’u ailelerin bilinçsiz olduğunu ve ailelerle iletişim problemi yaşadıkları, %21.1’i çalışma koşullarının kötü olduğunu, mevcut koşulları değiştiremediklerini, mesleki yıpranma ve yorgunluğun fazla olduğunu, kullanılan çalışma materyallerinin eksik olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Meslek Elemanlarının Meslekleriyle İlgili Sorunlarının Dağılımı

Mesleğinizle ilgili en önemli sorununuz nedir?	Sayı	Yüzde
➤ Destek görememek		
➤ Hizmet içi eğitimin olmaması (Mesleki yetersizlik)	62	17.7
➤ İstihdam sorunu (kamuya atanamama)		
➤ Özlük haklarının kötü olması (Çalışma saatleri, maaş)	56	16.0
➤ Mesleki yasasından kaynaklı sorunlar		
➤ Ailelerin bilinçsiz olması	119	33.9
➤ Aile ve öğrenciyle iletişim problemi		
➤ Mevcut koşulları değiştirememe		
➤ Mesleki yıpranma ve yorgunluk	74	21.1
➤ Çalışma koşullarının kötü oluşu		
➤ Materyal eksikliği		
➤ Ders saatlerinin fazla oluşu		
➤ Takdir edilmemek	27	7.7
➤ Yok	13	3.7
Toplam	351	100.0

Araştırma kapsamındaki bireylere açık uçlu soruyla çalışma yaşamında daha verimli ve mutlu olmaları için neler yapılabilir sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplar gruplandırılmış ve her grubun sayısı ve yüzdesi tablo 5’de gösterilmiştir.

Çalışanların çalışma yaşamında daha verimli ve mutlu olmaları için % 39’u adaletli koşulların sağlanması, daha esnek çalışma şartlarının sağlanması, çalışma ortamının fiziki şartlarının iyileştirilmesi, kurum içi sosyal etkinliklerin artırılmasını, %21.7’si özlük haklarının iyileştirilmesini ve kamuya atanmayı, %19.7’si destek görmek, hizmet içi eğitim almak, çalışma materyallerinin artırılması olarak ifade etmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Meslek Elemanlarının Daha Verimli ve Mutlu Olmaları İçin Yapılabileceklerin Dağılımı

Çalışma yaşamınızda daha verimli ve mutlu olmanız için neler yapılabilir?	Sayı	Yüzde
➤ Destek görmek	69	19.7
➤ Hizmet içi eğitim almak		
➤ Materyallerin artırılması		
➤ Özlük haklarının iyileştirilmesi (Çalışma saatleri, maaş)	76	21.7
➤ Kamuya atanmak		
➤ Ailelerin eğitilmesi	51	14.5
➤ Ailelerin destek vermesi		
➤ Ailelerin aşırı beklentilerinin azaltılması		
➤ Adaleli koşuların sağlanması	137	39.0
➤ Daha esnek çalışma şartlarının sağlanması		
➤ Çalışma ortamının fiziki şartlarının iyileştirilmesi		
➤ Kurum içi sosyal etkinliklerin artırılması		
➤ Takdir edilmek	13	3.7
➤ Yok	5	1.4
Toplam	351	100.0

Meslek elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği sorularına verdikleri yanıtların dağılımı tablo 6'da verilmiştir. Katılımcıların %53.8' işinden bazen, çoğu zaman ve her zaman soğuduğunu, %59.8'i bazen, çoğu zaman ve her zaman bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı bulunduğunu, % 45.6'sı bazen, çoğu zaman ve her zaman yaptığı işten tükendiğini hissettiğini, %74.4'ü bazen, çoğu zaman ve her zaman işinde çok fazla çalıştığını ifade etmiştir.

Tablo 6. Meslek Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Sorularına Verdikleri Yanıtların Dağılımı

Sıra No	Görüşler	Hiçbir Zaman Sayı (%)	Çok Nadir Sayı (%)	Bazen Sayı (%)	Çoğu Zaman Sayı (%)	Her Zaman Sayı (%)
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum	74 (21.1)	88 (25.1)	145 (41.3)	31 (8.8)	13 (3.7)
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	36 (10.3)	95 (27.1)	132 (37.6)	69 (19.7)	19 (5.4)
3.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	118 (33.6)	115 (32.8)	78 (22.2)	30 (8.5)	10 (2.8)
4.	İşin gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım	12 (3.4)	15 (4.3)	50 (14.2)	203 (57.8)	71 (20.2)
5.	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum	248 (70.7)	67 (19.1)	25 (7.1)	8 (2.3)	3 (0.9)
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	38 (10.8)	103 (29.3)	143 (40.7)	54 (15.4)	13 (3.7)
7.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum	3 (0.9)	9 (2.6)	74 (21.1)	208 (59.3)	57 (16.2)
8.	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum	84 (23.9)	107 (30.5)	98 (27.9)	48 (13.7)	14 (4.0)
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu inanıyorum	5 (1.4)	5 (1.4)	32 (9.1)	167 (47.6)	142 (40.5)
10.	Bu işte çalıştığımndan beri insanlara karşı sertleştim	156 (44.4)	105 (29.9)	65 (18.5)	20 (5.7)	5 (1.4)
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmamasından korkuyorum	129 (36.8)	98 (27.9)	81 (23.1)	34 (9.7)	9 (2.6)
12.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim	2 (0.6)	16 (4.6)	57 (16.2)	164 (46.7)	112 (31.9)
13.	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum	61 (17.4)	66 (18.8)	121 (34.5)	73 (20.8)	30 (8.5)
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	34 (9.7)	56 (16.0)	94 (26.8)	94 (26.8)	73 (20.8)
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	256 (72.9)	62 (17.7)	23 (6.6)	5 (1.4)	5 (1.4)
16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	75 (21.4)	129 (36.8)	110 (31.3)	26 (7.4)	11 (3.1)
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	13 (3.7)	9 (2.6)	62 (17.7)	175 (49.9)	92 (26.2)
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim	10 (2.8)	37 (10.5)	91 (25.9)	145 (41.3)	68 (19.4)
19.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	9 (2.6)	25 (7.1)	82 (23.4)	184 (52.4)	51 (14.5)
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	193 (55.0)	85 (24.2)	52 (14.8)	15 (4.3)	6 (1.7)
21.	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	12 (3.4)	25 (7.1)	73 (20.8)	166 (47.3)	75 (21.4)
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissederim	133 (37.9)	114 (32.5)	74 (21.1)	24 (6.8)	6 (1.7)

Araştırmaya katılan meslek elemanlarının MTÖ alt bileşenlerine ait puan ortalamalarının dağılımı Tablo 7’de gösterilmiştir. Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D), Kişisel başarısızlık (KB) olarak ifade edilmiştir.

Tablo 7. Meslek Elemanlarının MTÖ Alt Bileşenlerine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt boyutlar	Minimum	Maksimum	Ort	SS
DT	0	33	13.8	7.0
D	0	15	3.8	3.3
KB	0	27	8.9	4.1

Araştırmaya katılan meslek elemanlarının cinsiyetlerine göre tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8’de görüleceği üzere, çalışanların cinsiyetine göre erkekler ile kadınlar arasında DT, D ve KB puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel anlamda bir farklılık tespit edilememiştir. ($p > .05$)

Tablo 8. Meslek Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	Ort	SS	df	t	P
DT	Erkek	167	13.8	6.6	349	-.109	.913
	Kadın	184	13.9	7.3			
D	Erkek	167	4.1	3.1	349	1.569	.118
	Kadın	184	3.6	3.4			
KB	Erkek	167	9.0	4.1	349	.298	.766
	Kadın	184	8.8	4.1			

ÖERM’de çalışanların yaş gruplarına göre tükenmişlik puan ortalamaları Tablo 9’da yer almaktadır. Yapılan analizler sonucunda DT, D, KB puanlarının ortalamaları yaş düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 9. Meslek Elemanlarının Yaşlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Yaş aralığı	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	25 yaş altı	61	13.0	6.9	1.960	.120	-
	25-29	165	14.0	6.9			
	30-34	67	15.2	7.2			
	35 yaş ve üstü	58	12.4	6.8			
D	25 yaş altı	61	3.4	2.9	.339	.797	-
	25-29	165	3.9	3.4			
	30-34	67	4.2	3.6			
	35 yaş ve üstü	58	3.7	2.6			
KB	25 yaş altı	61	8.9	3.8	.809	.491	-
	25-29	165	9.0	4.3			
	30-34	67	9.1	4.2			
	35 yaş ve üstü	58	8.9	3.8			

ÖERM’de çalışanların medeni durumlarına göre evliler ile bekarlar arasında DT, D ve KB puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$) (Tablo 10).

Tablo 10. Meslek Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Medeni Durum	N	Ort	SS	df	t	p
DT	Evli	115	13.6	7.2	349	-.441	.659
	Bekâr	236	13.9	6.9			
D	Evli	115	4.1	3.5	349	1.033	.303
	Bekâr	236	3.7	3.2			
KB	Evli	115	8.9	3.9	349	-.112	.911
	Bekâr	236	8.9	4.2			

Meslek elemanlarının çocuk sahibi olma durumlarına göre MTÖ alt bileşenlerinden almış oldukları puan ortalamaları Tablo 11’de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda, DT, D ve KB puanlarının ortalamaları çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı olarak değişmediği belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 11. Meslek Elemanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Çocuk Sayısı	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	Yok	262	14.1	6.9	2.309	.076	-
	1	41	13.8	6.8			
	2	28	14.2	7.2			
	3 ve üzeri	20	9.9	7.2			
D	Yok	262	3.8	3.3	.648	.585	-
	1	41	3.5	3.3			
	2	28	4.6	3.2			
	3 ve üzeri	20	3.6	3.5			
KB	Yok	262	9.0	4.1	.246	.864	-
	1	41	9.0	3.4			
	2	28	8.3	3.8			
	3 ve üzeri	20	8.6	5.3			

Meslek elemanlarının çalışma sürelerine göre MTÖ alt bileşenlerinden almış oldukları puanlarının ortalamaları Tablo 12’de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda, DT, D ve KB puanlarının çalışma sürelerine göre anlamlı olarak değişmediği belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo 12. Meslek Elemanlarının Çalışma Sürelerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Kıyaslanması

Alt boyutlar	Çalışma yılı	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	0-5 yıl	255	13.8	6.8	1.245	.293	-
	6-10 yıl	63	14.3	7.6			
	11-15 yıl	17	14.8	6.6			
	16 ve üzeri	16	10.7	7.1			
D	0-5 yıl	255	3.8	3.3	.967	.408	-
	6-10 yıl	63	4.1	3.4			
	11-15 yıl	17	4.9	3.0			
	16 ve üzeri	16	3.2	2.7			
KB	0-5 yıl	255	9.0	4.2	.802	.494	-
	6-10 yıl	63	8.9	3.4			
	11-15 yıl	17	7.8	3.8			
	16 ve üzeri	16	8.0	4.6			

* $p < .05$

Araştırma grubunun öğrenim durumu ile ilgili özelliklerine göre MTÖ alt boyutlarından (DT, D, KB) alınan puanlarının ortalamaları Tablo 13’de görülmektedir. Puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmedi ($p > .05$).

Tablo 13. Meslek Elemanlarının Öğrenim Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Ort	SS	df	t	p
DT	Lisans	334	13.9	7.0	349	1.015	.311
	Yüksek Lisans	17	12.1	6.1			
D	Lisans	334	3.9	3.3	349	.764	.445
	Yüksek Lisans	17	3.2	3.5			
KB	Lisans	334	9.0	4.1	349	1.509	.132
	Yüksek Lisans	17	7.4	3.2			

Çalışanların mesleklerine göre tükenmişlik puan ortalamaları Tablo 14’de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucu DT ve KB puan ortalamaları mesleklerine göre anlamlı olarak farklılaşamadığı belirlenmiştir ($p > .05$). Fark çıkanlar için post-hoc Tukey testi kullanılmış tükenmişlik puan ortalamalarındaki farklılaşmanın hangi grupların lehine olduğuna bakılmıştır. Test sonucunda D puan ortalamaları Fizyoterapist ve PDR mesleğindeki çalışanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($F=2.988$, $p < .05$). Fizyoterapistlerin D puan ortalaması ($Ort=4.6\pm 3.1$), PDR çalışanlarının puan ortalamasından ($Ort=2.3\pm 2.7$) yüksek çıkmıştır.

Tablo 14. Meslek Elemanlarının Meslek Çeşitlerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Meslek	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	Öğretmen (1)	184	13.5	7.2	2.231	.051	-
	Fizyoterapist (2)	85	15.6	6.7			
	Psikolog (3)	15	12.4	8.4			
	Uzman Öğretici (4)	38	14.0	6.6			
	PDR (5)	26	11.3	6.0			
	Odyolog (6)	3	10.6	.5			
D	Öğretmen (1)	184	4.0	3.4	2.988	.012*	2-5
	Fizyoterapist (2)	85	4.6	3.1			
	Psikolog (3)	15	2.5	3.2			
	Uzman Öğretici (4)	38	3.2	3.1			
	PDR (5)	26	2.3	2.7			
	Odyolog (6)	3	2.6	2.3			
KB	Öğretmen (1)	184	8.6	4.1	1.491	.192	-
	Fizyoterapist (2)	85	9.9	4.1			
	Psikolog (3)	15	9.2	4.0			
	Uzman Öğretici (4)	38	8.6	4.3			
	PDR (5)	26	8.2	3.5			
	Odyolog (6)	3	10.6	1.5			

* $p < .05$

Tablo 15’de meslek elemanlarının haftalık çalıştıkları ders saatlerine göre tükenmişlik düzeylerine ilişkin MTÖ alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları gösterilmiştir. İstatistiksel analiz sonucu çalışanların D ve KB alt bileşenlerinden aldıkları puan ortalamalarına göre gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > .05$). Fakat DT puan ortalamasının anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür ($F=3.466$, $p < .05$). Çalıştığı iş yerinde 31 saat ve üzeri çalışanlarda DT puan ortalaması ($Ort=14.2\pm7.1$), 20 saat ve altı çalışanlardan (11.7 ± 6.6) yüksek çıkmıştır.

Tablo 15. Meslek Elemanlarının Haftalık Çalıştıkları Ders Saatlerine Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Haftalık Çalışma saati	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	20 saat altı (1)	61	11.7	6.6	3.466	.032*	1-3
	20-30 saat (2)	53	14.5	6.3			
	31 saat üstü (3)	237	14.2	7.1			
D	20 saat altı (1)	61	3.0	2.9	2.371	.095	-
	20-30 saat (2)	53	4.3	3.4			
	31 saat üstü (3)	237	4.0	3.3			
KB	20 saat altı (1)	61	8.5	3.8	1.539	.216	-
	20-30 saat (2)	53	9.8	4.7			
	31 saat üstü (3)	237	8.8	4.0			

* $p < .05$

Tablo 16’da Meslek elemanlarının özel eğitimde çalışmayı kendi isteğiyle seçip seçmeme durumuna göre karşılaştırıldığında MTÖ tüm alt ölçeklerinde puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir ($p < .05$). Özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayı seçmeyenlerin DT, D ve KB puanlarının ortalamaları, özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayı seçenlerin puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. Kendi isteğiyle çalışmayı seçmeyenlerin DT puan ortalaması ($Ort=19.6\pm6.3$), kendi isteğiyle çalışmayı seçenlerden ($Ort=12.4\pm6.4$) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 16. Meslek Elemanlarının Özel Eğitimde Çalışmayı Kendi İsteğiyle Seçme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Kendi İsteğiyle Seçme Durum	N	Ort	SS	df	t	p
DT	Evet	284	12.4	6.4	349	-8.183	.000*
	Hayır	67	19.6	6.3			
D	Evet	284	3.4	3.1	349	-5.361	.000*
	Hayır	67	5.7	3.4			
KB	Evet	284	8.4	4.1	349	-4.382	.000*
	Hayır	67	10.8	3.7			

* p < .05

Tablo 17’de çalışanların hizmet verdiği engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentilerinden olumsuz etkilenme düzeylerine göre bakılmıştır. DT, D ve KB puan ortalamaları incelendiğinde tüm gruplar arasında farklılaşmada bir anlamlılık olduğu (F=39.925, F=14.828, F=7.28, p < .05) belirlenmiştir. Tukey testi sonucunda DT, D ve KB puan ortalamaları benzer düzeyde anlamlı dağıldığı görüldü. Ailelerin aşırı beklentilerinden olumsuz etkilendiğini belirtenlerin puanlarının ortalaması (Ort=17.9±6.4, Ort=5.2±3.4 ve Ort=10.2±4.7), ailelerin aşırı beklentilerinden kısmen olumsuz etkilenenlerin ortalamasından (Ort=13.1±6.6, Ort=3.6±3.1 ve 8.5±3.7) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 17. Ailelerin Aşırı Beklentilerinin Meslek Elemanlarını Olumsuz Etkileme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Kişiye olumsuz etkileme	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	Evet (1)	97	17.9	6.4	39.925	.000*	1-2, 1-3, 2-3
	Kısmen (2)	202	13.1	6.6			
	Hayır (3)	52	8.9	5.5			
D	Evet (1)	97	5.2	3.4	14.828	.000*	1-2, 1-3
	Kısmen (2)	202	3.6	3.1			
	Hayır (3)	52	2.4	3.0			
KB	Evet (1)	97	10.2	4.7	7.281	.001*	1-2, 1-3, 2-3
	Kısmen (2)	202	8.5	3.7			
	Hayır (3)	52	8.0	4.0			

* p < .05

Çalışanların iş arkadaşlarından destek görüp görmeme durumlarına göre istatistiksel olarak değerlendirildiğinde Tablo 18’de görüldüğü gibi tüm MTÖ alt ölçeklerinde puan ortalamalarının anlamlı olduğu görüldü ($p < .05$). DT puan ortalaması iş arkadaşlarından destek görmeyenlerin ortalaması ($Ort=20.0\pm6.3$), iş arkadaşlarından destek görenlerden ($Ort=13.0\pm6.7$), D puan ortalamaları iş arkadaşlarından destek görmeyenlerin ortalaması ($Ort=5.4\pm3.7$), iş arkadaşlarından destek görenlerden ($Ort=3.7\pm3.2$), KB puan ortalaması iş arkadaşlarından destek görmeyenlerin ortalaması (10.4 ± 4.8), iş arkadaşlarından destek görenlerin ortalamasından (8.7 ± 4.0) yüksek çıkmıştır.

Tablo 18. Meslek Elemanlarının İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	İş Arkadaşlarından Destek Görme Durumu		N	Ort	SS	df	t	p
	Evet	Hayır						
DT	Evet	311	13.0	6.7	349	-6.174	.000*	
	Hayır	40	20.0	6.3				
D	Evet	311	3.7	3.2	349	-3.085	.002*	
	Hayır	40	5.4	3.7				
KB	Evet	311	8.7	4.0	349	-2.408	.017*	
	Hayır	40	10.4	4.8				

* $p < .05$

Tablo 19’da çalışanların üstlerinden takdir alıp almama durumuna göre değerlendirilme sonuçlarında DT ve KB puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık varken ($p < .05$), D puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmedi ($p > .05$).

Tablo 19. Meslek Elemanlarının Üstlerinden Takdir Görme Durumuna Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Üstlerden Takdir Görme Durumu	N	Ort	SS	df	t	p
DT	Evet	230	12.4	6.6	349	-5.286	.000*
	Hayır	121	16.4	6.9			
D	Evet	230	3.5	3.1	349	-2.759	0.06
	Hayır	121	4.5	3.5			
KB	Evet	230	8.2	3.9	349	-4.454	.000*
	Hayır	121	10.2	4.1			

* p < .05

Çalışanların aldıkları ücretten memnuniyet durumlarına göre tükenmişlik puanlarının ortalamaları Tablo 20’de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucu D ve KB puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir (p > .05). Fark çıkanlar için post-hoc Tukey testi kullanılmış tükenmişlik puan ortalamalarındaki farklılaşmanın hangi grupların lehine olduğuna bakılmıştır. Test sonucunda DT puan ortalamaları tüm gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır (F=23.396, p < .05). Aldıkları ücretten kısmen memnun olanların DT puan ortalaması (Ort=13.1±6.1), memnun olanların puan ortalamasından (Ort=8.5±4.8) yüksek çıkmıştır.

Tablo 20. Meslek Elemanlarının Aldığı Ücretten Memnuniyet Duyma Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Aldığı ücretten memnuniyet	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	Evet memnun (1)	44	8.5	4.8	23.396	.000*	1-2, 1-3, 2-3
	Kısmen memnun(2)	155	13.1	6.1			
	Memnun değil (3)	152	16.1	7.4			
D	Evet memnun (1)	44	3.0	2.7	2.436	.089	-
	Kısmen memnun(2)	155	3.7	3.1			
	Memnun değil (3)	152	4.2	3.5			
KB	Evet memnun (1)	44	8.0	4.2	1.891	.152	-
	Kısmen memnun(2)	155	8.7	3.9			
	Memnun değil(3)	152	9.3	4.2			

* p < .05

Tablo 21’de çalışanların verim düzeylerini algılama durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. DT, D ve KB puan ortalamaları incelendiğinde tüm gruplar arasında farklılığın anlamlı olduğu ($F=15.858$, $F=8.953$, $F=38.215$, $p<.05$) belirlenmiştir. Tukey testi sonucunda DT, D ve KB puan ortalamalarının benzer düzeyde anlamlı dağıldığı görüldü. Mesleğindeki verim düzeyini kısmen verimli olarak algılayanların puan ortalaması ($Ort=15.2\pm6.7$, $Ort=4.3\pm3.3$ ve $Ort=10.1\pm3.6$), mesleğindeki verim düzeyini çok verimli olarak algılayanların puan ortalamasından ($Ort=11.7\pm6.6$, $Ort=3.1\pm2.9$ ve $Ort=7.1\pm3.9$) daha yüksek çıkmıştır

Tablo 21. Meslek Elemanlarının Verim Düzeylerini Algılama Durumlarına Göre MTÖ Alt Bileşenlerinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Meslekteki verim düzeyi	N	Ort	SS	F	p	Farklılık
DT	Çok verimli (1)	150	11.7	6.6	15.858	.000*	1-2, 1-3
	Kısmen verimli (2)	194	15.2	6.7			
	Verimsiz (3)	7	21.2	7.2			
D	Çok verimli (1)	150	3.1	2.9	8.953	.000*	1-2, 1-3
	Kısmen verimli (2)	194	4.3	3.3			
	Verimsiz (3)	7	6.7	5.3			
KB	Çok verimli (1)	150	7.1	3.9	38.215	.000*	1-2, 1-3, 2-3
	Kısmen verimli (2)	194	10.1	3.6			
	Verimsiz (3)	7	15.4	3.0			

* $p < .05$

6. TARTIŞMA

Bu kısımda, özel eğitim alanında çalışan meslek elemanlarının tükenmişlik düzeylerini, cinsiyet, medeni durum, engelli bireylere hizmet veren bir kurumda kendi isteğiyle çalışmayı seçip seçmeme, iş arkadaşlarından destek görüp görmeme, üstlerden takdir görüp görmeme, yaş gruplarına, çocuk sahibi olup olmama, meslekteki çalışma sürelerine, iş yaptıkları mesleklerine göre, haftalık çalışma saati, ailelerin aşırı beklentilerinin bireyi olumsuz etkileyip etkilememesi, hizmet karşılığı alınan ücretten memnun olup olmama, mesleğinde kendini verimli bulup bulmamaları açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığına ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Literatür incelendiğinde, tükenmişlik düzeyleriyle ilgili yurt içinde özel eğitimde çalışan tüm meslek gruplarının dahil edildiği az sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Bu yüzden araştırma sonuçları yorumlanırken bu sınırlılık dikkate alınmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların %52.4'ü kadındı (Tablo 2). Vızlı'nın çalışmasında çalışanların %48.6'sı kadındır (3). Çokluk'un araştırmasında ise çalışanların %51.0'ı kadındır (66). Araştırma bulgumuzla benzerlik gösteren bu sonuçlar özel eğitim alanında çalışmayı her iki cinsiyetin de birbirine yakın oranda seçtiğini düşündürmektedir.

Araştırmada elde edilen verilere göre çalışanların %32.8'i evli ve %67.2'si bekârdı (Tablo 2). Bu bulgu ile çalışanların büyük çoğunluğun düzenli bir hayat yaşamadıkları ve iş yaşamlarının dışında bir sorumluluklarının olmadığı söylenebilir. Aksoy'un çalışmasında çalışanların %66.3'ü, Oruç'un çalışmasında %74.0'ı, Yiğit'in çalışmasında öğretmenlerin %71.6'sı evlidir (43, 65, 67).

Araştırmaya katılan bireylerin %88.6'sı iş arkadaşlarından destek gördüğünü bulunmuştur (Tablo 3). Baysal ve Girgin'in çalışmasında çalışanların %89.6'sı arkadaşlarından işle ilgili destek gördüğünü ifade etmiştir (68). Bu bulgu araştırmamızla uyumludur.

Araştırma kapsamına alınan meslek elemanlarının MTÖ sorularına verdikleri cevaplara göre tükenmişliğin duyarsızlaşma parametresi sorularının tümünde (5, 10, 11, 15, 22) en fazla "hiçbir zaman", kişisel başarısızlık parametresindeki soruların tümünde (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) en fazla "çoğu zaman" yanıtını verdikleri görüldü. Duygusal tükenme bileşeninin soruların 3. (sabah kalktığımda bir gün daha

bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum), 20. (yolun sonuna geldiğimi hissediyorum) en fazla “hiçbir zaman”, 8. (yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum), 16. (doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor) en fazla “çok nadir” ve diğer sorulara ise (1, 2, 6, 13, 14) en fazla “bazen” cevabını vermişlerdir (Tablo 6). Çalışma bulgumuz Çelebi E. ve Ulutaşdemir N.’in çalışma sonuçlarıyla uyumludur (14, 63).

Araştırma bulgularına göre araştırma kapsamındaki meslek elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt bileşeninden duygusal tükenme puan ortalamalarının orta düzeyde, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puan ortalamalarının ise düşük düzeyde olduğu bulunmuştur (Tablo 7). Çelebi E., Ulutaşdemir N. ve Girgin G. Baysal A.’nın çalışma sonuçları da çalışmamızdaki sonuçlarla benzerdir (14, 63, 68).

Araştırmaya katılan çalışanların, cinsiyete göre DT, D ve KB tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadı (Tablo 8). Tükenmişlik ile ilgili yapılan Izgar H., Oruç S., Öktem E., Yiğit A.’nın çalışmalarında da benzer sonuçlar bulunmuştur (41,43, 53, 67). Ancak Vızlı C., Ok S., Tümkaya S., Girgin G., Aksoy U., Ş.’nin çalışmalarında farklı sonuçlar bulunmuştur. Cinsiyete göre tükenmişlik çelişkili sonuçlar vermekte ve cinsiyet faktörü tartışmalıdır (3, 36, 39, 46, 65).

ÖERM’de çalışanların yaş gruplarına göre tükenmişlik puan ortalamaları yapılan analizler sonucunda anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$, Tablo 9). Bu araştırmaya katılan bireylerin yaşı arttıkça, tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Aksoy U. Ş.’nin çalışmasında da yaşla tükenmişliğin alt parametreleri arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (65). Oruç S. ve Karahan Ş.’nin çalışmalarında yaşın artmasıyla birlikte kişisel başarısızlığın azaldığı bulunmuştur (27, 43). Literatür incelemeleri sonucunda elde edilen sonuçlara göre daha çok yaşın artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığını gösteren sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların, medeni durumlarına göre evliler ile bekârlar arasında DT, D ve KB puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadı (Tablo 10). Elde edilen bu sonuç Karahan Ş. Şanlı S., Oruç S., ve Yiğit A.’nın çalışmalarlarıyla benzerlik göstermektedir (27, 32, 43, 67). Söz konusu çalışmadan farklı sonuçlar gösteren çalışmalarda mevcuttur. Öktem E.’nin çalışmasında medeni

durumun tükenmişlik üzerinde belirleyici bir etken olarak görülmüş ve Kulaksızoğlu A.'nin çalışmasında duyarsızlaşma boyutunda, Aksoy Urfalı Ş. ise medeni durumun tükenmişliğin tüm boyutlarında etkili bir faktör olduğunu belirlemiştir (16, 53, 65). Medeni durum ve tükenmişlik arasındaki araştırmaların sonuçları çelişkilidir.

Meslek elemanlarının çocuk sahibi olma durumlarına göre MTÖ alt bileşenlerinden almış oldukları puan ortalamaları yapılan analiz sonucunda, DT, D ve KB puan ortalamalarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$, Tablo 11). Aksoy U.Ş., Çelebi E. ve Kaya A.'nin çalışmalarında elde ettiği sonuçlar kendi çalışmamızdaki bulgularla örtüşmektedir (4, 14, 65). Çocuk sahibi olma ile tükenmişlik puanları arasında ilişki olan araştırmalarda mevcuttur. Ulutaşdemir, N., çocuğu olmayan öğretmenlerin, çocuk sahibi olan öğretmenlere göre tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarından daha fazla tükenmişlik yaşadığı bulmuştur (17). Izgar, H.'nin araştırmasında ise çocuk sahibi olma durumu ile tükenmişliğin duygusal tükenme bileşeninde anlamlı farklılaşma görülmezken, çocuk sayısı faktörünün duyarsızlaşma parametresi üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir (41).

Meslek elemanlarının çalışma sürelerine göre MTÖ alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları yapılan analiz sonucunda, tükenmişliğin DT, D ve KB alt bileşenlerinde çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$, Tablo 12). Şahin D, Turan FN, Alparslan N. ve ark. (70) ve Kurçer MA.'nin (71) araştırma sonuçlarına göre meslekteki görev süresi, tükenmişliğin hiçbir alt bileşenlerinde fark gözlenmemiş. Bu araştırmalar araştırma bulgumuzu destekler niteliktedir. Çelebi E. ve Oruç S.'nin çalışmasında hizmet süresi artıkça kişisel başarısızlık düzeyi azalmaktaydı (14, 43). Çelebi E.'nin araştırma sonucuna göre 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması 0-5 ve 10 yıl ve üzeri çalışanlardan, anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuş ve duyarsızlaşma puanı çalışma yılından etkilenmemiştir. Öktem E. ve Şahin ED.'nin araştırma sonucuna göre öğretmenlerin meslekte çalışma yıllı fazla olanların daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir (53, 72).

Araştırma grubunun öğrenim durumu ile ilgili özelliklerine göre MTÖ alt boyutlarından (DT, D, KB) alınan puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktu

(Tablo 13). Şahin ve arkadaşlarının 2007 yılında yapmış oldukları araştırmada Öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumları yükseldikçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeyinde tükenmişlikleri azalmaktadır (69).

Çalışanların mesleklerine göre tükenmişlik puan ortalamaları yapılan analiz sonucu DT ve KB puan ortalamalarının mesleklerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$). Fark çıkan tükenmişlik puan ortalamalarında, farkların hangi grup ya da grupların lehine olduğunu belirlemek için post-hoc Tukey testi kullanılmıştır. Test sonucunda D puanları Fizyoterapist ve PDR mesleğindeki çalışanlar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p < .05$). Fizyoterapistlerin D puan ortalaması PDR çalışanlarının puan ortalamasından yüksek çıkmıştır (Tablo 14). Fizyoterapistler PDR çalışanlarına göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır. Çelebi E., Aksoy U.Ş. ve Oruç S.'nin yaptığı çalışmalarda mezun olunan program ile tükenmişliğin hiçbir bileşeni arasında bir fark bulunmamış (14, 43, 65).

Meslek elemanlarının çalıştıkları haftalık ders saatlerine göre tükenmişlik düzeylerine ilişkin MTÖ alt bileşenlerinden aldıkları puan ortalamaları Tablo 15'de gösterilmiştir. Çalışanların D ve KB alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarına göre gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > .05$). DT puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür ($p < .05$). Bu araştırma grubunda bireylerin haftalık ders saati süresi artıkça DT artmaktadır. Çalışmamızla benzer sonuçlar olarak Kaya A.'nin araştırmasında da çalışanların haftalık ders saatleri artıkça DT artmaktadır (4). Vızlı (2005)'nin araştırmasında öğretmenlerde girilen ders sayısı artıkça duyarsızlaşmanın azaldığı bulunmuştur (3).

Meslek elemanlarının özel eğitimde çalışmayı kendi isteğiyle seçip seçmeme durumuna göre karşılaştırıldığında MTÖ tüm alt ölçeklerinde aldıkları puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayı seçmeyenlerin DT, D ve KB puanlarının ortalamaları, özel eğitimde kendi isteğiyle çalışmayı seçenlerin puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır (Tablo 16). Bireylerin meslek seçimini kendi tercihleriyle yapmış olması, bireyin işini severek yapmasını ve daha çok mesleki doyum almasını sağladığından dolayı tükenmişliği azaltıcı rol oynar. Oruç S.'nin çalışmasında mesleğini isteyerek seçmeyenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, mesleğini isteyerek seçenlerden

anlamli düzeyde yuiksek cikmiftir (43). Vızlı C. ve Şahin D.'nin çalışmalarında da mesleğini isteyerek sečenlerin tikenmişlik puanları dufuk bulunmuştur (3,70). Kulaksızoğlu A. ve arkadaşlarının çalışmasında ise tikenmişlik düzeyi ile alanlarını isteyerek seçme durumu arasında bir anlamlılık yoktu (15).

Çalışanların hizmet verdiği engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentilerinden olumsuz etkilene durumlarına göre tikenmişlik durumu incelenmiştir. DT, D ve KB puan ortalamaları incelendiğinde tüm gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < .05$). Tukey testi sonucunda DT, D ve KB puan ortalamalarının benzer düzeyde anlamlı dağıldığı görüldü. Ailelerin aşırı beklentilerinden olumsuz etkilendiğini belirten çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha fazla tikenmişlik yaşamaktadır (Tablo 17). Çelebi E. ve Aksoy U.Ş'nin çalışmasında engelli bireylerin ailelerinden olumsuz etkilendiğini ve ailelerle sorun yaşadığını belirten öğretmenler, duygusal tikenme ve duyarsızlaşma parametrelerinde tikenmişlik yaşamış olup fark anlamlı cikmiftir (14, 65).

Araştırma bulgularına göre iş arkadaşlarından yaptığı işle ilgili yeterince destek gördüğünü ifade eden öğretmenlerin, tikenmişliğin alt bileşenlerinin tümündeki puanlarının ortalaması, iş arkadaşlarından yeterince destek görmeyenlerin puan ortalamasından daha dufuk bulundu ($p < .05$) (Tablo 18). Iř arkadaşlarının yardımı, yapıcı yöndeki eleştirileri ve destek niteliğindeki dufuşnceleri çalışanın iş yerinde yaşayacağı tikenmişliği azaltır. Araştırma sonucumuzla benzer sonuçların alındığı bir diğer çalışma Girgin G. (46)'in çalışmasıdır. Aksoy U. Ş.'nin çalışmasında iş arkadaşlarından destek görmeyenlerin tikenmişliğin kişisel başarısızlık alt bileşeninde tikenmişlik yaşadıklarını bulmuştur (65). Oruç S.'nin çalışmasında tikenmişliğin hiçbir parametresinde farklılık bulunmamıştır (43).

Çalışmamızda çalışanların üstlerinden takdir alıp almama durumuna göre değerlendirilme sonuçlarında, üstlerinden takdir görmediği dufuşnenlerde tikenmişliğin alt bileşenlerinden duygusal tikenme ve kişisel başarısızlık puan ortalamaları daha yuiksek cikmiftir. ($p < .05$) (Tablo 19). Baysal (33)'ın ve Girgin'in (46) ğretmenlerle ilgili çalışmalarında üstlerinden takdir görmeyenlerin duygusal tikenme ve kişisel başarısızlık puan ortalamalarının üstlerinden takdir görenlere oranla daha yuiksek ciktığı bulmuşlardır. Bu sonuçlar çalışmamızın sonuçlarıyla rtuşmektedir. Çalıştığı iş ortamında üstlerinin takdirini alan ve başarısı desteklenen

çalışanların daha az tükenmişlik yaşadığı ve takdir görmeyen öğretmenlerde tükenmişlik puanı yüksektir. Aksoy'un çalışmasında idarecilerinden destek görmeyen çalışanların tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları idarecilerinden destek alan çalışanlara göre daha fazla bulmuştur (65).

Çalışanların aldıkları ücretten memnuniyet durumlarına göre tükenmişlik puanları yapılan analiz sonucu D ve KB bileşenlerindeki puan ortalamalarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > .05$). Fark çıkan tükenmişlik puanlarında, farkların hangi grup ya da grupların lehine olduğunu belirlemek için post-hoc Tukey testi kullanılmıştır. Test sonucunda DT puanları tüm gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p < .05$). Aldıkları ücretten kısmen memnun olanların DT puan ortalaması, memnun olanların puan ortalamasından yüksek çıkmıştır (Tablo 20). Bireyin hizmet verdiği sektörde aldığı ücretten memnun olmaması bireyin tükenmişlik yaşamasına yol açabilmektedir. Çelebi E.'nin araştırmasında aldığı ücretten memnun olmayan öğretmenlerin DT ve D puanlarının ortalamaları yüksek bulunmuştur (14). Taycan ve arkadaşlarının yaptığı bir diğer araştırmada ise aldığı ücreti yeterli bulmayanlarda tükenmişlik oranları daha yüksek çıkmıştır (73). Oruç S.'nin çalışmasında ise öğretmenlerin aldıkları ücretten memnun olup olmamalarına göre tükenmişlik puanları arasında hiçbir fark bulunmamıştır (43).

Çalışanların verim düzeylerini algılama durumlarına göre tükenmişlik durumu incelenmiştir. DT, D ve KB puan ortalamaları incelendiğinde tüm gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p < .05$) belirlenmiştir. Tukey testi sonucunda DT, D ve KB puan ortalamalarının benzer düzeyde anlamlı dağıldığı görüldü (Tablo 21). Mesleğinde kendini verimsiz olarak gören meslek elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puan ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Mesleğinde kendini verimsiz gören öğretmenler daha fazla tükenmişlik ortalamasına sahiptir. Mesleğinde kendini verimli olarak gören bireylerin mesleki verimin doyumunu ile daha az tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Girgin G.'nin ilkökul öğretmenleri üzerine ve Baysal A.'nin lise öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada elde ettikleri sonuçlar çalışmamızdaki ile uyumludur (33, 46). Çelebi E. ve Cemaloğlu ve Şahin'in çalışmalarındaki sonuçlarda da kendini mesleğinde verimli görme durumunun tükenmişliğin alt basamaklarını etkileyen bir faktör olarak göstermiştir (14, 69).

Mesleğinde kendisini verimli olarak görmeyen meslek elemanları duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı parametrelerinde tükenmişlik yaşamaktadırlar.



7. SONUÇLAR

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre;

- Çalışanlar orta düzeyde duygusal tükenme, düşük düzeyde duyarsızlaşma ve düşük düzeyde kişisel başarısızlık yaşamıştır.
- Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, öğrenim durumu ve çalışma süreleri tükenmişliği etkilememiştir.
- Bireylerin meslek seçimini kendi isteğiyle tercih etmiş olması, bireyin mesleğini severek yapmasını sağlayarak bireyin tükenmişliğini azaltır.
- Araştırma kapsamındaki meslek elemanlarının işyerlerindeki arkadaşlarından yaptıkları işle ilgili yeterince destek görmemesi, duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı artırmıştır.
- Meslek elemanlarının üstlerinden takdir görmeme durumu, duygusal tükenmeyi ve kişisel başarısızlığı artırmıştır.
- Çalışanların mesleklerine göre tükenmişlik düzeylerinde, fizyoterapistler PDR mezunlarına göre tükenmişliğin duyarsızlaşma alt bileşeninde daha fazla tükenmişlik yaşamıştır.
- ÖERM’de çalışan bireylerin verdikleri haftalık ders sayısı artıkça bireylerde duygusal tükenme artmıştır.
- Çalışanların hizmet verdiği engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentileri karşısında olumsuz etkilendiğini belirtenler aynı zamanda daha fazla tükenmişlik yaşamıştır.
- Meslek elemanlarının aldıkları ücretten memnuniyet durumuna göre; verdiği hizmet karşılığı aldığı ücretten memnun olma düzeyi yükseldikçe çalışanlarda duygusal tükenme azalmıştır.
- Mesleğindeki verim düzeyini olumlu olarak algılama düzeyi yükseldikçe meslek elemanlarındaki tükenmişlik düzeyi düşmüştür.

8.ÖNERİLER

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışanlarda gelişen duyarsızlaşmanın nedenini sorgulayacak ve duyarsızlaşmayı önleyecek çalışmaların yapılması,
2. Meslek seçiminde iyi bir danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilerek, özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışacak kişilerin bu alanda çalışmayı severek ve isteyerek seçmelerinin sağlanması,
3. Deneyimli meslek elemanlarının, işe yeni başlayanlara bilgi ve tecrübelerini aktarması ve yaptıkları işle ilgili onları desteklemesi,
4. ÖERM'deki kurum yöneticileri çalışanların davranış ve performanslarındaki gelişmelerini takdir etmeli ve çalışanlarını destekleyerek motive etmeli,
5. Diğer mesleklerde çalışanlarla kıyaslandığında Fizyoterapistlerde gelişen duyarsızlaşmanın nedenlerini irdeleyerek, duyarsızlaşmanın azaltılması için gerekli olan destek verilmeli,
6. Özel eğitimde çalışan meslek elemanlarının haftalık ders sayısı düşürülmeli,
7. Özel eğitim hizmeti alan engelli bireylerin aileleri hem eğitsel hem de psikolojik açıdan desteklenerek, ÖERM'deki çalışanların engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentileri karşısında olumsuz etkilenme durumları azaltılmalı ve kurumlarda velilerin eğitilerek engelli çocukların eğitim gereksinimleri konusunda bilgilendirilmeli,
8. Engellilere yönelik hizmet veren ÖERM'de çalışan meslek elemanlarının maaşlarında düzenlemeler yapılarak, ekonomik koşulları iyileştirilebilir.

9. KAYNAKLAR

1. World Health Organization . Constitution of the World Health Organization: Principles. Geneva: World Health Organization, 1948.
2. DJ. Lollar and EM. Andresen. People with disabilities. R Detels, Oxford Textbook of Global Public Health, 6 th edition, United Kingdom, Oxford University Press, 2015, 1392-1407
3. 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, İstanbul, 2005.
4. KAYA A. Isparta ilinde engellilere yönelik hizmet veren kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan meslek gruplarında tükenmişlik düzeyi Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı ABD Yüksek Lisans Tezi ISPARTA,2010
5. Freudenberger Herbert J. Staff Burnout, Journal of Social Issues 1974; 30:159-168
6. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory; Press Palo Alto; CA. 1986.
7. Gök, F. (2012). Eğitim hakkı bağlamında anadilinde eğitim. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 10(37), 10-2
8. Millî Eğitim Bakanlığı. (2012). Özel eğitim kurumları yönetmeliği (Sayı: 28296). Ankara: Resmî Gazete.
9. Ataman A. Özel gereksinimi Olan Çocuklar ve Özel Eğitim. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2005; 19
10. Özçelik, D. A. (2010). Eğitim programları ve öğretim (1. Baskı). İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.
11. Ersoy Ö. Avcı N. Özel Gereksinimi Olan Çocuklar ve Eğitimleri Özel Eğitim. İstanbul: Yapa Yayınları. 2007:7
12. 31.05.2006 tarih ve 26184 sayılı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği Resmî Gazete

13. 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükümünde Kararname Madde: 4
14. 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 ELAZIĞ
15. Kulaksızoğlu, A., vd., (2011), Engelli Çocuk ve Ergenlerin Hakları, Çocuk Vakfı Yayınları, İstanbul
16. Kulaksızoğlu, A., (2003), Farklı Gelişen Çocuklar, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
17. Ulutaşdemir, N. (2007). Engelli Çocuklarda İletişim ve Oyunun Önemi, Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 2, 5, Elazığ, s.36.
18. Oral, Aydan, et al. “Dünya engellilik raporu: Harekete çağrı.” Turkish Journal of physical Medicine & Rehabilitation/ Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi 58.3, 2012.
19. DİE, ÖZİ, Türkiye Özürlüler Araştırması 2002. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, 2004.
20. TÜİK, Türkiye Sağlık Araştırması 2012. Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara, 2013.
21. TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması 2011. Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara, 2013.
22. Özel Eğitim Hizmetleri Tanıtım El Kitabı (2006) Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, Ankara
23. Ulutaşdemir, Nilgün. “Engelli çocukların eğitimi” Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi 2.5 (2007): 119-130.
24. MEB tarafından 1.7.2005 tarih ve 5378 sayılı özürlüler ve bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamede değişiklik yapılması hakkında kanun
25. F. & Şahin, D. (2012) Engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi,1 (2), 275-294.
26. Eren, V., & Durna, U. (2006) Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. İ.İ.B.F. Dergisi, 10 (9), 40-51

27. Karahan, Ş. ve Uyanık Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz yeterlilik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29, 1-14.
28. Dünya Sağlık Örgütü (1998), Dünya Sağlık Raporu, Çev. Ed. Metin, B., Akın, A., Güngör, İ. Ankara: Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, 45-57.
29. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior 1981; 2: 99–113.
30. Johnson AB. Gold V. Knepper D. Frequency and intensity of professional burnout among teachers of the mildly handicapped. College-Student Journal 1984; 18 (3): 261-266.
31. Başören, M. (2005), “Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
32. Şanlı, S. (2006), “Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
33. Baysal A. Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 1995.
34. Çam, O. (1991), “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Araştırılması”, 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
35. Arı GS. Bal EÇ. Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2008; 15(1): 131-148.
36. Ok S. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Rol çatışması Rol belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002. Ankara.)

37. Kaya O.Ş. Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. 2010.
38. Çam, M. O. (1995), Tükenmişlik, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
39. Tümkaya, S. (1996), “Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
40. Murat M. (2000), “Sınıf öğretmenlerinde 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişiminin haritalanması ve bazı değişkenlere göre incelenmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
41. Izgar H. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Nobel Yayın Dağıtım. 2.Basım. 2003; 1.
42. Havle N, İnem MC. Yener F. Gümüş H. İstanbul'da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi 2008; 21(1-4):4-13.
43. 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 ADANA
44. Sabuncuoğlu Z. Örgütsel Psikoloji. 2, Bursa: Ezgi Kitapevi, 1996.
45. Sever, A. (1997), “Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması”, Yayımlanmamış Doktora Tezi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
46. Girgin, G. (1995), “İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir İli Kırsal Ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

- 47.** Dilsiz B. Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006.
- 48.** Izgar, H. (2001), Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara: Nobel Kitapevi.
- 49.** Iacovides, A. Fountoulakis, K. N. ve Kaprinis, G. (2003), “The relationship between job stres, Burnout And Clinical Depression”, Journal Of Affective Disorders, 75, 209-221.
- 50.** Sat S. Örgütsel Ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2011
- 51.** Kaçmaz N. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 2005; 68(1): 29-32.
- 52.** Tunç T. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2008
- 53.** Öktem E. İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, 2009.
- 54.** Ersoy F, Yıldırım C, Edirne T. Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu. Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi Şubat Sayısı, 2001.
- 55.** Baltaş A, Baltaş Z. Stres ve Stresle Başa Çıkma Yolları. Remzi Kitabevi 1996. İstanbul.
- 56.** Torun A. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Editör: Tevrüz S. 3. Baskı. Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, 2006: 48-49

- 57.** Kutlay M. İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2011.
- 58.** Çalışkan A. Yeni Mezun Hemşirelerde İş Doyumu Tükenmişlik ve Gerçeklik Şokunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yönetim Anabilim Dalı. 2010.
- 59.** Balcıoğlu İ. Memetali S Rozant R. Tükenmişlik Sendromu. Dirim Tıp Gazetesi 2008; 83:99-104.
- 60.** Silah M. Endüstride Çalışma Psikolojisi. Ankara: Seçkin yayıncılık. Geliştirilmiş 2. Baskı 2005; 174-175.
- 61.** Taze S. Acil Servis ve Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. 2008
- 62.** Ergin C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22-25 Eylül 1992.
- 63.** Ulutaşdemir N. Kilis Kent Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2011.
- 64.** Sucuoğlu B, Kuloğlu N. Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. Türk Psikoloji Dergisi; 1996;11(36): 44- 60.
- 65.** Aksoy Urfalı Ş. Eskişehir ili Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2007.
- 66.** Çokluk O. Engelliler Okullarında Görev Yapan Yöneticilerde ve Öğretmenlerde Tükenmişlik. Özel Eğitim Dergisi 2001; 3 (1):35-47
- 67.** Yiğit A. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlığı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi,

Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, 2007.

68. 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.

69. Şahin D. ve Cemaloğlu, N. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 2007; Cilt:15, No:2, SS:465-484.

70. Şahin D. Turan FN. Alparslan N. ve ark. Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyleri. Nöropsikiyatri Arşiv Dergisi, 2008; 45: 116-121.

71. Kurçer MA. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 2005; (2) 3: 10-15.

72. Şahin ED. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. 2007.

73. 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

10. ÖZGEÇMİŞ



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



ÖZGEÇMİŞ

Adı	Musa	Soyadı	ERDOĞAN
Doğum Yeri	Hani	Doğum Tarihi	09/01/1992
Uyruğu	T.C	Tel	0544 526 2518
E-posta	fzt.musaerdogan@gmail.com		

EĞİTİM DÜZEYİ

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Tezli Yüksek Lisans		
Tezsiz Yüksek Lisans		
Lisans	SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ	2013
Lise	ÖZEL YENİ ORTADOĞU LİSESİ	2007

İŞ DENEYİMİ

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
Fizyoterapist	Bağlar İlçe Sağlık Müdürlüğü	2018-Halen
Fizyoterapist	Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi	2014-2018

Yabancı Dil Sınav Notu

ÜDS/YDS	YÖKDİL	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE
-	42.5	-	-	-	-	-	-	

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	82.6	73.1	60.9
(Diğer) Puanı			

11.EKLER

EK 1

EK 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket bir tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; özel eğitim alanında çalışan meslek elemanlarının tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemektir. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır, bundan dolayı anketler kişi veya kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isimlerinizi yazmayınız. Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

1- Cinsiyetiniz : () Erkek () Kadın

2- Yaşınız :

3- Medeni durumunuz : () Evli () Bekar () Boşanmış

4-Kaç tane çocuğunuz var? () Yok () 1 () 2 () 3 ve üzeri

5- Toplam Çalışma Süreniz : () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üstü

6- Öğrenim durumunuz : () Lisans () Yüksek lisans / Doktora

7-Çalıştığınız kurumdaki mesleğiniz: () Öğretmen () Fizyoterapist () Psikolog () Uzman Öğretici () Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uzmanı () Odyoloji () Diğer-belirtiniz:.....

8- Haftada ortalama kaç saat derse giriyorsunuz ? () 20 saat ve altı () 20-30 saat () 31 saat ve üstü

9- Engelli bireylere hizmet veren bir kurumda çalışmayı isteyerek mi seçtiniz? () Evet () Hayır

10-Çalıştığınız engelli bireylerin ailelerinin aşırı beklentileri sizi olumsuz etkiliyor mu? () Evet () Kısmen

() Hayır

11- İş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz? () Evet () Hayır

12- Üstlerinizden takdir görüyor musunuz? () Evet () Hayır

13- Yaptığınız işin karşılığında aldığınız ücretten memnun musunuz?

() Evet memnunum () Kısmen memnunum () Memnun değilim

14- Mesleğinizdeki verim düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? () Çok verimli () Kısmen verimli () Verimsiz

15-Mesleğinizle ilgili en önemli sorunuz nedir?

16-Çalışma yaşamınızda daba verimli ve mutlu olmanız için neler yapılabilir ? Beklentileriniz (önerileriniz) nelerdir?

EK 2

EK 2

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Bu araştırmada değişik mesleklerden kişilerin iş ile ilgili tutumları incelenmektedir. Bu amaçla hazırlanan elinizdeki ankette, insanların işleri ile ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Bunun için, ifadelerin yanında "Hiçbir zaman"dan "Her zaman"a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir Sizin o ifade ile ilgili yaşadığınız hangi cevap basamağına daha uygun ise o basamağın altındaki kutuya bir (x) işareti koyunuz. Bu ankette size verilen bazı cümlelerde "işim gereği karşılaştığım insanlar" ifadesi yer almaktadır. Sizde bu ifade ile karşılaştığınızda, kendi işiniz dolayısıyla hizmet verdiğiniz, sorunlarıyla uğraştığınız ya da işi yürütmek için muhatap olduğunuz insanları düşünün. Bu ankette kimliğiniz gizli tutulacaktır. Yani araştırmacıların dışında hiç kimse yanıtınızı öğrenmeyecektir. Verdiğiniz yanıtla bizim için çok değerlidir. Bu araştırmada bize yardımcı olduğunuz için çok teşekkür ederiz.

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlamam					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yorucu					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu inanıyorum					
10. Bu işte çalıştıktan beri insanlara karşı sertleştim					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
12. Çok şeyler yapabilecek gücüm yok					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlara aramda rahat bir hava yaratırım					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissedirim					

EK-3**ETİK KURUL RAPORU**

**DİCLE ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK
ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
DİCLE UNIVERSITY MEDICAL FACULTY ETHICS COMMITTEE FOR
NONINTERVENTIONAL STUDIES**

41

KARAR

Prof. Dr. Günay SAKA, Fizyoterapist Musa ERDOĞAN isimli araştırmacılar tarafından planlanan "Diyarbakır ili Kayapınar ilçesi özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışanların özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri" başlıklı araştırmaya *Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurul'u* tarafından toplantıda hazır bulunan üyeler tarafından oy birliği ile onay verilmiştir. Ancak çalışmaya başlanabilmesi için çalışmanın yapılacağı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon merkezlerinin bağlı olduğu kurum müdürlüğünden Resmi Çalışma İzininin alınması ve alınan izin bir örneğinin Etik Kurulumuza iletilmesi gerekmektedir.

Klinik araştırma tamamlanıp yayın aşamasına geldiğinde, yayına sunulan bildiri veya makalenin bir örneğinin Etik Kurul'a verilmesi zorunludur.

DECISION

The project titled as "Characteristics and burnout levels of workers in special education and rehabilitation centers in Kayapınar, Diyarbakır" planned by Günay SAKA, Musa ERDOĞAN has been approved by Ethics Committee of Dicle University Faculty of Medicine.

Oturum No (Meeting number) :	Tarih (Date): 25.01.2018	Saat (Hour): 14:00-15:00		
KURUL BAŞKANI (CHIEF)	Prof. Dr. Hüseyin BÜYÜKBAYRAM			
KURUL ÜYELERİ / MEMBERS				
ÜNVANI	ADI-SOYADI	KURUMU	BRANŞI	İMZA
1	Prof. Dr. Hüseyin BÜYÜKBAYRAM	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Patoloji	
2	Prof. Dr. Levent ERDİNÇ	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyokimya	
3	Doç. Dr. Aziz KARABULUT	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Kardiyoloji	
4	Doç. Dr. İlker KELLE	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Tıbbi Farmakoloji	
5	Doç. Dr. Haktan KARAMAN	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	
6	Doç. Dr. Zülfükar YILMAZ	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	İç Hastalıklar	
7	Doç. Dr. M. Veysi BAHADIR	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Genel Cerrahi	
8	Doç. Dr. Ezeli AZARKAN	Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi	Öğretim Üyesi	
9	Yrd. Doç. Dr. İsmail YILDIZ	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Biyoistatistik	
10	Yrd. Doç. Dr. Diclehan ORAL	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyoloji	

Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlık Binası Zemin Kat 21280 Kampüs/DIYARBAKIR
Telefon:+90.412 . 248 80 01-16/4631 Faks:+90.412. 248 84 40 kuruletikdiyar@gmail.com

EK-4

KOMİSYON KARARI



T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 30769799/605.01-E.11169750
Konu : Araştırma İzni

07/06/2018

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarih ve 12607291 sayılı 2017/25 Nolu Genelgesi
b) Dicle Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 27.02.2018 tarih ve 4399 sayılı yazısı.

Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Musa ERDOĞAN'ın "**Diyarbakır İli Kayapınar İlçesi Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışanlarının Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri**" konulu araştırma çalışması için İlimiz Kayapınar İlçesinde bulunan Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Personellere yönelik çalışma yapmak istediği ilgi (b) yazıda belirtilmektedir.

Söz konusu araştırma çalışmasının Okul/Kurum Müdürlerinin gözetiminde ve sorumluluğunda gönüllülük esasına bağlı olarak, 2017-2018 eğitim öğretim yılı içerisinde eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapılması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Hasan ASLAN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/06/2018

Tolga TOĞAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

12. ORJİNALLİK RAPORU

DİYARBAKIR İLİ KAYAPINAR İLÇESİ ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖZELLİKLERİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 14	% 15	% 3	% 12
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.ilkergedik.net İnternet Kaynağı	%3
2	tez.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	%3
3	acikders.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	%3
4	www.ogretmenlerhaber.com İnternet Kaynağı	%2
5	Submitted to Dicle University Öğrenci Ödevi	%1
6	libratez.cu.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
7	Submitted to TED Ankara College Öğrenci Ödevi	%1
8	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	%1