

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

**ISPARTA İLİNDE ENGELLİLERE YÖNELİK HİZMET
VEREN KAMU VE ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA
ÇALIŞAN MESLEK GRUPLARINDA TÜKENMİŞLİK
DÜZEYİ**

AYLİN KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. ERSİN USKUN**

Tez. No: 60

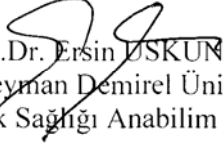
2010-İSPARTA


KABUL VE ONAY SAYFASI


Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğüne;

Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı** çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 16/06/2010

Tez Danışmanı : 
Doç.Dr. Ersin ÜSKÜN
Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Üye : 
Doç.Dr. Ahmet Nesimi KİŞİOĞLU
Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Üye : 
Yrd. Doç.Dr. Ümit AKÇA
Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi
Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi

ONAY : Bu yüksek lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulu' nca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Serpil DEMİRCİ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimimde büyük emeği olan hocalarımdan, tezimi hazırlama sürecinde bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan, tez boyunca hiçbir zaman desteğini esirgemeyen ve böyle güzel bir çalışmayı yapmamda öncü olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ersin USKUN'a, Anabilim Dalı Başkanı Sayın Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e, diğer öğretim üyesi hocalarım; Sayın Doç. Dr. Ahmet Nesimi KİŞİOĞLU'na ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Yonca SÖNMEZ'e teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	v
TABLolar DİZİNİ	vi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİ	3
2.1 Engellilik	3
2.1.1 Tanımlar	3
2.1.2. Engelliliğin Önemi	4
2.1.3. Engellilerin Gereksinimleri	5
2.1.3.1. Eğitim Hakkı	6
2.1.3.2. Sağlıklı Yaşam Hakkı	7
2.1.3.3. Sosyal Yaşamdaki Destek	8
2.1.3.4. Ayrımcılığın Önlenmesi	9
2.1.3.5. İstihdam Olanakları	9
2.1.4. Engelliliğin Türkiye’de Durumu	11
2.1.5. Engelliliğin Dünyadaki Durumu	12
2.1.6. “Özel Gereksinimli” Bireyler ve Özel Eğitim	12
2.1.7. Milli Eğitim Bakanlığı ve Özel Eğitim Kurumları	13
2.1.8. Engelli Bireylerle Uğraşan Meslek Grupları	14
2.1.8.1. Özel Eğitimci	14
2.1.8.2. Sosyal Hizmet Uzmanı	15
2.1.8.3. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Uzmanı	16
2.1.8.4. Psikolog	16
2.1.8.5. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uzmanı	17
2.2. Tükenmişlik	18
2.2.1. Tanım	18
2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri	19
2.2.2.1. Kişisel Faktörler	20

	Sayfa
2.2.2.1.1. Demografik Özellikler	20
2.2.2.1.2. Rol Çelişkisi	20
2.2.2.1.3. Beklentiler	21
2.2.2.1.4. Güçsüzlük ve Sorumluluk Duygusu.....	21
2.2.2.1.5. İş Doyumu ve Motivasyon	21
2.2.2.2. Çevresel Faktörler	22
2.2.2.2.1. İnsan İlişkileri	22
2.2.2.2.2. İzolasyon Duygusu	22
2.2.2.2.3. Örgütsel Nedenler	22
2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	23
2.2.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	23
2.2.3.2. Davranışsal Belirtiler	23
2.2.3.3. Psikolojik Belirtiler	24
2.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları	25
2.2.4.1. Tükenmişliğin Kişisel Boyutu	26
2.2.4.2. İş Hayatına Etkileri	26
2.2.4.3. Davranış Bozuklukları	26
2.2.4.4. Kararsızlık	27
2.2.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	27
2.2.5.1. Bireyde Yapılabilecek Değişimler	27
2.2.5.2. Görev ve Rol Yapısındaki Değişiklikler	27
2.2.5.3. Yönetim ve Organizasyon İle İlgili Değişiklikler	28
2.3. İş Doyumu	28
2.3.1. İş Doyumu Etkenleri	28
3. GEREÇ VE YÖNTEM	30
3.1. Araştırmanın Amacı	30
3.2. Araştırmanın Tipi	30
3.3. Evren- Örnek Büyüklüğü ve Örnek Seçimi	30
3.4. Etik Kurallar ve Onay	30
3.5. Araştırma Hipotezleri.....	30
3.6. Bağımlı değişkenler	31

	Sayfa
3.7. Bağımsız Değişkenler	31
3.8. Veri Toplama Araçları	33
3.8.1. Anket Formu	33
3.8.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	33
3.8.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği.....	34
3.8.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği	34
3.8.3. Hackman İş Doyumu Ölçeği.....	35
3.9. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	35
3.10. Verilerin analizi.....	35
3.11. Araştırmanın Zamanlaması	36
3.12. Araştırmanın Kısıtlılıkları	36
4. BULGULAR.....	37
TARTIŞMA	52
SONUÇLAR	59
ÖNERİLER.....	62
ÖZET	64
ABSTRACT.....	65
KAYNAKLAR	66
EK 1	71
Anket Formu	71
EK 2	74
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	74
EK 3	75
Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği	75
EK 4	76
EK 5	77

KISALTMALAR

- WHO : Dünya Sağlık Örgütü
- TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
- ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
- FTR : Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon
- PDR : Psikolojik Danışmanlık Ve Rehberlik
- MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği
- DT : Duygusal Tükenme
- KB : Kişisel Başarı
- D : Duyarsızlaşma
- İDÖ : İş Doyumu Ölçeği
- MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1: 1995- 2001 yılları arası resmi- özel eğitim okulu/kurumu sayıları	14
Tablo 2. Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri	37
Tablo 3. Araştırma grubunun aile ile ilgili özellikleri.....	38
Tablo 4. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özellikleri (kurum ile ilişkili)	39
Tablo 5. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özellikleri (gelir ile ilişkili)	40
Tablo 6. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özellikleri (psikolojik özellikler ve algılanan iş doyumu ile ilişkili).....	41
Tablo 7. Araştırma grubunun diğer tanımlayıcı özellikleri.....	42
Tablo 8. Araştırma grubuna uygulanan Hackman İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Parametrelerinin (Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D) Puanları	42
Tablo 9. Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar	43
Tablo 10. Araştırma grubunun aile ile ilgili özelliklerine göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar	44
Tablo 11. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özelliklerine (kurum ile ilişkili) göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar	47
Tablo 12. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özelliklerine (gelir ile ilişkili) göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar	48
Tablo 13. Araştırma grubunun diğer tanımlayıcı özellikleri (sayısal değişkenler) ile ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanların korelasyonları	49
Tablo 14. Hackman İş Doyumu Ölçeğinden alınan puanlarla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu	50

	Sayfa
Tablo 15. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt parametrelerinden ‘duygusal tükenme’ puanıyla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu	50
Tablo16. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt parametrelerinden ‘kişisel başarı’ puanıyla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu	51
Tablo 17. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt parametrelerinden Duyarsızlaşma puanıyla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu	51

1. GİRİŞ

Engellilik; normal yaşına göre vücut fonksiyonlarında veya yapısındaki herhangi bir kayıp olarak tanımlanmaktadır (The Disability Partnership, 2003).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gelişmiş ülkelerde nüfusun %10'unu, gelişmekte olan ülkelerde ise %12'sini özürülülerin oluşturduğunu kabul etmektedir (WHO, 1981).

Engellilerin sorunları yalnızca kendilerini değil, ailelerini ve çevrelerini ilgilendiren toplumsal sorunlardır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Özürülülük çalışmasına göre, ülkemizde özürülülerin oranı %12,3 olup, bu oranın %2,6'sını ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özürülülerini oluştururken, %9,7'sini kronik hastalığı olanlar oluşturmaktadır (Türkiye Özürülüler Araştırması 2002).

Engelliler yaşadıkları toplumlarda birçok olumsuz tutum ve davranışla karşılaşabilmekte, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri farklılıklar gösterse de toplumların engellilere karşı tutum ve davranışları benzerlikler göstermektedir (Aytaç, 2000).

Engellilerin sosyal yaşama katılabilmeleri, bağımsız yaşam sürdürebilmelerine bağlıdır. Bu gerçekleştirilebildiği ölçüde "*kendisine yardımcı olabilen*" engelliler çoğalacaktır. Yardım ve hizmetlerin hedefi, engellileri başkalarına ve kurumlara bağımlı kılmak değil, aksine kendileriyle ilgili her türlü görev ve sorumluluğu üstlenebilecekleri konumlara ulaştırmaktır. Burada özellikle belirtmek gerekir ki, bu "bağımsızlık", zihinsel engelliler için de geçerlidir. Uluslararası birçok çalışma ve uygulama, bunun mümkün olabildiğini göstermektedir (Türkiye Özürülüler Araştırması 2002).Giderek engellilere yönelik dünyada ve buna paralel ülkemizde duyarlılığın arttığı dikkat çekmektedir. Bir yandan engellilere yönelik düzenlemeler ile ilgili gelişmeler yaşanırken öte yandan engelli gruplarıyla çalışan personel eksikliği hissedilmektedir.

Engelli bireylerle ilgilenen meslek gruplarından özel eğitimciler, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, fizik tedavi ve rehabilitasyon uzmanları ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik uzmanlarının en az aileler kadar sabır ve öz veri

göstermeleri gerekmektedir. Özellikle, öğrencilerle doğrudan temasın yoğunluğuna bağlı olarak, özel eğitim öğretmenlerinin diğer öğretmenlere oranla tükenmişliği daha fazla yaşamaya yatkın oldukları belirtilmektedir. (Weiskopf PE, 1980)

“Tükenmişlik” Kavramı, Freudenberger (1974)’ in “Journal of Social Issues” dergisinde yayınlanan makalesi ile literatüre girmiştir. Freudenberger’ e göre tükenmişlik; enerji ve güç kaynaklarında aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır. Freudenberger’den sonra mesleği gereği diğer insanlara hizmet veren ve onlarla bire bir çalışan meslek gurupları üzerinde tükenmişlikle ilgili birçok çalışma yapılmıştır.

En yaygın tükenmişlik tanımı, Maslach ve Jackson tarafından kullanılan üç bileşenli tükenmişlik tanımıdır. Maslach ve Jackson tükenmişliğin tanımını yaparken duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliğine ilişkin duyguları sınıfladıkları üç ayrı kategoriye ortaya koymuştur (Maslach 1986).

Duygusal tükenme, çoğunlukla bireyde diğer insanlara yardım ederken, istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden ortaya çıkan bitkinlik durumunu ifade eder. İkinci boyut olan duyarsızlaşma, insanlara nesnelermiş gibi davranmayı ifade eder. Tükenmişliğin üçüncü boyutu ise düşük kişisel başarı duygularıdır. Bu boyut çabaların olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı durumları ifade etmektedir (Maslach 1986).

Bu çalışmada engellilere yönelik hizmet veren meslek guruplarının, engelli çocukların özelliklerine ve gereksinimine ilişkin özel uygulamalar ve mesleki sorumlulukları nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin değişiklik göstereceği düşünülerek mesleki tükenmişlik düzeyleri belirlenecek ve cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey algısı, hizmet süresi, iş arkadaşlarından destek görme, üstlerinden takdir görme vb. durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenecektir.

2. GENEL BİLGİ

2.1 Engellilik

2.1.1 Tanımlar

Bu alanda bir kavram karmaşası olup, terimler çoğunlukla birbirleri yerine kullanılmaktadır. WHO kavram karmaşasını önlemek ve ortak bir dil oluşturmak amacıyla 1981 yılında bir sınıflama geliştirmiş ve bu sınıflamada kavramları şöyle tanımlamıştır:

Özürlülük (impairment): Kişinin fizyolojik, psikolojik, anatomik yapı ya da işlevlerindeki herhangi bir eksiklik ya da anormalliktir. Şu şekilde sınıflandırılır (WHO 1981).

1. İskelet sistemi bozuklukları
2. Entellektüel (zeka, bellek ve düşünce) bozukluklar
3. Görme ile ilgili bozukluklar
4. İşitme bozuklukları
5. Diğer psikolojik bozukluklar
6. Biçim, görünüm bozuklukları
7. Jeneralize, duygusal bozukluklar

Sakatlık (disability): Özürlülük sonucu oluşan ve normal bir insanın başarı ile sonuçlandırabileceği herhangi bir aktiviteyi gerçekleştirmede ortaya çıkan bir eksiklik ya da sınırlamadır. Sakatlıklar geçici (malnütrisyon, bulaşıcı hastalık), sürekli (körlük, mental gerilik) ve ilerleyen tipte (dejeneratif hastalıklar, kalp hastalığı) olabilirler (WHO 1981).

1. Davranış sakatlıkları
2. İletişim sakatlıkları
3. Kişisel bakımla ilgili sakatlıklar

4. Tolerans azlığı, mekanik gereçlere bağımlılık gibi kişinin içinde bulunduğu durumlarla ilgili sakatlıklar
5. Vücuttaki pozisyon bozuklukları sonucu oluşan sakatlıklar
6. Beceri ve hünelerle ilgili sakatlıklar
7. Özel becerilerle ilgili sakatlıklar
8. Hareket ile ilgili sakatlıklar
9. Diğer sakatlıklar

Engellilik (handicap): Yaşa, cinsiyete, sosyal ve kültürel etkenlere bağılı olarak, özürllük ve sakatlık sonucu oluşan, o birey için normal olan bir işlevin yerine getirilememesi, tamamlanamaması ya da eksik kalmasıdır. Eksik kalan işlev, bir aktiviteyle sınırlı olmayıp yaşantıyı oluşturan rollerden biridir. Örneğin, fiziki bir engel vücudun belli bir kısmını ilgilendirse de, etkisi o bölgeye sınırlı olarak kalmaz ve sonuçlarıyla o kişinin yaşamını, toplumun bütününe etkiler.

1. Oryantasyonla ilgili engellilikler
2. Fizik bağımlılık yaratan engellilikler
3. Hareketle ilgili engellilikler
4. Sosyal durum ve integrasyonla ilgili engellilikler
5. Ekonomik yeterliliğini önleyen engellilikler (WHO 1981).

2.1.2. Engelliliğin Önemi

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin göstergelerinden biri de özürllü bireylerin topluma adaptasyonu konusundaki geldiği noktadır. Söz konusu özel eğitim olduğunda öğretmenlik mesleğinin, ücret ders araç – gereç yetersizliği, idarecilerin tutumları gibi genel sorun riskleri yanı sıra eğitiminden sorumlu olunan çocukların özür durumunun beraberinde getirdiği sorunlar da eklenmektedir (Vızlı 2005).

Son yıllarda yürütülen “engelli kültürü” tartışmaları, farkların ortaya konarak gereksinimleri görülebilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmalar engellilerin günlük yaşamlarında bireysel, toplumsal ve sisteme ilişkin engeller ile karşılaştığını

göstermektedir. Bu engeller nedeniyle ayrımcı tavırlara da maruz kalmaktadırlar (Şahin 2004).

Engellilerin gereksinimlerinin farkına varılması onlara sunulacak olan hizmetleri de etkilemesi bakımından önem taşımaktadır (Şahin 2004).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde engellilerle ilgili yapılan faaliyetlerde yalnızca eğitim yeterli olmamakta, engelliliğin yaygınlığı, çeşitleri, hizmetlere ulaşımı, istihdam gibi tüm yönlerini inceleyen araştırmaların yapılması gerekmektedir (Şahin 2004).

Gelişmekte olan ülkelerde sağlık sorunlarının yaygınlığı, engellilik için risk faktörlerinin fazlalığı, tanıdan rehabilitasyona kadar değişen süreçlerde sunulan sağlık hizmetlerinin yetersizliği, yasal düzenlemelerin olmaması veya uygulanmaması engelli bireylerin toplumda var olabilmemesinin önündeki önemli engellerdendir. Bu engeller nedeniyle, toplum içinde kendini ifade edebilmesi mümkün olmayan, genellikle evinde kalan ama yine de günlük yaşama dahil olma çabası gösteren engelliler, toplumdaki diğer bireylerin takdirini alsa da genel anlamda “acıma”, “yatsıma” veya “ayrımcı” davranışları ile karşılaşmaktadır. Bu duygu ve davranışların kültürel özelliklerle birleşmesi ile “diğerleri tarafından acınan, toplum içinde itilen, tanınmayan, ikinci sınıf vatandaş” olan engelli birey kendini de farklı algılamakta, kendi kendine acımaktadır (Tapan 1999). Bu nedenledir ki engelliliğin yaygınlığına ilişkin ciddi rakamlar olmasına rağmen gelişmekte olan ülkelerde sokaklarda daha az engelli bireyle karşılaşmaktadır (Şahin 2004).

2.1.3. Engellilerin Gereksinimleri

İdeal durum ile mevcut durum arasındaki fark olarak tanımlanan “gereksinim” deyimini engelliler açısından daha fazla öneme sahiptir. Yıllar içindeki yasal gelişmeler de dikkate alındığında engellilerin gereksinimleri şu başlıklar altında toplanabilir.

- Eğitim hakkı
- Sağlıklı yaşam hakkı

- Sosyal yaşamdaki destek
- Ayrımcılığın önlenmesi
- İstihdam olanakları (Şahin 2004).

2.1.3.1. Eğitim Hakkı

Tüm gelişmiş ülkelerde olduğu gibi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde belirlenen haklar gerçek yaşama geçirilmeye çalışılmıştır. Buna göre İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26. maddesinde “Herkesin eğitim hakkı vardır” ifadesiyle tüm bireylerin kendi kişiliğini geliştirme yönünde eğitim almaları gerektiği vurgulanmıştır. Böylece özel eğitime gereksinimi olan bireylerin, normal gelişim özelliği gösteren bireylerle eşit eğitim ve yaşam fırsatlarından yararlanmaları için yasal, idari ve eğitsel düzenlemeler oluşturulmaya çalışılmıştır. “Özel gereksinimli” bireylerin erken bebeklik döneminden başlayarak okul öncesi eğitimlerine, ilköğretim, mesleki eğitim, lise ve üniversite eğitimlerine ilişkin gerekli düzenlemeler oluşturulmaya çalışılmıştır (Kargın 2003).

Özürli bireylerin eğitimi ile ilgili mevcut yasal düzenlemeler büyük oranda özürli bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek niteliktedir. Ancak uygulamalarda sıkıntı çekilmektedir. İleriye yönelik yapılacak çalışmalarda bu güçlüklerin ortadan kaldırılmasına çalışılmalıdır. Öncelikle her düzeydeki eğitim öğretim çalışmalarından tüm özürli bebeklerin/ çocukların ve gençlerin yararlanması için hizmetlerin yaygınlaştırılması gerekmektedir (Kargın 2003). 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve ardından 18 Ocak 2000 tarihinde yürürlüğe konulan “Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği” ile özel gereksinimli bireylere sağlanacak hizmetler yasal olarak güvence altına alınmıştır (Mevzuat 2006).

Tüm bireyler gibi, özürli bireylerin de bireysel gelişimlerinin en önemli ögesi eğitimidir. Dolayısıyla bu konuda Milli Eğitim Bakanlığına, farklı bakanlıklara, üniversitelere ve sivil toplum örgütlerine önemli görevler düşmektedir. Hem kamu hem de özel kurum ve kuruluşların planlı, programlı ve koordineli bir şekilde özürli bireylerin eğitimi konusunda yapacakları çalışmalarla bu konuda birçok eksiklik giderilebilecektir (Kargın 2003).

Özel eğitime gereksinimi olan bireylerin kendi gereksinimleri doğrultusunda en üst düzeyde gelişimlerini sağlamak için uygun eğitim fırsatlarından yararlanmaları gerekmektedir. Bu gereklilikle engelli bireylere sağlanacak hizmetlerin doğru bir biçimde planlanabilmesi için ülke genelinde nasıl bir dağılım gösterdiklerinin bilinmesi ve hizmetlerin de bu dağılıma göre planlanması bir zorunluluktur (Kargın 2003).

Engellilerin eğitim sorunlarına gerekli önem ve ağırlık verilmelidir. Ülkemizde engellilerin %97'sinin eğitim olanaklarından yoksun kaldığı ileri sürülmektedir. Bu da sorunun bizdeki boyutu hakkında yeterince fikir vermektedir. Bu eğitim oranıyla engellilerin sorunlarını çözmek, onları topluma kazandırmak, toplumla bütünleştirmek olanaklı değildir (İçli 2001).

2.1.3.2. Sağlıkli Yaşam Hakkı

Engellilerin sağlık hizmeti almasında sağlık kuruluşlarının yeterli uygunlukta olmadığı, sağlık kuruluşlarına ulaşım güçlüğü, sağlık hizmetlerinde bakım ve rehabilitasyon ünitelerinin yetersiz olduğu, tedavinin devamlılığının sürdürülememesi, engellilikleri dışındaki sağlık sorunları için hizmetten faydalanmada geç kalınması gibi sorunların olduğu bilinmektedir (Durduran Bodur, 2009).

Putnam'ın yaptığı bir çalışmada, sağlıklı ve iyi olma hali engelliler tarafından tanımlanmıştır ve engelli olmayan bireylere göre farklılıklar değerlendirilmiştir. Söz konusu araştırmada engelli bireylerin sağlıklı ve iyi olma durumunu, aşağıdaki dört başlık halinde tanımlandığı görülmektedir;

- Fonksiyonlarını yerine getirebilme ve istediği her şeyi yapabilir halde olma,
- Bağımsız olabilme,
- Hem fiziksel hem de moral olarak iyi olma,
- Ağrının olmaması.

Görüldüğü gibi yaşanan sağlık sorunları, engelli bireylerin sağlık ve hastalık algılarını değiştirmekte ve sağlıklı olma durumunu da farklı tanımlamalarına neden olmaktadır. Toplumun diğer bireyleri için sorun olmayan pek çok konu engelli bir

birey için aşılması gereken büyük bir sorun haline gelebilmektedir. Örneğin; sağlıklı bir bireyin merdiven çıkarken basamakların yüksekliklerini fark etmediği bir koşulda, yürüme engelli bir birey her bir basamağın yüksekliğini fark etmekte, yukarı çıkma veya aşağı inmede daha fazla dikkat ve enerji gereksinimi duymaktadır (Putnam, Geenen and Powers 2003).

2.1.3.3. Sosyal Yaşamdaki Destek

Toplumsal hayatın bütün unsurlarına eşit katılım için özürlü vatandaşların sahip oldukları hak ve yükümlülükler konusunda birey, aile ve toplumun bilinçlendirilmesi ile günlük hayatın gerekleri ile ilgili bilgilerin özürllüer için ulaşılabilir hale getirilmesi amacı ile bilgilendirme ve bilinçlendirme eğitimine ihtiyaç bulunmaktadır. Özürllüer Şurası Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 8 Aralık 2001, sayı: 24607).

Aileler yaşadıkları sorunlar ve değişimler sürecinde desteğe ihtiyaç duyarlar. Bu aşamada, toplumun bir parçası olarak aileyi güçlendirmek ve yaşam kalitelerini arttırmak hedeflenmelidir. Fiziksel, ruhsal, duygusal yönden özel gereksinimi olan ve sürekli bakım gerektiren bireylerin olması aile sisteminin sarsılmasına neden olur. Bu nedenle bireylerin, doğru davranışlar kazanabilmesi ve bu doğrultuda eğitilmesi büyük önem taşımaktadır. Özürlü bireyle yaşamak durumunda olan aile bireyelerine yönelik; özürllülük, koruyucu önlemler, aile içi ve çevre ilişkileri, tutum ve davranışlar, hak ve hizmetler, kaynaklar ve bunlara ulaşılabilirlik konusunda bilgilendirmek ve bilinçlendirmek amacıyla yönlendirici ve destekleyici çalışmalar planlanmalıdır. Özürllüer Şurası Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 8 Aralık 2001, sayı: 24607).

Yardımcı araç-gereç ve cihazlar (işitme cihazı, ortez ve protezler vb.) özürllü bireyelerin rehabilitasyonunu ve günlük yaşam aktivitelerini kolaylaştırmaktadır. İlaçlar, özürllü bireyin mevcut problemlerinin tıbbi yönden tedavisi için gereklidir. Ülkemizde yaşayan özürllü bireyelerin bazı ilaç giderlerinin sosyal güvence kapsamında karşılanmaması nedeniyle tedavileri ya hiç yapılamamakta yâda yarım kalmaktadır. Yardımcı araç-gereç ve cihaz ihtiyacı olan özürllü bireyeler de benzer

sorunlarla karşılaşmaktadır. Özürlüler Şurası Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 8 Aralık 2001, sayı: 24607).

2.1.3.4. Ayrımcılığın Önlenmesi

Herkes, tüm yaşamsal alanlara ulaşmak hakkına sahiptir. Bu, çağdaş toplum olmanın önemli bir gereğidir ve yerel yönetimlere bu konuda çok büyük sorumluluklar düşmektedir. Yerel yönetimler, yaptıkları sosyal ve teknik alt yapı yatırımlarıyla kent mekânının şekillenmesinde önemli role sahiptir. Kentsel ulaşım hizmetlerinin, kentteki her türlü açık alan ve yapının özürllüler için ulaşılabilirliğinin yerel yönetimlerce sağlanıyor olması, özürllülerin sosyal yaşama katılmasında fırsat eşitliğini sağlayan en önemli unsurdur. Özürlüler Şurası Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 8 Aralık 2001, sayı: 24607).

Topluma katılma, toplumla bütünleşme konusunda bir başka güçlük de, engellinin aile yaşamı / özel yaşamıyla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Fiziksel işlevlerindeki bozulma ya da bazı eksiklikler nedeniyle engellinin hareket yeteneği sınırlanınca, bu, onun özel yaşamına da bazı kısıtlamalar getirmektedir. Hatta sosyal hizmet kurumlarında sürekli bakım ve koruma altında olan engelliler için adeta özel yaşam yok denebilecek kadar azdır. Engelliye ait bir mekanın yokluğu ve kimi etkinliklerin (cinsel yaşam gibi) yasaklanması (Küçükkaraca 1998) gibi pek çok sınırlama özel yaşamı ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca engellilerin evlenmeleri ve aile kurmaları da diğer insanlara oranla daha güçtür; bu da onların toplumla bütünleşmelerini önemli ölçüde engellemektedir (Arıkan 2001).

2.1.3.5. İstihdam Olanakları

Engellilerin toplumla bütünleşmesinin önündeki en önemli engel istihdam sorunudur (Karataş 1996).

Her insanın yapabileceği bir iş vardır ve engelliler de fiziksel ve ruhsal işlevlerinde bir bozulma ya da eksiklik olsa bile, onların bu niteliklerini dikkate alan uygun bir eğitim ve rehabilitasyondan geçirildikleri zaman çalışabilirler, üretime katılabilirler. Çalışmanın, kültürün önemli bir parçası sayıldığı toplumlarda, herkes gibi engelliler de çalışmaya/üretmeye isteklidirler (Karataş 2001).

Genel olarak engellilerin istihdamı ile bağlantılı yaşanan sorunları beş noktada ele almak olanaklıdır (İçli, Doğan ve Karataş 2001).

1. Bunlardan ilki ülkemizde, henüz engellileri de gözeten sistemli bir iş analizi ve meslek tanımlaması çalışmasının yapılmamış olmasıdır. Bu gün engellilerin, sahip oldukları engelden kaynaklanan özellikleri ve nitelikleri de dikkate alınarak, hangi işlerde çalışabilecekleri konusunda, elde ciddi bir araştırma, bir çalışma bulunmamaktadır. Engelliler çok sayıda işte, kendi kendilerine yaptıkları girişimlerle çalışma deneyimleri yaratmaktadırlar. Oysa gelişmiş ülkelerde iş analizleri, meslek tanımları son derece önemlidir. Engelliler hangi işleri yapabilir? Bu iş, bu meslek hangi eğitim sürecinden geçildikten sonra yapılabilir? Bu eğitim sürecinin özellikleri ve aşamaları nelerdir? Bütün bunların ayrıntılarının belirlenmesi gerekir.
2. Engellilerin istihdamını güçleştiren sayısız neden arasında eğitim ve rehabilitasyon konusundaki yetersizlikler büyük yer tutmaktadır. Bu gün ülkemizde ne yazık ki engelliler için yeterli eğitim ve rehabilitasyon (mesleki eğitim ve rehabilitasyon dahil) merkezi bulunmamaktadır.
3. İçinde bulunduğumuz iktisadi yapının, engellileri de içerecek bir şekilde düzenlenmemiş olması, işverenlerin engellileri çalıştırmak konusundaki çekingenlikleri ve önyargıları da istihdamın önündeki engeller arasındadır.
4. Bir başka güçlük de engelli istihdamını kolaylaştırmada kullanılan araçların yeterince geliştirilmemiş olması ve uygulanmamasıdır. Dünyanın her yerinde engellilerin, istihdamı ile ilgili bazı kolaylaştırıcı yollar aranmakta ve uygulanmaktadır. Örneğin, kota rejimi başka koşullarda istihdamında güçlük bulunan nüfus kesimleri için kullanılır. Ülkemizde işyerlerinde 1475 sayılı İş Kanunu gereğince %3 oranında engelli istihdamını zorunlu kılan yasal düzenleme vardır. Ayrıca bu uygulama (istihdamda pozitif ayrımcılık) eski hükümlüler, korunmaya muhtaç gençler ve terörle mücadele sırasında yitirilen kamu görevlilerinin yakınları için de uygulanmaktadır.
5. Engellilerin istihdamla bağlantılı sorunları istihdam gerçekleşikten sonra da ortaya çıkmakta ve iş yaşamı içinde de sürmektedir. Bu aşamada engelliler sahip oldukları kişisel özellikleri ve nitelikleri ile bağlantılı pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bunlar, olumsuz iş ve işyeri koşullarından tutun da,

çalıştığı işte karşılaştığı sosyal güvenlik sorunları, yetersiz ücret, işinde ilerleyememe, erken emeklilik gibi sayısız sorunları içeren geniş bir alana yayılmaktadır (Karataş 2001).

2.1.4. Engelliliğin Türkiye’de Durumu

Ülkemizin de içinde yer aldığı birçok ülke, özörlölere ilişkin istatistiki bilgilere sahip olmadıkları için Dünya Sağlık Örgütü’nün(WHO) tahminlerini kullanmaktadır. Başbakanlık Özörlöler İdaresi Başkanlığı tarafından Devlet İstatistik Enstitüsü’ne yaptırılan “Türkiye Özörlöler Araştırması” ile ölkemizdeki özörlölük profili geniş kapsamlı olarak araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, özörlö olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12.29’dur. Buna göre ölkemizde 8.431.937 kişi özörlö olarak yaşamlarını sürdürmektedir (Başbakanlık Özörlöler İdaresi Başkanlığı. Türkiye Özörlöler Araştırması 2002).

2002 Türkiye Özörlöler Araştırması'nın verilerine göre, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özörlölerin oranı %2.58 iken (yaklaşık 1.8 milyon) süreğen hastalığı olanların oranı ise %9.70’dır(Yaklaşık 6.6 milyon) Özörlö olma oranları yaş grubu bazında incelendiğinde her iki grupta da ileri yaşlarda artmaktadır. Ancak, bu artış süreğen hastalığı olanlarda diğer özörlö grubundakilere göre daha fazladır. 0–9 yaş grubunda ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özörlö olanların oranı %1.54 iken 0–9 yaş grubunda süreğen hastalığa sahip olanların oranı %2.60’tır. Bu oran, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel özörlö olanlarda 50-59 yaş grubu, süreğen hastalığı olanlarda ise 20-29 yaş grubunda yaklaşık iki katına çıkmaktadır (Başbakanlık Özörlöler İdaresi Başkanlığı. Türkiye Özörlöler Araştırması 2002).

2002 Türkiye Özörlöler Araştırması'nın verilerine göre, genel nüfusta ilkokul ve öncesi eğitim düzeyindekilerin oranı -okuryazar olmayanlar dâhil- Türkiye nüfusunun %69,3’ünü oluşturmaktadır. Genel nüfusun eğitim düzeyindeki bu durum engelli nüfusta da yansımalarını göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre genel nüfusun %12,9’u okuma yazma bilmezken, engellilerde bu oran 3 kat daha fazladır (%36,3). Bu dramatik farklılığın yanı sıra, engellilerde ilkokul ve öncesi eğitim düzeyine sahip olanların oranı %84,2’dir.

Sonuç olarak, okuryazarlığı olmayan ve eğitim seviyesi düşük bir engelli kitlesinin varlığından söz edilebilir. (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Türkiye Özürlüler Araştırması 2002).

2.1.5. Engelliliğin Dünyadaki Durumu

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gelişmiş ülkelerde nüfusun %10'unu, gelişmekte olan ülkelerde ise %12'sini özürlülerin oluşturduğunu kabul etmektedir.(WHO, 1981)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre ise, dünyada 625 milyon engelli bulunmaktadır. Engellilerin yüzde 80'e yakını sanayileşmiş ülkelerde yaşamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde engellilik sıklığı %7-10 olarak belirtilmiştir (WHO, 1981). Gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş ülkelere (beklenenin aksine) düşüktür. Bu durumun nedeni gelişmekte olan ülkelerde engelli bireylerin yaşam süresinin kısa olmasıdır. Endüstrileşmiş ülkelerde doğuştan beklenen yaşam süresinin uzun olması ve beraberinde kronik hastalıkların daha çok olması nedeniyle engelli birey sayısı gelişmekte olan ülkelere daha çoktur. Ancak gelişmiş ülkeler engelli bireylere sunulacak hizmetler ve rehabilitasyon konusunda daha deneyimlidir.

2.1.6. “Özel Gereksinimli” Bireyler ve Özel Eğitim

Her çocuk, bir diğerinden farklıdır. Bu farklılıklar çok genel olarak bedensel, bilişsel ve duyuşsal olarak gruplanabilir. Her çocuk kendine özgü bedensel yapıya ve işlevlere, çeşitli alanlarda öğrenme özelliklerine ve hızına, duygusal özelliklere sahiptir. Bu farklılıklar belli sınırlar içinde olduğunda, öğrenciler genel eğitim hizmetlerinden yararlanabilmektedirler. Ancak, farklılıkların daha büyük boyutlu olduğu çocuklarda, genel eğitim hizmetleri yetersiz kalmakta ve özel eğitim hizmetleri gerekli olmaktadır (Akçamete 1997).

Özel eğitim, ortalama öğrenci özelliklerinden önemli ölçüde farklılaşan öğrencilere sağlanan, bireysel olarak planlanmış ve bireyin bağımsız yaşama olasılığını en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen eğitim hizmetlerinin bütünüdür.

Özel eğitim gerektiren, diğer bir deyişle özel gereksinimli öğrenciler, genellikle şu gruplarda toplanmaktadır:

- Zihin engelliler
- Öğrenme güçlüğü gözlenenler
- Duygu ve davranış bozukluğu olanlar
- Bedensel yetersizliği olanlar
- Konuşma ve dil sorunlular
- İşitme engelliler
- Üstün zekalılar ve üstün yeteneği olanlar (Akçamete 1997).

18 Ocak 2000 tarihinde yürürlüğe giren “Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği” ile özel gereksinimli bireyler için eğitim düzenlemeleri tanımlanmış, kaynaştırma eğitiminin ilkeleri, ölçütleri, biçimleri ile kaynaştırma eğitiminde görev alacak personelin görev ve sorumlulukları belirlenmiştir. Engelli olarak tanımlanmış öğrenciler için bireyselleştirilmiş eğitim programlarının hazırlanması da aynı yönetmelikte ifade edilmiş bulunmaktadır (Mevzuat 2006).

2.1.7. Milli Eğitim Bakanlığı ve Özel Eğitim Kurumları

Engelli bireylere sağlanan hizmetlere baktığımızda 1995- 2001 yılları arası resmi- özel eğitim okulu/kurumu sayıları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 2,1’de görüldüğü gibi engelli bireylere sağlanan eğitim hizmetleri yıllara göre artış göstermektedir. Özellikle kaynaştırma eğitimi açısından bakıldığında bu sayının son yıllarda oldukça yüksek olduğu da dikkati çekmektedir (Ilıcak, 2002).

Tablo 1: 1995- 2001 yılları arası resmi- özel eğitim okulu/kurumu sayıları

Okul/Kurum Adı	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
İşitme Engelliler İlköğretim Okulları	41	45	48	47	48	47
İşitme Engelliler Çok Programlı Liseleri	3	6	8	8	8	8
Görme Engelliler İlköğretim Okulları	9	9	10	11	11	14
Ortopedik Engelliler İlköğretim Okulları	2	2	2	2	2	2
Ortopedik Engelliler Meslek Liseleri	2	2	2	2	2	2
İlköğretim Okulları ve Mes. Eğt. Merkezleri	32	34	40	40	42	48
Eğitim Uyg. Okulları ve İş Eğt. Merkezleri	39	44	54	55	62	69
Yetişkin Zih. Eng. İş Eğitim Merkezleri	3	3	3	3	2	2
Hastane İlköğretim Okulları	24	24	26	26	27	30
Bilim ve Sanat Merkezleri	2	2	4	4	5	9
Özel Eğitim Sınıfları	748		713	697	639	614
Kaynaştırma Eğitimi					5638	6849
Okul Rehberlik Servisleri	1038	1692	2033	2861	4697	5009
Rehberlik ve Araştırma Merkezleri	96	96	100	100	105	111
TOPLAM	2039	1959	3043	3856	11288	12184

2.1.8. Engelli Bireylerle Uğraşan Meslek Grupları

2.1.8.1. Özel Eğitimci

Özel Eğitim kurumlarının öğretmen gereksinimi 1983 yıllarına kadar normal okul öğretmenlerince karşılanmaya çalışılmış, bu öğretmenlerin büyük bir kısmı hizmet içi eğitim ve sertifika programlarıyla yetiştirilmiştir. Özel eğitim öğretmeni yetiştirme işi ilk olarak Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Eğitim Bilimleri

Bölümü bünyesinde "Özel Eğitim Öğretmenliği Programı" ile başlatılmıştır. Daha sonra 1990 yılında Özel Eğitim Bölümü kurulmuş, bölümün bünyesinde Zihin Engellilerin Öğretmenliği ve İşitme Engelliler Öğretmenliği Programları açılmıştır (Eripek. et al. 1998). Bölümün amacı; özel eğitim alanının çeşitli sorunları ve gereksinimleri üzerinde inceleme, deneme, araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak, özel gereksinimli birey ve ailelerinin uygun eğitimlerini sağlamak için öğrenciler, aileler, öğretmenler, yöneticiler ve toplumun diğer üyeleri ile çalışabilecek nitelikte özel eğitimciler yetiştirmeye yönelik lisans-lisansüstü programlar yürütmek olarak belirlenmiştir (Eripek et al. 1998).

2.1.8.2. Sosyal Hizmet Uzmanı

Sosyal hizmet uzmanlarının uygulama yaptığı alanlardan biri de “özürlülük”tür. Özürlülerle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının koruyucu-önleyici, iyileştirici-geliştirici ve rehabilite edici fonksiyonları vardır.

Sosyal hizmet uzmanları özürlülerle hastanelerde, rehabilitasyon merkezlerinde, ana çocuk sağlığı merkezlerinde, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, mesleki rehabilitasyon merkezlerinde, özürlü danışma merkezlerinde, özel eğitim okullarında vb. çalışır. Özürlü bireyler ve aileleri ile sosyal hizmet uygulamaları genelde görüşmeler yoluyla gerçekleşir. Özürlü bireyler ve aileleri ile sürdürülen çalışmalarda “sosyal destek” özellikle ağırlık taşır (Erkan and Karataş 1997).

Sosyal destek kavramı, son yıllarda sosyal hizmet araştırmalarında ve uygulamalarında giderek önem kazanmaya başlamıştır (El – Bassel, Nebila, Chen Duan-Rung ve Daniel Cooper. 1998). Sosyal destek, “insanın stresli bir olaya egemen olmasını ve onunla başa çıkmasını kolaylaştıran sosyal çevreden gelen bir geri bildirim”dir (Caplan and Marie Ed, 1976).

Aileler, özürlü üyelerinin bağımsız yaşamalarında çok kritik bir rol oynar. Bazı aileler resmi bir destek almadan özürlü üyelerinin bakımını sağlar; bazıları ise sosyal hizmet uzmanlarının yardımına ihtiyaç duyar (McCallion and Ronald. 1993).

2.1.8.3. Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Uzmanı

Yaralanma, hastalık, doğuştan gelen özür, hareket sistemi bozuklukları veya diğer durumlardan kaynaklanan ağrı ve fonksiyon bozukluklarından yakınan kişilere hekimin tanısına uygun bir fizik tedavi programını planlayan ve uygulayan kişidir

Sırt ve boyun kireçlenmeleri olanların önce vücutlarının rahatsız bölgelerini ısı veren aletlerle ısıtır, daha sonra çeşitli aletlerle veya elle uyarır, sertlikleri yumuşatır, sürekli akım cihazları ile felçli hastaların sinirlerini gevşetir, felçli hastaları sıcak su havuzuna yatırarak ve aletlerle hastanın vücuduna su fişkırtarak özürlü bölgenin uyarılmasını sağlar, yaralanma veya hastalık sonucunda vücudun hareket yetisi azalmış kısımlarını güçlendirici egzersizler planlar ve uygulanmasını denetler, işlev yetersizliği giderilemeyen veya tümüyle yok olan organların desteklenmesi için takılan yardımcı cihazların (protez veya ortezlerin) kullanımını hastaya öğretir (www.meslekler, meslekrehberi.org).

Çalışma alanları, yataklı tedavi merkezleri (üniversite, devlet ve sigorta hastaneleri vb...) rehabilitasyon merkezleri, protez-ortez üniteleri, birinci basamak sağlık hizmetleri, endüstri alanları, okullar, spor kulüpleri, huzur evleri, mesleki rehabilitasyon merkezleri, kaplıca merkezleridir (www.meslekler.meslekrehberi.org)

2.1.8.4. Psikolog

İnsan ve hayvan davranışlarının yapı ve süreçlerini, gözlem ve deney gibi bilimsel yöntemleri kullanarak inceleyen, davranış bozukluklarının ve gelişim sorunlarının teşhis ve tedavisi yönünde faaliyetlerde bulunan kişidir.

İnsanlarda görülen normal ve normal dışı davranışları inceler. Ayrıca düşünme, öğrenme, duygu ve heyecan gibi insanın psikolojik süreçlerini inceler, insan ve hayvan davranışlarının fizyolojik nedenleri konusunda araştırmalar yapar, ileri derecede davranış bozukluklarının tanı ve tedavisine yönelik çalışmalarda (psikoterapi) bulunur. Hafif uyum sorunlarının çözümlenmesine yönelik danışmanlık yapar, genel olarak psikolojik gereksinimleri ve sorunları saptar. Çözüm yollarını araştırır, bireylerin mesleki uyumlarının, kişiler arası iletişim becerilerinin geliştirilmesine çalışır.

Psikologlar; hastane, poliklinik ve ruh sağlığı merkezlerinde, çocuk yuvalarında, kreş ve huzurevlerinde, okullarda ve ıslahevlerinde, kitle iletişimi ile ilgili kurum ve kuruluşlarda, propaganda ve kamuoyu araştırma merkezlerinde çalışabilirler (www.meslekler.meslekrehberi.org)

2.1.8.5. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uzmanı

Çalıştığı eğitim kurum ya da kuruluşunda; öğrencilerin ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini gerçekçi ve ayrıntılı olarak tanımalarına, kendilerine açık eğitim, meslek ve iş olanakları hakkında bilgilenmelerine, başkaları ile iyi iletişim kurabilme, doğru kararlar verebilme becerileri geliştirmelerine yardım eden kişidir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmen (psikolojik danışman) başlıca şu görevleri yerine getirir: Gözlem, olay kaydı (Anektod), dereceleme ölçekleri, otobiyografi, sosyometri tekniği, gibi öznel teknikler ile yetenek testleri, ilgi envanterleri, kişilik envanterleri gibi ölçme araçları kullanarak öğrencilerin, çeşitli özelliklerini tanımalarına yardımcı olur. Öğrencilerin, meslekler, meslek edinme yolları, yarım veya tam zamanlı iş olanakları, iş arama teknikleri, verimli çalışma, sağlığı koruma, boş zamanları değerlendirme yöntemleri konularında bilgilenmelerini sağlar. Bireysel olarak ve/veya grupla görüşme (Psikolojik danışma) yapar, danışanı dinler, yansıtma, yorumlama gibi tekniklerle öğrencilerin sorunlarının kaynağını anlaması ve çözüm yolu bulmasında yardımcı olur. Yapılan yardımların ne derece etkili olduğunu izleme araştırmaları ile belirler. Öğretmenlere, rehberlik görevini yerine getirmelerinde yardımcı olur. Ana babalara çocuklarının eğitimi konusunda danışmanlık yapar. Özürlü öğrencileri belirler, ilgili tedavi ve eğitim kurumlarına gönderir (meslekler.meslekrehberi.org).

Rehber öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında, rehberlik araştırma merkezlerinde, özel eğitim kurumlarında, dershanelerde, halk eğitim merkezlerinde, mesleki eğitim merkezlerinde çalışabilirler.

2.2. Tükenmişlik

2.2.1. Tanım

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger'e göre tükenmişlik; enerji ve güç kaynaklarda aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır (Freudenberger 1974). Maslach ve Jackson, tükenmişliği; "insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom" olarak tanımlamışlardır (Maslach 1981).

Pines'a göre, mesleki tükenmişlik yalnızca idealist ve yüksek düzeyde bir güdülenmeye sahip kişilerde görülmektedir. Bu kişilerin, meslek yaşamları ile ilgili beklenti düzeyleri yüksek, duygusal baskı ise yoğun ve uzun süreli olduğunda stres, yabancılaşma, kaygı ve depresyon gibi duyguları da yüksek bir seviyede olmaktadır. Bu nedenle, çağımızın önemli bir fenomeni olan ve günlük yaşam ve çalışma yaşamı içindeki kişilerin sıklıkla karşılaştığı tükenmişlik kavramının belirlenmesi ve onun etkili bir şekilde ölçülmesinin önemi gittikçe artmaktadır (Pines 1993).

Fong ise duygusal tükenmeyi, kişilerle kurulan empatinin azalması, kişisel başarıdaki azalma duygusu ve işle ilgili stresin sık sık hissedilmesi olarak tanımlamış ayrıca kişinin iş ortamındaki stres yapıcı unsurlarla başa çıkamaması olarak belirtmiştir (Fong 1993).

Pedrabissi ve Santinello (1993) tükenmişliği kişiler arası ilişkilerde mesafeyi, duyarsızlığı ve ilgisizliği içeren psikolojik bir sorun olarak tanımlamaktadır (Pedrabissi and Santinello, 1993).

Cherniss (1988), tükenmişliği iş stresine yanıt olarak, işe ilişkin tutum ve davranışlarda negatif değişiklikler gösterme olarak tanımlar. Daha da genel olarak tükenmişlik, danışana ilginin kaybı ve bitkinliğin yanı sıra, artan hayal kırıklığını, kötümserliği, kaderciliği, kişinin işine motivasyonunu, bağlılığının ve işteki gayretinin azalmasını, ilgisizliği, negativistiliği, sık irritabiliteyi, kişinin işteki iyiliği ve huzuruyla ilgili zihinsel uğraşlarını, sistem ve danışanları suçlayarak

başarısızlığını rasyonilize etme eğilimini, değişikliğe direncini, katılığın artışını ve tanımlamaktadır (Cherniss 1988).

Tükenmişliğin ölçülmesinde kullanılan en yaygın ölçme aracı Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” (MTÖ)’dir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992).

Duygusal tükenme kişinin yaptığı iş nedeniyle emosyonel olarak kendini aşırı yüklenmiş tükenmiş hissetmesidir ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir. Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiklerine karşı bu kişilerin birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesidir. Kişiyi nesnel olarak eğilimi yansıtır. Kişisel başarı eksikliği ise, sorunun başarı ile üstesinden gelememe ve kendini yetersiz görme olarak tanımlanır. Kişinin işe karşı motivasyonu düşmüştür, kontrol eksikliği ve çaresizlik hisseder. Bireyde tükenme, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır (Maslach and Burnout 1982, Maslach 1986).

2.2.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişlik, bir stres denklemdir ve ilerleyici bir süreçtir. Tükenmenin nedenleri, insanın beklentileri ile ilişkilendirilmektedir. Genellikle gerçek dışı beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucunda gelişen bir durumdur (Tümkaya 1996). İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu, insanlarla daha çok yüz yüze çalışılan mesleklerde (tıp doktorluğu, öğretmenlik, yöneticilik gibi), yapılan iş gereği, tükenmişlik durumuna daha sık rastlanmaktadır (Schwab and Iwanichi, 1982).

Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yani sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Ancak su da unutulmamalıdır ki, öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynaklarından dolayı, özellikle öğretmenlerin ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenmesi açısından da riskli bir meslektir. Bu tür etkilenmeler, öğrencileri için

çok önemli olan öğretmenin, öğrencilerine, isine, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkililiğini azaltabilir. Literatürde bu tür olumsuzlukların yaşanması, yani enerjinin kaybı ya da aşırı talepler sonucu bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize, ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “tükenmişlik (burnout)” olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen tükenmişliğinin sonucunda oluşan sorunlar ne yazık ki, yalnızca o kişiyi ilgilendirmekle kalmayıp onun ötesinde öğrencilere, okula, veliye, kendi yakın çevresine de yansımaktadır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetlerinin nitelik ve niceliğinde belirgin bozulmalar görülmektedir (Edelwich, Brodsky and Burnout, 1980).

2.2.2.1. Kişisel Faktörler

2.2.2.1.1. Demografik Özellikler

Yaş, evlilik, aile statüsü, çocuk sayısı, eğitim, kendini işe adama, motivasyonlar, bireyin ego gücü ve kişilik, kişilik karakterinin özgün bir seyri olan dayanıklılık, yaşam olayları, hırs, rekabet vb. kişisel özelliklere sahip olması, deneyim, kendindeki değişimi fark edemeyiş, kendi kendisi için koyduğu sınırlar, kişisel yaşamdaki stresler gibi birçok özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlik ile ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir (Çam 1989).

2.2.2.1.2. Rol Çelişkisi

Öğretmenler, öğrencilerinin, velilerin ve yöneticilerin talepleri ile uğraşırken çok çelişki yaşarlar yönetimin uygun gördüğü davranış öğrenciler tarafından reddedilebilir ya da velilerin talepleri yönetim veya öğrencilerin taleplerinden farklı olabilir, bu durumda öğretmen ne yapacağını bilemeyebilir. Çelişkinin bir diğer nedeni de öğretmenin rollerinin çokluğu ile bağıntıdır. Örneğin; iyi bir ebeveyn, iyi bir eş olmayı da istemekte zamanı kısıtlı olduğundan zorlanmaktadır. Sonuçta zaman kısıtlılığı hissi ve gerilimini yaşamaktadır (Sparks and Hammond 1981).

2.2.2.1.3. Beklentiler

Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir. Yapılan araştırma bulgularına bakıldığında, genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir. Bu durum beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır (Izgar 2001).

2.2.2.1.4. Güçsüzlük ve Sorumluluk Duygusu

Öğretmenler ders kitaplarının yazılması, eğitim materyallerinin yetersizliği gibi konulardan dolayı kendilerini güçsüz hissetmektedirler. Ayrıca kalabalık sınıflar, öğrencilerin yetenek ve düzeylerinin farklı olması, kitap yetersizliği sınıfların havalandırma ısınma sorunları gibi problemlerde öğretmenleri umutsuzluğa sürüklemektedir. Mesleklerinde yaşadıkları çaresizliğin bir diğer nedeni de günlük sorunları çözmeye ilişkin olarak eğitim almamış olmalarıdır. Örneğin öğrenme güçlüğü yaşayan veya duygusal sorunlu çocuklara nasıl davranacaklarını bilememektedirler (Sparks and Hammond 1981).

2.2.2.1.5. İş Doyumu ve Motivasyon

İş doyumu ile işe karşı tutum, işteki güdülenme, moral gibi kavramlar iç içe olup bu kavramlar bazen birbiri yerine kullanılmaktadır. İşe karşı tutum, işi ile ilgili özgül etkenlere karşı değişik bir biçimde tepki gösterme olup, iş doyum düzeyini belirleyecek bir faktördür. Moral; çalışanları örgütün amaçları için çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir tutum olup gruba özgü ve geleceğe yöneliktir. Güdülenme; temel gereksinimlerden doğan, davranışa enerji ve yön veren güçleri kapsamaktadır. Başaran'a göre güdülenmenin son aşaması doyum olup birey yeterli doyuma ulaştığında gerilimden kurtulmakta, ulaşamadığında ya yeniden güdülenmekte ya da kaygı geliştirmektedir. Sonuç olarak doyum sağlamanın, kendini Gerçekleştirmenin ve statünün önemli bir kaynağı olarak kabul edilen iş, doyumsuzluğa neden oluyorsa bireyin mental ve fiziksel durumu olumsuz olarak etkilenecek ve tükenmişlik ortaya çıkabilecektir (Sever 1997).

2.2.2.2. Çevresel Faktörler

2.2.2.2.1. İnsan İlişkileri

İş ortamında bulunan ve karşı karşıya gelinen insanlarla geçirilen zamanın uzaması, sık etkileşim kurulması, hizmet verilen kişi sayısının artması, yüz yüze ilişki kurulması ve hizmet verilen kişilerin ağır sorunları olması tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır (Torun 1995).

Alanda yapılan araştırmaların bulgularına göre, örgütlerde kişiler arası ilişkilerin sıklığı ve yoğunluğu arttıkça duygusal tükenme artmakta, azaldığı ölçüde de azalmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğunluğu azaldıkça insan ilişkilerinde gerilimde azalmakta, buna bağlı olarak tükenmişlik daha az yaşanmaktadır (Izgar 2001).

Öğretmenler genellikle öğrenciler, veliler, meslektaşları ve yöneticileri tarafından dinlenilmediklerinden ve kendilerine saygı duyulmadığından yakınmaktadırlar. Ayrıca değişik kişiler ile karşılaşma ve yaşanan duygu yüklü sorunlar yanlış davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. Yoğun olarak problem ile karşılaşma ve çözme, uzun süre konuşma hem fiziksel hem de ruhsal olarak iş gününün sonunda öğretmenleri bitkin düşürmektedir (Sparks and Hammond 1981).

2.2.2.2.2. İzolasyon Duygusu

Öğretmenler işgünün çoğunu sınıflarda geçirmektedirler. Meslektaşları ile işe ilişkin konularda destekleyici ve yapıcı görüşmeler yapmaya pek fırsat bulamamakta sadece kısa aralarda yüzeysel olarak konuşabilmektedirler. Öğretmenlerin bu yalıtılmışlık duyguları onlarda umutsuzlukların artmasına da neden olmaktadır (Sparks and Hammond 1981).

2.2.2.2.3. Örgütsel Nedenler

İşin niteliği, kurumun tipi, işteki rol, haftalık çalışma saati, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, meslektaş desteğinin düşük düzeyleri, ilerleme fırsatının olmaması, rol karmaşası, rol belirsizliği, ödüllendirilmeyen iş koşulları, çalışma şekli, iş ilişkileri, çalışanların toplanma sıklığı, iş aralarının olup olmaması

(molalar), diğer işler ve yönetimle ilgili işlerle geçirilen zamanın miktarı, idari baskı, yetersiz ücret, aşırı kırtasiye işi, yetersiz eğitim, önemli kararlar katılamayış, örgütsel işleyişteki kusurlar, iş ortamının atmosferi, yüksek ses, kötü ulaşım, hizmet verilenlerin niteliği, sahip olunan problem tipleri ve sıklığı, iş ortamındaki iletişim örüntüsü, ailesel, ekonomik ve toplumsal nedenler gibi birçok etken ise tükenmenin örgütsel nedenleri olarak kabul edilmiş ve bu değişkenler temel alınarak birçok araştırma yapılmıştır (Çam 1989).

2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya yol açtığı gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir (Çam 1992).

Tükenmişliğin belirtileri araştırılılığında çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Bu belirtilerden bazılarını şu şekilde sıralanmıştır:

2.2.3.1. Fiziksel Belirtiler

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Sık baş ağrısı,
- Uykusuzluk.
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk,
- Kilo kaybı,
- Genel ağrı ve sızılar,
- Yüksek kolesterol,
- Koroner kalp rahatsızlığı insidansının artışı,
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler.

2.2.3.2. Davranışsal Belirtiler

- Çabuk öfkelenme,
- İşe gitmek istemeyiş hatta nefret etme, birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama,

- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme,
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler,
- İlaç (özellikle trankilizan), alkol ve tütün vs. alma eğilimi yada alımında artma,
- Öz-saygısı ve öz-güvende azalma,
- Evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma,
- İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı,
- Teslimiyet, güncellik, suçluluk, içerlemişlik,
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü,
- Unutkanlık, hareketli olmayış,
- Yansıtma,
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma,
- Örgütlemeye yetersizlik,
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık,
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma,
- Kuruma yönelik ilginin kaybı,
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma,
- Başarısızlık hissi,
- Çalışmaya yönelmede direniş,
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.

2.2.3.3. Psikolojik Belirtiler

- Aile sorunları,
- Uyku düzensizliği,
- Depresyon,
- Psikolojik hastalıklar (Sabuncuoğlu 1996).

Davranışsal belirtiler

İnsanlarla daha az zaman geçirme, yavaşlık ve görev yerinde olmama davranışları sergileme, yetersiz kayıt tutma, acı söz, herkese şüpheyile bakma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sık sık gözyaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme davranışları içerir.

Fiziksel belirtiler

Hızlı kalp atması, uykusuzluk, yorgunluk, enfeksiyona karşı direncin azalması, zayıflık ve sersemlik, hafıza problemleri, kilo değişimleri, mide şikâyetleri, mutsuzluk, kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar, hipertansiyon, baş ve kas ağrıları vb. davranışları içerir.

Ruhsal belirtiler

Kişinin değer yargıları ve inançlarındaki şüpheler, büyük bir değişiklik gerektiğine inanma, örneğin, boşanma, yeni bir meslek deneme, yeni bir yere yerleşme isteği, Allah'a karşı kızgın ve şiddetli olma, cemiyetten çekilme, üstesinden gelinemeyen stres, alkol bağımlılığı, ilaç müptelası olma, acıma duygusunun kaybı, depresyon, intihar, iş veriminde düşme vb. durumları içerir.

2.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğe maruz kalan kişilerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri gibi fiziksel sonuçlar ve depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık gibi duygusal sorunlar sıklıkla görülmektedir (Torun 1995).

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltmak için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler. Performansta düşüş işe devamsızlık, işten ayrılma ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır. (Izgar 2001).

Bu bölümde tükenmişliğin sonuçlarından bazıları üzerinde durulacaktır.

2.2.4.1. Tükenmişliğin Kişisel Boyutu

Aşırı stres altında çalışan kişilerde duygusal tükenme oluşabilmektedir. Duygusal anlamda ki yorgunluk, fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirmekte, bu kişiler kendilerini yorgun, bitkin, boşlukta, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissetmektedirler. Bu durumdaki kişilerin uyku problemi çekmeye başladıkları sık sık gözlenmektedir. Kronik yorgunluk ve gerginlik, kişiyi fiziksel ve psikolojik hastalıklara açık tutmakta, depresyon bıkkınlık, dikkatini toplayamama, karar vermede güçlük çekme, unutkanlık gibi tepkiler ortaya çıkmaktadır (Sılığ 2003).

Tükenmişlik yasayanların kişisel başarı hissinde ve kendine güveninde bir azalma görülmektedir. Bu durumdaki kişinin performansı da düşmektedir(Sılığ 2003).

2.2.4.2. İş Hayatına Etkileri

Tükenmişliğin örgüt ortamındaki sonuçları performans miktarında düşme, çalışanın hizmeti alanlara yetersiz ilgi göstermesi, hizmet verilen kişiyi alaya alma, onları suçlamayla gelişmekte ve ise devamsızlık, iş değiştirme isteği şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çam ve Baysal 1994) (Örmen 1992) (Sılığ 2003).

Yapılan araştırmalara göre tükenme yaşayanlar, işten ayrılmayı arzulayan, sürekli hasta olan, artan miktarda alkol ve ilaç kullanan, aile ve evlilik çatışmaları yaşayan insanlar olmaktadır (Maslach 1982). Tükenmişlik bulaşıcı bir hastalık gibi çevredeki diğer kişileri de etkilemektedir. Herhangi bir kurumda depresif kişiler baş gösterdiği zaman diğer çalışanlarda huzursuz ve kaygılı olmaktadır (Freudenberger 1974).

2.2.4.3. Davranış Bozuklukları

Çalışanda tükenmişlik sonucu ortaya çıkan ruhsal sıkıntılar davranış bozukluklarına ve kişiler arası anlaşmazlıklara neden olmaktadır. Başkalarının arkasından olumsuz yönde konuşmak, dedikodu yapmak, başkaları ile alay etmek, başkalarını aşağılamak, beğenmemek, saldırganca davranmak tükenmişlik yasayan bir kişide görülebilecek davranış bozuklukları arasındadır (Freudenberger 1974).

2.2.4.4. Kararsızlık

Yapılması gereken işlerin ertelenmesi, biriktirilmesi çalışanın üzerinde psikolojik baskı ve sıkıntılar yaratarak çalışanın kendisini yetersiz hissetmesini sağlamaktadır. Örgüt içindeki rollerdeki belirsizlik, yetki eksikliği, aşırı iş yükü gibi etkenler, kişilerin çabuk ve doğru kararlar vermelerini direkt olarak engellemektedir. Asıl önemli ve zararlı olan kararsızlık kronik olandır. Burada bahsedilen kararsızlık da kronik kararsızlıktır (Izgar 2000).

2.2.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Freudenberger (1974)'e göre Tükenmişlik ile başa çıkma yolları bireydeki değişimler, görev ve rol yapısındaki değişiklikler ve yönetim ve organizasyon ile ilgili değişiklikler olarak ele alınabilir

2.2.5.1. Bireyde Yapılabilecek Değişimler

Bireyin öncelikle problem çözme, karara verme, olaylara bakışı gibi, kendisine ilişkin bilişsel şemaları değiştirilmelidir. Mesleki beklentileri bulunduğu koşullara uygun olarak belirlenmeli, mesleki algı ve düşüncelerini netleştirmelidir. Bireye, iletişim ve strateji taktikleri öğretilerek sorunlarla daha kolay baş etme imkânı tanınmalıdır. Spor, müzik gibi sosyal aktiviteleri bireyi yönlendirerek hem ortamdaki uzaklaşması, hem de farklı guruplara katılım sağlanmalıdır. Tüm bunların yanında iş ortamında mekansal değişiklikler (renk, şekil vb.) yapılarak ortam daha iyi bir duruma getirilebilir (Freudenberger 1974).

2.2.5.2. Görev ve Rol Yapısındaki Değişiklikler

Öğretmenlerin rotasyon yolu ile görev yerleri ve ortamları değiştirilebilir. Hizmet verenlere onların fikirleri de alınıp ona göre programlar yapılabileceği belirtilebilir (Freudenberger 1974).

2.2.5.3. Yönetim ve Organizasyon İle İlgili Değişiklikler

Çalışanın, çalışma ortamında diğer mesai arkadaşlarından destek görmesi gerek ondaki belirtilerin erken fark edilmesi, gerekse tükenmişlik sendromunun oluşmaması açısından önemlidir. Kişilerin çalışmak istedikleri işi seçmeleri mümkün olmadığı takdirde yönetim ve organizasyonu üstlenen kişilerin bu işi çalışanların kişilik özelliklerine, ortamlarına ve sağlık koşullarına uygun olarak koordine etmeleri uygun olacaktır. Tüm bunların yanında çalışma ortamlarını zaman zaman değiştirmek küçük grup toplantıları yapmak, potansiyellerini ortaya koyabilecekleri ortamları sağlamak ve onları cesaretlendirmek gerekir (Freudenberger 1974).

Genel olarak, egzersizler, beslenme, uyku, sosyal aktiviteler, gevşeme egzersizleri, sosyal destek ve ödüllendirme ile yakın kişilerin desteğine yönelik aktiviteleri kapsayan programlar yararlı olmaktadır (Kalker 1984).

2.3. İş Doyumu

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. İş tatmini, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş tatmininden elde edilen maddi çıkar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Bingöl 1996).

2.3.1. İş Doyumu Etkenleri

İşten doyumun etkileri, bu hazzı ya da olumlu duyguları yaratan, örgütsel koşullar ve örgütçe doyurulan gereksinimleridir. İş doyumunu etkileyen etkenler tek tek sıralandığında, çok uzun bir çizelge oluşturmaktadır. O nedenle iş doyumuna ilişkin etkenleri kümelendirmek olasıdır (Başaran 1991). İş doyumunun etkileri işin niteliği, ödeme, yükselme olanağı, övülme, çalışma koşulları, denetim, birlikte çalışılan iş görenler, örgüt-yönetim ve iş görenin kişiliği olarak sıralanabilir (Başaran 1991).

İş görenin, çalıştığı isin niteliğini beğenmesi, isten doyumun basta gelen etkeni olmaktadır. İş görenin işin beğenmesi de su koşullara bağlıdır

- İş görenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- İş görenin yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması (Başaran 1991).

Her iş gören yaptığı isin niteliğinden dolayı övülmek ister, olumsuz eleştiriden de hoşlanmaz. Bu yüzden, işinden dolayı övülmek iş görenin işten doyumunu yükseltmektir. Diğer yandan, övgü işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığından iş görene işin niteliğinden dönüt sağlayarak, gelecek kez işin daha iyi yapılmasına yol açmaktadır (Başaran 1991).

Bireyin çalıştığı örgüt ve yönetimi, iş doyumunu sağlamada önemli etkenlerdir. Örgüt iş görenin çalışma içeriğini, iş yükünü, sorumluluk düzeyini, yükselme olanaklarını, fiziksel çalışma koşullarını ve benzerlerini karşılaştırır (Balcı 1985).

Eski ve yeni araştırmalar yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre ise başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler ise büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yıllara da islerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadır (Senyüz 1999).

Genel olarak toplumun bazı işleri diğerlerinden daha fazla değer verdiği bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışan insanlar, değer verilmeyen işlerde çalışanlara göre daha fazla doyum alacaklardır. Bundan dolayı, mesleki saygınlık, denetim, is gruplarının niteliği gibi değişkenler doyumda etkili olmaktadır (Senyüz 1999).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Isparta ilinde engellilere yönelik hizmet veren kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan meslek gruplarında tükenmişlik ve iş doyumu düzeyinin belirlenmesi ve ilişkili faktörlerin incelenmesidir.

Literatürde yurt dışında tükenmişlik konusunda yapılmış çok sayıda araştırma bulunmasına karşın yurt içinde konuyla ilgili çalışmaların özellikle son yıllarda arttığı görülmektedir.

3.2. Araştırmanın Tipi

Araştırma kesitsel tipte bir çalışmadır.

3.3. Evren- Örnek Büyüklüğü ve Örnek Seçimi

Araştırmanın evrenini; 2009 yılında Isparta ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve kamu eğitim kurumlarında görev yapan ve engellilere hizmet veren meslek gruplarına mensup bireyler (n:143) oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflendi ve araştırmaya katılmayı kabul etmeyen dokuz kişi dışında kalan 134 kişiye (%93, 7) ulaşıldı.

3.4. Etik Kurallar ve Onay

Araştırma öncesinde Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan onay (EK 4) ve eğitim kurumlarının bağlı olduğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi izin alındı (EK 5). Ek olarak araştırma grubuna araştırmanın amacı ve sonuçların bilimsel amaçla kullanılacağı konularında bilgi verilerek aydınlatılmış onamları ve yazılı izinleri alındı.

3.5. Araştırma Hipotezleri

Araştırma evreninde belirlenen tükenmişlik düzeyleri Türkiye'deki benzer gruplarda yapılmış çalışmalar ile uyumludur.

1. Araştırma grubunun sosyodemografik özellikleri (yaş, cinsiyet, meslek, çalışma süresi vb.) tükenmişlik ölçeği alt parametreleri ile ilişkilidir.
2. Tükenmişlik düzeyi kamu kurumlarında çalışanlarla özel kurumlarda çalışanlarda farklılık göstermektedir. Kamu kurumlarında özel kurumlara göre tükenmişlik yüksek, kişisel başarı düşüktür.

3.6. Bağımlı değişkenler

- Hackman İş Doyumu Ölçeği Puanı
- MTÖ alt parametrelerinin puanları:
 - Duygusal tükenme puanı
 - Duyarsızlaşma puanı
 - Kişisel başarı puanı

3.7. Bağımsız Değişkenler

- Kişinin yaşı
- Kişinin cinsiyeti
- Medeni durumu
- Çocuk sahibi olma durumu
- Sahip olunan çocuk sayısı
- Engelli çocuk sahibi olma durumu
- Engelli çocuğun cinsiyeti
- Engelli çocuğun yaşı
- Engelli çocuğun engel türü
- Akrabalarında engelli birey bulunma durumu
- Engelli yakının engel türü
- Mezun olunan program
- Çalıştığı kurum

- Kurumdaki görevi
- Çalışma hayatında geçen süre
- Çalıştığı engel grubu
- Engelli öğrencilerle çalışma süresi
- Kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisi
- Mevcut kurumda çalışma süresi
- Kurum idaresi ile ilişkisi
- Üstlerinden takdir görme durumu
- Kurumun fiziki koşullarından memnun olma durumu
- Ek iş yapma durumu
- Mesleğini isteyerek seçme durumu
- Mesleği kendine uygun bulma durumu
- Gelirinden memnun olma durumu
- Mesleğine toplumun verdiği değer ile ilgili düşünce
- Tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme durumu
- Kurumdan uzak kalınan süre
- Tatile ayrılan süre
- Aylık gelir miktarı
- Evin toplam geliri
- Kazanılmak istenen aylık gelir miktarı
- Ek iş için ayrılan süre
- Haftalık ders saati
- Yaptığı işle ilgili birinci sırada iş doyumunu sağladığını düşündüğü alan
- Yaptığı işle ilgili birinci sırada yıpratıcı olduğunu düşündüğü alan
- Meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansının bulunma durumu
- Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma durumu

3.8. Veri Toplama Araçları

Araştırma grubunun verileri sosyo-demografik özelliklerini, meslek ve çalışma yaşamı ile ilgili durumlarını belirleyen araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bir anket, MTÖ (EK 2) ve Hackman İş Doyumu Ölçeği (EK 3) kullanılarak toplandı. Araştırmacı tarafından hazırlanan anket iş koşullarına ilişkin (üstlerin takdiri, iş arkadaşlarının desteği, mesleklerinin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadıklarına ilişkin görüşleri) çeşitli soruları da içermekteydi.

3.8.1. Anket Formu

Araştırma grubunun sosyo-demografik ve mesleksi ve çalışma ortamına ilişkin özelliklerinin tespiti amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış olan (EK1) anket formu kullanıldı. Anket formunda, araştırma grubundaki bireylerin, cinsiyet, yaş, medeni durum, görev süresi, çalıştığı okuldaki görev süresi, görev türü, mezun olduğu program, haftada kaç saat derse girdiği, kendilerini algıladıkları ekonomik düzey ve mesleği isteyerek seçip seçmeme gibi değişkenleri sorgulayan 46 soru bulunmaktaydı.

3.8.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik, toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği üç boyutta değerlendirmektedir. 'Duygusal tükenme' (DT) boyutunda dokuz (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 nolu maddeler), 'kişisel başarı' (KB) boyutunda sekiz (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 nolu maddeler) ve 'duyarsızlaşma' (D) boyutunda ise beş madde (5, 10, 11, 15, 22 nolu maddeler) yer almaktadır. Ölçek maddeleri likert tipi derecelendirme ile değerlendirilmektedir.

MTÖ'nin, puanlanması sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. 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) toplam puan elde edilmektedir. DT ve D alt ölçeklerinden yüksek, KB alt ölçeğinden düşük puan almak tükenmişliği ifade etmektedir.

3.8.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği

MTÖ'nin Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmış olup, doktor ve hemşireler üzerinde 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.

Ölçeğin öğretmen örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması ilk kez Girgin (1995) ile Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından 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, DY ve KB alt ölçekleri için elde edilen güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,86, 0,68 ve 0,83 bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliliği için yapılan bir diğer işlemde alt ölçeklerin *Cronbach-Alpha* katsayılarına bakılmış ve sonuç DT için, 0,87 , DY için, 0,63 ve KB için 0,74 bulunmuştur. (Girgin, G. 1995), (Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun 1996) 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, DY 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.

3.8.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği

Geçerliliğe ilişkin analizde (Ergin 1992) sağlık çalışanlarındaki uyarlama çalışmasında ölçeğin yedili derecelendirme biçiminin Türk kültürüne uygun olmadığını ve beşli derecelendirmenin (hiçbir zaman, bazen, genellikle, çoğu zaman, her zaman) daha kullanışlı olduğu bildirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada *varimax rotation* yöntemi uygulanmış ve sonuçta, üç temel faktör ortaya çıkmıştır. MTÖ'nin (EK 2) Türkçe uyarlamasının, özgün İngilizce ölçek ile tamamen tutarlı olduğu belirlenmiştir.

3.8.3. Hackman İş Doyumu Ölçeği

(Hackman ve Oldham, 1980). Anket Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Hackman ve Oldham (1975) iş doyumunu işgörenin işinde tatmin ve mutlu olmasının derecesinin ölçütü olarak değerlendirmektedir. Bu çalışmada da kullanılan, Hackman ve Oldham'ın geliştirmiş olduğu İş Teşhis Ölçeğinin alt bölümünü oluşturan Hackman İş Doyum Ölçeği (EK 3) 14 maddeyi içermektedir. Anketin maddelerinin tamamı pozitif yönlü olduğu için en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14' tür. İş doyum puan genişliği 56'dır. İş doyum anketinin Cronbach Alpha değerinin Güler' in endüstride çalışan işçilere yönelik yapmış olduğu araştırmada 0,92 (Güler, 1990), Pearson ve Chong'un Malezya'daki hemşirelere yönelik yapmış olduğu araştırmada 0,90 (Pearson ve Chong, 1997), Yüksel' in hekimlere yönelik yapmış olduğu çalışmada 0,88 (Yüksel 1997), bu araştırmada ise 0,89 olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada Hackman ve Oldham'ın geliştirdiği iş doyum ölçeğinin tercih edilmesinin bir nedeni, ölçeğin içermiş olduğu madde sayısının diğer ölçeklere göre az sayıda olmasından ötürü yanıtlanmasının daha kolay ve kısa sürede gerçekleşmesidir.

3.9. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırmada gerek duyulan verilerin toplanması amacı ile engellilere hizmet veren kamu ve özel eğitim kurumlarında veri toplama araçları gözetim altında uygulanarak veri toplandı. Uygulama öncesi araştırma grubunun bilgi toplama araçlarını cevaplandırırken içten olmalarını sağlamak amacıyla araştırmanın önemi anlatılmıştır. Anketlere isim yazmalarının gerekli olmadığı belirtilerek, isteyenlere araştırma sonuçları hakkında araştırma bittikten sonra bilgi verilebileceği belirtilmiştir. Araştırma grubunun anketleri cevaplamaya başlamadan önce anketlerin üzerindeki ilgili açıklamaları dikkatle tekrar okumaları istenmiştir.

3.10. Verilerin analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 9.0 istatistik programı kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde; tanımlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma vb.) ki-kare, bağımsız iki grup ortalamaları t testi (independent t test), varyans analizi, Pearson ve Spearman korelasyon ile regresyon analizleri kullanıldı.

3.11. Araştırmanın Zamanlaması

Araştırmanın planlanma aşaması ve literatür taraması yaklaşık 6 ay, veri toplama aşaması 10 ay, analiz ve rapor yazımı 8 ay sürdü.

3.12. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırma yalnız engellilere yönelik eğitim hizmeti veren kurumlarda çalışan personelde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyini değerlendirdiğinden ve sağlıklı çocuklarla birlikte çalışan personeldeki tükenmişlik durumu ile karşılaştırılmamıştır. Literatürde engellilerle ilgili meslek gruplarında tükenmişlikle ilgili çalışmaların yalnız bir meslek grubunda değerlendirildiği, bu araştırmada olduğu gibi tümünü aynı çalışma içinde kapsayan bir çalışma bulunmadığı görülmüştür. Bu nedenle tükenmişlik ve iş doyumunu, araştırma grubunun yalnız kendi özellikleri ile ve literatürde bulunan sınırlı çalışmalarla karşılaştırılabilmiştir.

Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen dokuz birey dışında tüm evrene (%93,7) ulaşılmış olup, ulaşılabilirlik düzeyinde bir kısıtlılık yaşanmamıştır. Araştırma verilerinin toplanması, değerlendirilmesi ve yazım aşamasında da başka bir engelle karşılaşmamıştır.

4. BULGULAR

Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri Tablo 2’de görülmektedir. Grubun %60,6’ı kadın, %77,4’ü evli, %74,5’i lisans mezunu ve %81,0’i orta düzeyde gelire sahipti. Araştırma grubunun yaş ortalaması 36,9±10,3’dü (min:22, max:62).

Tablo 2. Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri

Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	83	60,6
Erkek	54	39,4
Medeni durum		
Evli	106	77,4
Bekar	23	16,8
Eşinden ayrılmış	7	5,1
Eşini kaybetmiş	1	0,7
Öğrenim durumu		
Ön lisans	22	16,1
Lisans	102	74,5
Yüksek lisans	6	4,4
Doktora	7	5,1
Algılanan gelir düzeyi		
Çok düşük	2	1,5
Düşük	13	9,5
Orta	111	81,0
Yüksek	11	8,0
Toplam	137	100,0

Araştırma grubunun aile ile ilgili özellikleri Tablo 3’de görülmektedir. Yüzde 67,2’sinin eşi üniversite mezunu, %59,9’unun eşi çalışıyor, %24,8’inin eşi eğitim meslek grubunda, %68,6’sı çocuk sahibi, %3,6’sının engelli çocuğu bulunmakta, %27,0’sinin akrabasında engelli birey bulunmaktaydı.

Araştırma grubunun meslekleriyle ilgili özelliklerinden kurum ile ilişkili olanlar Tablo 4’de görülmektedir. Araştırma grubunun %73,7’si sınıf öğretmenliği mezunu, %66,4’ü kamuda çalışan, %10,9’u yönetici pozisyonunda, %67,2’si zihinsel engellilerle çalışandı. Yüzde 93,4’ü çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek gördüğünü, %53,3’ü kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisinin iyi olduğunu, %53,3’ü

kurum idaresiyle ilişkisinin iyi olduğunu, %90,5'i üstlerinden takdir gördüğünü, %56,9'u çalıştığı kurumun fiziki koşullarından memnun olduğunu belirtti.

Tablo 3. Araştırma grubunun aile ile ilgili özellikleri

Özellikler	Sayı	%
Eşinin eğitim durumu		
İlk- ortaokul	7	5,1
Lise	7	5,1
Üniversite	92	67,2
Eşinin çalışma durumu		
Çalışıyor	82	59,9
Çalışmıyor	24	17,5
Eşinin mesleği		
Eğitim meslek grubundan	34	24,8
Diğer	31	22,6
Sağlık meslek grubundan	17	12,4
Çocuk sahibi olma durumu		
Çocuk var	94	68,6
Çocuk yok	43	31,4
Engelli çocuğa sahip olma durumu		
Yok	132	96,4
Var	5	3,6
Engelli çocuğun cinsiyeti*		
Kız	3	60,0
Erkek	2	40,0
Engelli çocuğun engel türü*		
Zihinsel	4	80,0
Fiziksel	1	20,0
Akrabalarında engelli birey bulunma durumu		
Yok	100	73,0
Var	37	27,0
Engelli yakınının engel türü**		
Zihinsel	17	46,0
Fiziksel	12	32,4
İşitme	4	10,8
Diğer***	4	10,8
Toplam	137	100,0

* Engelli çocuğa sahip olanlar arasında (n:5)

** Akrabalarında engelli birey bulunanlar arasında (n:37)

***Diğer: Görme engelli (n:1), Otistik (n:3)

Tablo 4. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özellikleri (kurum ile ilişkili)

Özellikler	Sayı	%
Mezun olunan program		
Sınıf öğretmenliği	101	73,7
Özel eğitim	20	14,6
Fiziksel Tıp Rehabilitasyon	10	7,3
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	3	2,2
Sosyal Hizmet Uzmanlığı	2	1,5
Psikoloji	1	0,7
Çalıştığı kurum		
Kamu	91	66,4
Özel	46	33,6
Kurumdaki görevi		
Eğitimci/diğer	122	89,1
Yönetici	15	10,9
Çalıştığı engel grubu		
Zihinsel	92	67,2
İşitme	24	17,5
Fiziksel	13	9,5
Diğer	8	5,8
Kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkilerin durumu		
Kötü	1	0,7
Orta	19	13,9
İyi	73	53,3
Çok iyi	44	32,1
Çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme durumu		
Var	128	93,4
Yok	9	6,6
Kurum idaresi ile ilişkilerin durumu		
Çok kötü	5	3,6
Kötü	1	0,7
Orta	12	8,8
İyi	73	53,3
Çok iyi	46	33,6
Üstlerinden takdir görme durumu		
Var	124	90,5
Yok	13	9,5
Çalışılan kurumun fiziki koşullarından memnun olma durumu		
Memnun	78	56,9
Değil	59	43,1
Toplam	137	100,0

Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özelliklerden gelir ile ilişkili olanların dağılımı Tablo 5’de görülmektedir.

Grubun %5,8’i ek bir işte çalışmaktaydı ve %86,1’i mesleğini isteyerek seçmişti. Yüzde 92,7’si mesleğini kendisine uygun bulmaktaydı. Grubun %19’u mevcut gelirinden memnun değildi ve %74,5’i mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulmadığını düşünmekteydi. Araştırma grubunun %19’u seçme şansı olsa bir kez daha engellilere hizmet veren bir mesleği seçmeyeceğini belirtti.

Tablo 5. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özellikleri (gelir ile ilişkili)

Özellikler	Sayı	%
Ek işte çalışma durumu		
Çalışmıyor	129	94,2
Çalışıyor	8	5,8
Mesleğini isteyerek seçme durumu		
İsteyerek	118	86,1
İstemeyerek	19	13,9
Mesleğini kendine uygun bulma		
Uygun	127	92,7
Uygun değil	10	7,3
Gelirinden memnun olma durumu		
Memnun değil	26	19,0
Kısmen memnun	77	56,2
Memnun	34	24,8
Toplumda mesleğine verilen değer ile ilgili düşüncesi		
Değer verilmiyor	102	74,5
Değer veriliyor	35	25,5
Tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme düşüncesi		
Var	111	81,0
Yok	26	19,0
Toplam	137	100,0

Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özelliklerden, psikolojik özellikler ve algılanan iş doyumu ile ilişkili olanlar Tablo 6’da görülmektedir. Araştırma grubuna mesleği ile ilgili olarak en çok iş doyumu sağlayan nedenin ne olduğu sorulduğunda, grubun %62,8’i psikolojik doyumu, %24,8’i sosyal statüyü, %12,4’ü ise ekonomik doyumu birinci sırada iş doyumu sağlayan faktör olarak belirtti. Grubun %29,9’u yaptığı işle ilgili yıpratıcı olduğunu düşündüğü faktörü belirtmezken, %24,8’i sabır ve fedakârlık istemesi nedeniyle yapılan işin yıpratıcı olduğunu düşünmekteydi.

Grubun %16,1'i meslekle ilgili ilerleme şansının bulunmadığını düşünmekteydi. Araştırma grubunun %72,3'ü hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktaydı.

Tablo 6. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özellikleri (psikolojik özellikler ve algılanan iş doyumu ile ilişkili)

Özellikler		Sayı	%
Yaptığı işle ilgili birinci sırada iş doyumu sağlandığını düşündüğü alan	Psikolojik doyum	86	62,8
	Sosyal statü	34	24,8
	Ekonomik doyum	17	12,4
Yaptığı işle ilgili birinci sırada yıpratıcı olduğunu düşündüğü alan	Belirtilmemiş	41	29,9
	Sabır ve fedakârlık istemesi	34	24,8
	Ailelerin ilgisizliği	25	18,2
	Sonuca ulaşamama	14	10,2
	Maddi yetersizlik	8	5,8
	Birden fazla engel ile uğraşma	4	2,9
	Toplumun bakış açısı	4	2,9
	Yöneticilerin tutumu	4	2,9
	Kaynak yetersizliği	2	1,5
	Ulaşım	1	0,7
Meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansının bulunma durumu			
	Hiç yok	22	16,1
	Düşük	38	27,7
	Orta	59	43,1
	Yüksek	18	13,1
Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma durumu			
	İhtiyaç duyuyor	99	72,3
	Duymuyor	38	27,7
Toplam		137	100,0

Araştırma grubunun diğer tanımlayıcı özellikleri Tablo 7'de görülmektedir. Araştırma grubunun çalışma hayatında geçirdiği süre ortalama 13,9±9,8 yıldır (min:1, max:37). Araştırma grubu ortalama 4,9±4,1 yıldır engelli öğrencilerle çalışmakta, ortalama 23,0±29,0 öğrenciye hizmet vermekte ve haftada ortalama 28,0±11,7 saat ders işlemekteydi. Araştırma grubu ayda ortalama 1535±517,0 TL gelire sahipti. Ek işte çalışanlar (n:8) yılda ortalama 73,9±59,6 gününü ek işine ayırmaktaydı.

Tablo 7. Araştırma grubunun diğer tanımlayıcı özellikleri

Özellikler	Ort±SS	Minimum	maksimum
Yaş (yıl)	36,9± 10,3	22	62
Sahip olunan çocuk sayısı	1,2±1,0	0	4
Sahip olunan engelli çocuğun yaşı (yıl)	18,3±10,6	2	30
Çalışma hayatında geçen süre (yıl)	13,9±9,8	1	37
Engelli öğrencilerle çalışma süresi (yıl)	4,9±4,1	1	23
Mevcut kurumda çalışma süresi (yıl)	3,9±3,3	1	19
Eğitim verilen öğrenci sayısı	23,0±29,0	0	120
Haftalık ders saati (saat)	28,0±11,7	0	75
Kurumdan uzak kalınan süre (gün/yıl)	52,7±27,0	5	90
Tatil için ayrılan süre (gün/yıl)	29,0±25,8	0	90
Aylık gelir miktarı (TL)	1531,5±517,0	500	3000
Evin toplam geliri (TL)	2849,0±1168,2	520	7000
Kazanılmak istenen aylık gelir miktarı (TL)	3022,5±1646,6	1000	10000
Ek iş için ayrılan süre (gün/yıl)	73,9±59,6	1	180

Ort±SS: Ortalama±standart sapma

Araştırma grubuna uygulanan Hackman İş Doyumu Ölçeği'nden alınan ortalama puan 45,9±10,1'di (min:22, max:69). MTÖ alt parametrelerinden alınan ortalama puan DT için 11,0 ±6,5, KB için 9,9±5,1 ve D için 3,4±3,6 idi (Tablo 8).

Tablo 8. Araştırma grubuna uygulanan Hackman İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Parametrelerinin (Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D) Puanları

Ölçekler	Ort±SS	Minimum	Maksimum
Hackman İş Doyumu Ölçeği	45,9±10,1	22	69
Maslach Tükenmişlik Ölçeği-DT	11,0±6,5	0	30
Maslach Tükenmişlik Ölçeği-KB	9,9±5,1	0	32
Maslach Tükenmişlik Ölçeği- D	3,4±3,6	0	18

Ort±SS: Ortalama±standart sapma

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine göre ölçeklerden alınan puanların dağılımı Tablo 9'de görülmektedir. Hackman İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puanla araştırma grubundaki bireyin algılanan gelir düzeyi arasında pozitif yönde bir korelasyon olduğu belirlendi (Spearman korelasyon rho: 0,19, p<0,05). Bireyin algılanan gelir düzeyi arttıkça iş doyumu artmaktaydı. Diğer sosyo-demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumuna göre, Hackman İş Doyumu Ölçeği puanları bakımından anlamlı farklılık belirlenmedi. Sosyo-demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve algılanan gelir düzeyine göre MTÖ alt parametrelerinin puanları bakımından anlamlı farklılık belirlenmedi.

Tablo 9. Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar

Özellikler		Sayı	Ölçekler (ortalama±standart sapma)			
			Hackman İş Doyumu Ölçeği	Maslach-DT	Maslach-KB	Maslach-D
Cinsiyet						
	Erkek	54	46,0±10,0	10,5±6,6	10,0±5,3	3,1±3,1
	Kadın	83	45,7±10,3(AD)	11,3±6,4(AD)	9,9±5,0(AD)	3,5±3,8(AD)
Medeni durum						
	Evli	106	45,9±10,9	11,5±6,5	10,0±5,2	3,5±3,8
	Bekar	23	45,8±10,8	9,5±6,5	10,0±4,8	3±2,5
	Dul	8	46,8±4,6(AD)	8,3±4,6(AD)	8,8±4,4(AD)	2,4±2,7(AD)
Öğrenim durumu#						
	Önlisans	22	46,3±8,9	8,7±5,8	9,5±5,1	2,2±1,7
	Lisans	102	46,0±10,2	11,1±6,0	10±5,2	3,4±3,6
	Ylisans	6	39,5±11,2	11,2±10,0	10,0±5,1	4,5±4,6
	Doktora	7	48,4±12,0(AD)	15,0±10,3(AD)	11,4±3,4(AD)	5,1±5,6(AD)
Algılanan gelir düzeyi#						
	Çok düşük	2	42,0±4,2	11,5±3,5	13,0±7,0	1,5±0,7
	Düşük	13	42,2±7,0	11,6±8,3	12,9±6,8	3,2±2,9
	Orta	111	45,7±10,1	1,2±6,5	9,7±4,7	3,5±3,7
	Yüksek	11	51,6±12,1*	8,1±3,1(AD)	7,9±5,3(AD)	2,2±1,4(AD)
Toplam		137	45,9±10,1	11,0±6,5	9,9±5,1	3,4±3,6

Tablo 13’de karşılaştırmalar ve Spearman korelasyon katsayıları verilmiştir.

AD: istatistik açıdan anlamlı farklılık bulunmadı. * p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, ****p<0,0001

Araştırma grubunun aile ile ilgili özelliklerine göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, MTÖ ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar Tablo 10’da görülmektedir. Araştırma grubundaki bireylerin eşlerinin eğitim durumu, çalışma durumu, mesleği, çocuk sahibi olma durumu, engelli çocuğa sahip olma durumu, akrabalarında engelli birey bulunma durumuna göre ölçeklerden alınan puanlar bakımından anlamlı farklılık belirlenmedi (tüm analizlerde p>0,05).

Tablo 10. Araştırma grubunun aile ile ilgili özelliklerine göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar

Özellikler	Sayı	Ölçekler(ortalama±standart sapma)			
		Hackman İş Doyumu Ölçeği	Maslach-DT	Maslach-KB	Maslach-D
Eşinin eğitim durumu#					
İlk-orta okul	7	52,1±10,6	7,0±5,0	10,5±2,7	3,0±1,7
Lise	7	45,4±10,6	10,5±9,6	11,5±9,8	2,1±2,1
Üniversite	92	45,4±10,2(AD)	12,0±6,2(AD)	9,9±5,0(AD)	3,6±4,0(AD)
Eşinin çalışma durumu					
Çalışıyor	82	45,7±10,5	11,7±6,2	9,6±4,8	3,4±3,9
Çalışmıyor	24	46,0±9,6 (AD)	11,1±7,6(AD)	11,4±6,3(AD)	3,8±3,4(AD)
Eşinin mesleği					
Sağlık meslek grubundan	17	49,8±10,5	12,4±5,7	10,0±4,7	2,3±3,1
Eğitim meslek grubundan	34	43,7±10,2	10,8±6,0	8,7±4,5	3,3±3,5
Diğer	31	45,8±10,6(AD)	12,2±6,7(AD)	10,2±5,2(AD)	4,1±4,6(AD)
Çocuk sahibi olma durumu					
Çocuk var	94	46,0±9,8	10,9±6,2	10,0±5,2	3,3±3,6
Çocuk yok	43	45,5±10,9(AD)	11,2±7,0(AD)	9,7±4,9(AD)	3,7±3,5(AD)
Engelli çocuğa sahip olma durumu					
Var	5	50,2±5,7	5,8±7,5	7,2±6,4	3,0±2,7
Yok	132	45,6±10,2(AD)	11,2±6,3(AD)	10,0±5,0(AD)	3,3±3,6(AD)
Engelli çocuğun cinsiyeti					
Kız	3	53,0±4,4	0,33±.57	3,7±3,8	2,3±2,0
Erkek	2	46,0±5,7(AD)	14,0±.00(AD)	12,5±6,3(AD)	4,0±4,2(AD)
Engelli çocuğun engel türü					
Zihinsel	4	50,2±6,5	3,7±6,9	7,0±7,4	3,5±2,9
Fiziksel	1	50,0±0,0(AD)	14,0±0,0(AD)	8,0±0,0(AD)	1,0±0,0(AD)
Akrabalarında engelli birey bulunma durumu					
Var	37	43,4±10,3	9,7±6,8	10,0±6,0	3,0±2,7
Yok	100	46,7±10,0(AD)	11,4±6,2(AD)	9,9±4,7(AD)	3,5±3,8(AD)
Engelli yakınının engel türü					
Zihinsel	17	43,0±8,9	8,4±5,3	8,5±5,3	2,4±2,8
İşitme	4	51,0±.81	5,0±5,2	14,2±11,9	2,2±1,7
Fiziksel	12	42,3±12,8	12,7±8,9	10,2±4,8	3,5±3,3
Diğer*	4	38,2±11,6(AD)	11,5±3,3(AD)	10,5±4,2(AD)	3,7±2,0(AD)
Toplam	137	45,9±10,1	11,0±6,5	9,9±5,1	3,4±3,6

AD: istatistik açıdan anlamlı farklılık bulunmadı. * p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, ****p< 0,0001

Tablo 13’de karşılaştırmalar ve Spearman korelasyon katsayıları verilmiştir.

*Diğer: Görme engelli (n:1), Otistik (n:3)

Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özelliklerine göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, MTÖ ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar Tablo 11 ve Tablo 12’de görülmektedir.

Hackman İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puan ortalaması sınıf öğretmenlerinde (44,4 ±9,7) diğer meslek gruplarına göre düşüktü (p<0,05). Kamuda çalışanlarda (44,4±9,7) özelde çalışanlara göre (48,6±10,5) daha düşüktü.(p<0,05). Kurumda yönetici olarak çalışanlarda (52,3±8,7), yalnız eğitimci olarak çalışanlara göre (45,0±10,0) yüksekti (p<0,01). İş doyumu puanları, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görenlerde (47,0±9,2), görmeyenlere göre (30,0±6,5); üstlerinden takdir görenlerde (47,1±9,2) görmeyenlere göre (33,5±10,0) ve kurumun fiziki koşullarından memnun olanlarda (49,3±8,9) olmayanlara göre (41,2±9,8) yüksekti (sırasıyla p<0,01, p<0,0001, p<0,0001, p<0,0001) (Tablo 11).

Araştırma grubunda mesleğine toplumda değer verildiğini düşünenlerde (50,4±9,0), mesleğine değer verilmediğini düşünenlere göre (42,2±10,0); tekrar engellilerle ilgili bir mesleği seçebileceğini düşünenlerde (46,8±10,1), benzer mesleği seçmeyi düşünmeyenlere göre (41,4±8,9) iş doyumu puanı yüksekti (sırasıyla p<0,01; p<0,05) (Tablo 12).

Araştırma grubunda MTÖ alt parametrelerinden KB puanı, üstlerinden takdir görmediğini düşünenlerde (14,0±6,9), takdir gördüğünü düşünenlerden (9,5±4,7) daha yüksekti (p<0,05). Çalışılan kurumun fiziki koşullarından memnun olmayanlarda DT puanı (13,3±7,4) memnun olanlara göre (9,2±5,0) yüksekti (p<0,0001). Çalışılan kurumun fiziki koşullarından memnun olmayanlarda D puanı (4,1±4,5) memnun olanlara göre (2,7±2,5) yüksekti (p<0,05) (Tablo.11).

Mesleğinin kendine uygun olmadığını düşünenlerde DT puanı ve D puanı, uygun olduğunu düşünenlere göre yüksekti (sırasıyla p<0,01 ve p<0,01). Toplumun mesleğine değer vermediğini düşünenlerde, değer verildiğini düşünenlere göre DT ve D puanları yüksekti (sırasıyla p<0,05 ve p<0,05). Bir kez daha seçme şansı olsa engellilere hizmet veren bir mesleği seçmeyeceğini düşünenlerde DT ve D puanı, diğerlerinden yüksekti (sırasıyla p<0,0001 ve p<0,01) (Tablo 12).

Araştırma grubunun diğer tanımlayıcı özellikleri (sayısal değişkenler) ile ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, MTÖ ve alt parametrelerinden [Duyusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanların korelasyonları Tablo 13'de görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaşı arttıkça ($r:-0,17$; $p<0,05$), kurumdaki diğer çalışanlarla ($\rho:-0,26$; $p<0,01$) ve idarecilerle ($\rho:-0,20$; $p<0,05$) ilişkileri olumlu yönde değiştikçe, gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça ($\rho:-0,35$; $p<0,0001$), meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansının bulunduğunu düşünme düzeyi arttıkça ($\rho:-0,35$; $p<0,0001$) bireylerin DT puanı azalmaktaydı. Kurumdaki diğer çalışanlarla ve idarecilerle ilişkisini olumlu yönde değerlendirme düzeyi arttıkça Hackman İş Doyumu Puanı artmaktaydı (sırasıyla $\rho: 0,42$; $p<0,0001$ ve $\rho:0,32$; $p<0,0001$). Araştırma grubundaki bireylerin gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça Hackman İş Doyumu Puanı artmaktaydı ($\rho:0,51$; $p<0,0001$). Engelli çocuğa sahip olanlarda, engelli çocuğun yaşı arttıkça Hackman İş Doyumu Puanı'nın arttığı belirlendi. Araştırma grubundaki bireylerin haftalık ders saati süresi arttıkça DT puanının arttığı belirlendi ($r:0,21$; $p<0,05$). Kurumda çalışanlarla ilişkiler kötüye doğru gittikçe, KB puanı artmaktaydı ($\rho:-0,20$; $p<0,05$). Bireylerin aylık gelir miktarı ve gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça KB artmaktaydı (sırasıyla $r:-0,18$; $p<0,05$ ve $\rho:-0,20$; $p<0,05$).

Tablo 11. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özelliklerine (kurum ile ilişkili) göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar

Özellikler		Ölçekler (ortalama±standart sapma)				
		Sayı	Hackman İş Doyumu Ölçeği	Maslach-DT	Maslach-KB	Maslach-D
Mezun olunan program						
	Sınıf öğretmenliği	101	44,4±9,1	11,6±6,7	10,2±5,3	3,2±3,8
	Özel eğitim	20	47,75±11,6	10,2±6,4	9,4±4,4	3,5±2,7
	Fiziksel Tıp Rehabilitasyon	10	49,6±12,4	10,5±3,3	10,0±4,7	4,2±3,1
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik		3	63,0±4,9	5,0±3,4	6,3±3,8	1,7±2,0
	Sosyal Hizmet Uzmanlığı	2	53,5±6,3	2,5±2,1	7,0±1,4	2,0±2,8
	Psikoloji	1	47,0±0,0*	7,0±0,0(AD)	9,0±0,0(AD)	8,0±0,0(AD)
Çalıştığı kurum						
	Kamu	91	44,4±9,7	11,4±6,7	9,8±4,7	3,5±3,9
	Özel	46	48,6±10,5*	10,2±5,9(AD)	10,0±5,8(AD)	3,0±2,8(AD)
Kurumdaki görevi						
	Yönetici	15	52,3±8,7	9,3±6,4	10,1±6,8	2,4±2,8
	Eğitimci/diğer	122	45,0±10,0**	11,2±6,4(AD)	9,9±4,8(AD)	3,4±3,6(AD)
Çalıştığı engel grubu						
	Zihinsel	92	46,7±9,6	10,7±6,0	10,0±5,3	3,1±3,4
	İşitme	24	43,1±10,8	12,4±8,6	9,9±5,0	3,3±3,7
	Fiziksel	13	48,7±10,4	9,0±5,0	9,3±4,3	3,2±2,9
	Diğer	8	39,2±11,1(AD)	13,1±5,6(AD)	9,7±5,3(AD)	6,0±5,2(AD)
Kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkilerin durumu#						
	Çok kötü	0	-	-	-	-
	Kötü	1	32,0±0,0	14,0±0,0	4,0±0,0	3,0±0,0
	Orta	19	38,0±11,0	14,2±8,4	12,6±6,2	4,5±4,8
	İyi	73	44,7±8,5	11,4±6,1	10,1±4,2	3,6±3,7
	Çok iyi	44	51,3±9,4****	8,9±5,6**	8,6±5,4*	2,5±2,5(AD)
Çalışma hayatında iş arkadaşından destek görme						
	Var	128	47,0±9,2	10,6±6,1	9,9±5,1	3,1±3,4
	Yok	9	30,0±6,5****	16,6±8,0*	10,0±5,5(AD)	6,7±4,3**
Kurum idaresi ile ilişki durumu#						
	Çok kötü	1	58,0±0,0	1,0±0,0	8,0±0,0	4,0±0,0
	Kötü	5	33,0±8,3	18,4±10,3	10,2±6,4	4,2±4,9
	Orta	12	41,7±14,7	12,7±5,8	11,5±3,2	3,0±3,4
	İyi	73	4,2±7,9	11,3±6,0	10,2±5,3	3,6±3,9
	Çokiyi	46	50,6±9,8****	9,5±6,3*	9,0±5,1(AD)	2,9±2,8(AD)
Üstlerinden takdir görme durumu						
	Var	124	47,1±9,2	10,7±6,1	9,5±4,7	3,2±3,5
	Yok	13	3,5±10,0****	13,4±8,7(AD)	14,0±6,9*	4,7±4,4(AD)
Çalışılan kurumun fiziki koşulundan memnun olma						
	Memnun	78	49,3±8,9	9,2±5,0	9,5±4,3	2,7±2,5
	Memnun değil	59	41,2±9,8****	13,3±7,4****	10,5±5,9(AD)	4,1±4,5*
Toplam		137	45,9±10,1	11,0±6,5	9,9±5,1	3,4±3,6

AD: istatistik açıdan anlamlı farklılık bulunmadı. * p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, ****p<0,0001

Tablo 13'de karşılaştırmalar ve Spearman korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 12. Araştırma grubunun meslekleri ile ilgili özelliklerine (gelir ile ilişkili) göre ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanlar

Özellikler	Sayı	Ölçekler(ortalama±standart sapma)			
		Hackman İş Doyumu Ölçeği	Maslach-DT	Maslach-KB	Maslach-D
Ek işte çalışma durumu					
Çalışıyor	8	38,8±9,7	14,2±7,7	10,3±3,0	4,8±4,0
Çalışmıyor	129	46,3±10,0(AD)	10,8±6,3(AD)	9,9±5,2(AD)	3,2±3,5(AD)
Mesleğini isteyerek seçme durumu					
İsteyerek	118	46,0±10,4	10,6±6,1	9,8±5,3	3,1±3,3
İstemeyerek	19	44,6±8,3(AD)	13,5±8,0(AD)	10,7±3,4(AD)	4,8±4,6(AD)
Mesleğini kendine uygun bulma					
Uygun	127	46,3±10,2	10,4±6,0	9,7±5,1	3,0±3,2
Uygun değil	10	40,5±7,2(AD)	18,3±7,9**	11,8±4,6(AD)	7,3±5,4**
Gelirinden memnun olma durumu#					
Memnun değil	26	36,7±9,1****	14,6±8,2****	11,6±6,3*	4,7±5,4(AD)
Kısmen memnun	77	45,8±8,6	11,3±5,7	9,9±4,8	3,2±3,0
Memnun	34	57,2±8,6	7,6±4,7	8,5±4,2	2,6±2,4
Mesleğine toplumun verdiği değer ile ilgili düşüncesi					
Değer veriliyor	35	50,4±9,0	8,9±6,7	10,5±6,3	2,3±3,0
Değer verilmiyor	102	44,2±10,0**	11,7±6,2*	9,7±4,6(AD)	3,7±3,7*
Tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme isteği					
Var	111	46,8±10,1	9,8±5,6	9,8±5,2	2,8±2,9
Yok	26	41,4±8,9*	16,0±7,3****	10,4±4,3(AD)	5,6±4,9**
Meslekle ilgili gelişme ve ilerle şansının bulunma durumu#					
Çok yüksek	18	52,8±9,9	6,6±4,0	7,9±7,5	2,8±2,2
Orta	59	47,1±10,2	10,2±6,5	9,9±4,5	3,0±2,9
Düşük	38	44,0±9,2	12,7±6,4	10,6±5,2	4,1±4,5
Hiç yok	22	39,8±7,3****	13,6±6,0****	10,5±3,6(AD)	3,5±3,9(AD)
Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma durumu					
İhtiyaç duyuyor	99	45,5±9,6	11,1±5,7	10,1±5,0	3,3±3,5
Duyumuyor	38	46,7±11,6(AD)	10,5±8,0(AD)	9,3±5,3(AD)	3,5±3,7(AD)
Toplam	137	45,9±10,1	11,0±6,5	9,9±5,1	3,4±3,6

Tablo 13'de karşılaştırmalar ve Spearman korelasyon katsayıları verilmiştir.

AD: istatistik açıdan anlamlı farklılık bulunmadı. * p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, ****p<0,0001

Tablo 13. Araştırma grubunun diğer tanımlayıcı özellikleri (sayısal değişkenler) ile ölçeklerden (Hackman İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve alt parametrelerinden [Duygusal Tükenme-DT, Kişisel Başarı-KB, Duyarsızlaşma-D]) alınan puanların korelasyonları

Özellikler	Ölçekler			
	Hackman İş Doyumu Ölçeği	Maslach-DT	Maslach-KB	Maslach-D
Yaş (yıl)	0,06(AD)	-0,17*	-0,07(AD)	-0,01(AD)
Kişinin öğrenim durumu#	-0,05(AD)	0,15(AD)	0,07(AD)	0,11(AD)
Sahip olunan çocuk sayısı	0,10(AD)	-0,16(AD)	0,03(AD)	-0,12(AD)
Sahip olunan engelli çocuğun yaşı (yıl)	0,92*	-0,65(AD)	-0,53(AD)	-0,21(AD)
Çalışma hayatında geçen süre (yıl)	0,07(AD)	-0,16(AD)	-0,05(AD)	-0,11(AD)
Engelli öğrencilerle çalışma süresi (yıl)	-0,12(AD)	-0,05(AD)	-0,06(AD)	-0,13(AD)
Mevcut kurumda çalışma süresi (yıl)	-0,10(AD)	0,12(AD)	-0,06(AD)	-0,10(AD)
Eğitim verilen öğrenci sayısı (yıl)	-0,01(AD)	0,02(AD)	-0,12(AD)	0,03(AD)
Haftalık ders saati	-0,19*	0,21*	0,14(AD)	0,10(AD)
Kurumdan uzak kalınan süre (gün/yıl)	-0,27**	0,09(AD)	-0,01(AD)	0,07(AD)
Kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkiler#	0,42****	-0,26**	-0,20*	-0,15(AD)
Kurum idaresi ile ilişkiler#	0,32****	-0,20*	-0,13(AD)	-0,05(AD)
Tatil için ayrılan süre (gün/yıl)	-0,14(AD)	0,16(AD)	0,02(AD)	0,04(AD)
Meslekle ilgili ilerleme şansının bulunma durumu	0,36****	-0,35****	-0,16(AD)	-0,04(AD)
Aylık gelir miktarı (TL)	0,15(AD)	-0,03(AD)	-0,18*	-0,03(AD)
Evin toplam geliri (TL)	0,06(AD)	0,03(AD)	-0,93(AD)	-0,03(AD)
Kazanılmak istenen aylık gelir miktarı (TL)	0,02(AD)	0,12(AD)	0,01(AD)	0,07(AD)
Algılanan gelir düzeyi#	0,19*	-0,12(AD)	-0,17(AD)	-0,02(AD)
Gelirinden memnun olma#	0,51****	-0,34****	-0,20*	0,09(AD)
Ek iş için ayrılan süre (yıl)	-0,28(AD)	-0,48(AD)	-0,29(AD)	-0,25(AD)
Eşinin eğitim durumu#	-0,10(AD)	0,05(AD)	-0,06(AD)	-0,04(AD)

Spearman korelasyon (rho),

AD: istatistik açıdan anlamlı farklılık bulunmadı. * p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, ****p<0,0001

Araştırma grubunda Hackman İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puanlarla ilişkili bulunan değişkenler (mezun olunan program, çalıştığı kurum, kurumdaki görevi, kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkileri, iş arkadaşlarından destek görme, kurum idaresi ile ilişkiler, üstlerinden takdir görme durumu, çalışılan kurumun fiziki koşullarından memnuniyet, gelirinden memnun olma, mesleğin toplumdaki yeri, tekrar engellilerle hizmet veren bir mesleği seçme, meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansı, haftalık ders saati, kurumdan uzak kalınan süre) lineer regresyon analizine alındığında; iş arkadaşlarından görülen desteğin, üstlerinden takdir görme durumunun, gelirinden memnun olma durumunun ve mesleğinin toplumda değerli görülmesi durumunun iş doyumuyla ilişkili olduğu belirlendi (Tablo 14).

Araştırma grubunun MTÖ alt parametrelerinden DT puanları ile ilişkili olduğu belirlenen değişkenler (yaş, kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisinin durumu, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme, kurum idaresi ile ilişkilerinin durumu, çalışılan kurumun fiziki koşullarından memnun olma, mesleği kendine uygun bulma, gelirinden memnun olma durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması ile ilgili düşüncesi, tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme isteği, haftalık ders saati, meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansının bulunma durumu) lineer regresyon analizine alındığında; yaş, mesleği kendine uygun bulma, tekrar seçme ve mesleğinde ilerleme olasılığı ile DT arasında anlamlı ilişki bulundu (Tablo 15).

Tablo 14. Hackman İş Doyumu Ölçeğinden alınan puanlarla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu

	Beta	P	Güven aralığı (%95)	
Sabit		0,010	4,469	31,701
Mezun olunan program (sınıf öğretmeni:1, diğer:0)	-0,062	0,393	-4,706	1,861
Çalıştığı kurum (kamu:1, diğer:0)	-0,087	0,530	-7,671	3,967
Kurumdaki görevi (yönetici:1, diğer:0)	0,110	0,250	-2,532	9,645
Kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkiler	0,250	0,001	1,592	5,851
İş arkadaşlarından destek (var:1, yok:0)	0,163	0,031	0,608	12,668
Kurum idaresi ile ilişkiler	0,050	0,503	-1,258	2,550
Üstlerinden takdir görme durumu (var:1, yok:0)	0,200	0,009	1,754	12,047
Kurumun fiziki koşullarından memnuniyet (memnun:1, değil:0)	0,096	0,203	-1,073	5,007
Gelirinden memnun olma	0,239	0,002	1,386	5,940
Mesleğin toplumdaki yeri (değerli:1, değil:0)	0,140	0,047	0,048	6,432
Tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme (seçer:1, seçmez:0)	-0,034	0,621	-4,353	2,610
Meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansı	0,136	0,060	-0,065	3,080
Haftalık ders saati	-0,076	0,383	-0,216	0,083
Kurumdan uzak kalınan süre	0,147	0,318	-0,054	0,165

Tablo 15. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt parametrelerinden ‘duygusal tükenme’ puanıyla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu

	Beta	P	Güven aralığı (%95)	
Sabit		0,000	17,889	39,781
Yaş(yıl)	-0,171	0,031	-0,205	-0,010
Kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisinin durumu	-0,087	0,284	-2,356	0,696
Çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme(var:1, yok:0)	-0,065	0,420	-0,834	2,449
Kurum idaresi ile ilişkilerinin durumu	-0,014	0,862	-1,436	1,204
Kurumun fiziki koşullarından memnun olma(memnun:1, değil:0)	-0,044	0,599	-2,747	1,590
Mesleği kendine uygun bulma (uygun:1, değil:0)	-0,220	0,004	-9,104	-1,767
Gelirinden memnun olma durumu	0,159	0,052	-0,012	3,123
Mesleğine toplumun verdiği değer ile ilgili düşünce (değerli:1, değil:0)	-0,012	0,881	-2,416	2,076
Tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme (seçer:1, seçmez:0)	-0,199	0,013	-5,857	-0,695
Haftalık ders saati	0,064	0,412	-0,050	0,122
Meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansının bulunma durumu	-0,240	0,004	-2,825	-0,567

Araştırma grubunun MTÖ alt parametrelerinden KB puanları ile ilişkili bulunan değişkenler (kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisinin durumu, algılanan gelir düzeyi, gelirden memnun olma durumu) lineer regresyon analizine alındığında; bireyin kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisi olumlu yönde değişmesi ile KB puanı arasında ilişki olduğu belirlendi (Tablo 16).

Tablo16. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt parametrelerinden 'kişisel başarı' puanıyla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu

	Beta	P	Güven aralığı (%95)	
Sabit		0,000	8,295	22,685
Kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisinin durumu	-0,171	0,048	-2,549	-0,014
Algılanan gelir düzeyi	-0,143	0,095	-0,003	0,000
Gelirden memnun olma durumu	0,130	0,140	-0,332	2,339

Araştırma grubunun MTÖ alt parametrelerinden D puanları ile ilişkili bulunan değişkenler (çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme, çalışılan kurumun fiziki koşullarından memnun olma, mesleği kendine uygun bulma, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünme, tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme isteği) lineer regresyon analizine alındığında; mesleğini kendine uygun bulma ve tekrar aynı mesleği seçme durumu D puanıyla ilişkili bulundu (Tablo 17).

Tablo 17. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt parametrelerinden Duyarsızlaşma puanıyla ilişkili bulunan değişkenlerin lineer regresyon analizi ile değerlendirme sonucu

	Beta	P	Güven aralığı (%95)	
Sabit		0,000	7,424	13,194
Çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme(var:1, yok:0)	-0.158	0,067	-4,687	0,165
Kurumun fiziki koşullarından memnun olma(memnun:1, değil:0)	-0.031	0,716	-1,444	0,994
Mesleği kendine uygun bulma	-0.246	0,003	-5,566	-1,153
Mesleğine toplumun verdiği değer ile ilgili düşünce (değerli:1, değil:0)	-0.100	0,214	-2,116	0,479
Tekrar engellilere hizmet veren bir mesleği seçme (seçer:1, seçmez:0)	-0.187	0,031	-3,235	-0,153

TARTIŞMA

Bu araştırma Isparta ilinde engellilere yönelik hizmet veren kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan meslek gruplarında tükenmişlik ve iş doyumu düzeyinin belirlenmesi ve ilişkili faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada Hackman İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puanla araştırma grubundaki bireylerin gelir düzeyi arasında pozitif yönde bir korelasyon olduğu belirlendi. Bireyin algılanan gelir düzeyi arttıkça iş doyumu artmaktaydı. Balcı (1985) tarafından, eğitim yöneticilerinin iş doyumu düzeyini saptamak amacıyla yapılan araştırmada iş doyumu etkenleri olarak ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma koşulları ve örgütsel etkinlik arasında kuvvetli bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Çelik (1987), işten doyumсуuzluğun teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarına etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumсуuzluk duydukları, verilen ücretin yetersiz oluşu, yapılan işe denk bir ücret verilmeyişi, verilen ücretin günlük geçimi sağlamaya yetmemesi, teknik öğretmenlerin ücretten duydukları doyumсуuzluğun önemli nedenleri olarak belirlenmiştir.

İş doyumu, araştırma grubunun cinsiyeti, medeni durumu ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemekteydi. Cinsiyet ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Uslu (1999) resmi eğitim kurumlarında çalışan PDR uzmanlarının iş doyumunu incelemiş ve cinsiyete göre iş doyumunun farklılık göstermediğini belirlemiştir. McMurray ve arkadaşları (2000) tarafından kadın hekimlerin uzmanlık alanlarından, hasta ve meslektaşları ile olan ilişkilerden erkeklere göre daha fazla doyum aldıkları bildirilmiştir.

Medeni durum ve iş doyumu ile ilgili ilişkiyi inceleyen Uslu (1999) resmi eğitim kurumlarında çalışan PDR uzmanlarının medeni durumlarına göre iş doyumlarının farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Linn ve arkadaşları da (1985) evli ve daha yaşlı hekimlerde iş ve yaşam doyumunu daha yüksek saptamışlardır.

Dilsiz (2006) tarafından, ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini saptamak amacıyla yapılan araştırmada demografik özelliklerden öğrenim durumunun iş doyumuna net bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Balcı (1985) tarafından, eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyini saptamak amacıyla yapılan araştırmada iş doyumunu etkenleri olarak ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma koşulları ve örgütsel etkinlik arasında kuvvetli bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Bu araştırmada iş doyumunu sınıf öğretmenlerinde diğer meslek gruplarından düşüktü. Sınıf öğretmenleri engellilikle ilgili bir meslek grubu olmayıp sonradan kısa dönem eğitimlerle bu işi yapmaktadır. Bu durum engelli çocuk ve aileleri ile yaşanabilecek sorunlarda özel eğitim konusunda yeteri kadar bilgi ve beceriye sahip olmayan sınıf öğretmenlerinde mutsuzluk, bıkkınlık ve işinden yeteri kadar doyum sağlayamama gibi durumlar ortaya çıkarabilmektedir.

Bu araştırmada kurumda yönetici olarak çalışanlarda, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görenlerde, üstlerinden takdir görenlerde, kurumun fiziki koşullarından memnun olanlarda, mesleğine toplumda değer verildiğini düşünenlerde ve tekrar engellilerle ilgili bir mesleği seçebileceğini düşünenlerde 'iş doyumunu' yüksektir.

Uslu (1999)'nun çalışmasında okul yöneticileriyle işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerle işbirliği yapamayan rehber öğretmenlerin puan ortalamaları karşılaştırılmış, bu karşılaştırma sonucunda işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Locke (1976)'un araştırmasında işin, özellikle amiri tarafından beğenilmesi, övgü ile değerlendirilmesi, amirin yapılan işlere yardımda bulunması çalışan için önemli bir doyum kaynağı olarak belirlenmiştir.

Martin (1988) sosyal hizmet uzmanları üzerine yaptığı araştırma sonucunda amirleri tarafından övgü ve takdir alan, amirleriyle işbirliği yapabilen sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumlarının oldukça yüksek olduğunu saptamıştır. Bu araştırmada elde edilen bulgular Martin (1988)'inin bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Uslu (1999)'nun yaptığı araştırmaya göre fiziki şartları yeterli ve yetersiz olan kurumların rehber öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamaları arasında farklılık olup

olmadığı incelenmiş ve fiziki şartları yeterli olan kurumların rehber öğretmenlerinin iş doyumlarının, fiziki şartları yetersiz olan kurumların rehber öğretmenlerin iş doyumlarına oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgular Uslu (1999)'un bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tükel (1997), ilköğretim müfettişlerinin iş doyumunu üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda, müfettişlerin, çalışma şartları, gelişme ve yükselme imkânları, ücret ve yan ödemeler, örgütsel ortam ve sosyal konum, yönetim ve değerlendirme etkenleriyle “az”; iş ve niteliği, kişiler arası ilişkiler etkenleriyle “orta” düzeyde doyum sağladıkları belirlenmiştir. Müfettişler, en yüksek doyumunu kişiler arası ilişkiler etkeninden, en düşük doyumunu da çalışma şartları ile gelişme ve yükselme imkânları etkenlerinden sağlamaktadırlar. Cinsiyet, iş doyumunda önemsiz bir etken iken, kıdem ise önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır

Evcimen (1998), genellikle iletişim düzeyi yüksek olan müdürlerle çalışan öğretmenlerin, iş doyumlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. İletişim düzeyi düşük olan müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri farklılık göstermektedir. Müdür iletişiminin düşük olmasına rağmen öğretmen iş doyumunun yüksek olmasının başka nedenleri olduğu düşünülmüştür. Bu nedenler arasında; başarı duygusu, sorumluluk, sosyal bir ortamda bulunma, kişiler arası ilişkiler, kendini geliştirme, iş güvencesi ve öğretme işinin kendisinden doyum sağladıkları ve bu iki durumu birbirinden ayrı değerlendirdikleri sayılabilir.

Tahta (1995), okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırma sonucunda; iş doyumunun özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerde farklı olduğu belirlenmiş, ancak, öğretmenlerin yas, medeni durum, branş ve kıdemine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada eğitim düzeyine göre iş doyumunun farklı olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada kurumdaki diğer çalışanlarla ve idarecilerle ilişkisini olumlu yönde değerlendirme düzeyi arttıkça ve bireylerin gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça ‘iş doyumunu’ artmaktadır.

Tosunoğlu'nun (1998), öğretim üyelerinde yapmış olduğu araştırmada, öğretim üyelerinin yaptıkları işten yüksek düzeyde, ücret, terfi amir ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler açısından ise orta düzeyde doyum sağladıkları bulunmuştur.

Bu araştırma grubunda mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünenlerden değer verilmediğini düşünenlere göre tekrar engellilerle ilgili bir meslek seşebilecek olanlarda seşmek istemeyenlere göre iş doyumunu yüksekti.

Aksoy (2007)'un özel eğitim öğretmenlerinde yaptığı araştırmada, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulmadığını düşünen öğretmenlerin, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünenlere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Bu araştırmada üstlerinden takdir görmediğini düşünenlerde 'kişisel başarı' yüksektir. Aksoy (2007)'un yaptığı araştırmada, idarecilerinden takdir görmeyenlerde, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, idarecilerinden takdir görenlere oranla daha fazla tükenmişlik tespit edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgularla Aksoy (2007)'un bulguları çelişmektedir.

Girgin'in (1995) ilkokul öğretmenlerinde ve Baysal'ın (1995) lise öğretmenlerinde yaptıkları araştırmalarda üstlerden takdir görme durumunun DT ve KB puan ortalamalarını etkilediği belirlenmiştir. Takdir görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik puanları yüksektir.

Bu araştırmada mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulmadığını düşünenlerde DT puanı ve D puanı toplumda mesleğine değer verildiğini düşünenlerden yüksekti. Baysal (1995) mesleğin toplumda yerini bulup bulmamasına göre MTÖ alt ölçek puanlarının ortalamaları arasında her üç alt ölçek için anlamlı bir fark bulamamıştır. Girgin (1995) ise paralel bulgulara ulaşmış aynı zamanda çalışmasında D alt ölçeğindeki puanlar arasında da istatistiksel olarak anlamlılık tespit etmiştir.

Bu araştırmada çalışılan kurumun fiziki koşullarından memnun olmayanlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma memnun olanlara göre daha yüksekti. Aksoy (2007)'un özel eğitim öğretmenlerinde yapmış olduğu araştırmada, çalıştıkları ortamdaki memnun olmayanların tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, çalıştıkları ortamdaki memnun olanlara kıyasla daha fazla

tükenmişlik yasadıkları saptanmıştır. Bu araştırmadaki bulgularla Aksoy (2007)'un bulguları birbiriyle paralellik göstermektedir.

Bu araştırma grubundaki bireylerin haftalık ders saati süresi arttıkça 'duygusal tükenme' artmaktadır. Vızlı (2005)'nin araştırmasında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin girilen ders sayısı arttıkça duyarsızlaşmanın azaldığı saptanmıştır. Girilen ders sayısı değişkenine göre duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Görme engelliler okullarında çalışan öğretmenlerde ise girilen ders saati değişkenine göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Bu araştırmaya katılan bireylerin yaşı arttıkça, kurumdaki diğer çalışanlarla ve idarecilerle ilişkileri olumlu yönde değiştikçe, gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça, meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansının bulunduğunu düşünme düzeyi arttıkça 'duygusal tükenme' azalmaktadır. Vızlı (2005)'nin araştırmasında, 30 – 45 yaş arasındaki öğretmenlerin 20 – 30 yaş grubu ve 45 yaş üstü gurubuna göre daha fazla duygusal tükenmişlik puanı aldığı en yüksek tükenmişlik puanını ise 45 yaş üzeri gurubun aldığı saptanmıştır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Görme engelliler okullarında ise yaş değişkenine göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Literatür incelendiğinde yaş değişkeni ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar farklı bulgular sunmakla birlikte daha çok yaş düzeyinin artması ile tükenmişlik düzeyinin azaldığı yönünde olmuştur. Bunu destekleyen araştırmalardan Çam (1989) hemşirelerin, Ergin (1996) sağlık personelinin, Girgin (1995) öğretmenlerin tükenmişliklerini araştırmış ve yaş değişkeninin tükenmişlik ile ters yönlü bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur.

Yurt dışında yapılmış araştırmalara bakıldığında, yaş ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları da farklılık göstermektedir. Lee (1990) ve Ashforth'a (1990) göre yaş ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki vardır. Genç ve tecrübesiz çalışanlar işin gerekleri ile baş etmeyi henüz bilmediklerinden dolayı duygusal tükenmeye karşı dayanıksız olmaktadırlar. Bireylerin, olgunlaşmayla birlikte stresli durumlarla nasıl başa çıkacaklarını öğreniyor oldukları düşünülebilir.

Ayrıca yaş kişisel başarı boyutu ile de ilgilidir. Yaşın artmasıyla performansı olumlu değerlendirme ve kariyer tatmini yaşanmaktadır.

Bu araştırmada kurumun fiziki koşullarından memnun olmayanlarda, mesleğinin kendine uygun olmadığını düşünenlerde, toplumun mesleğine değer vermediğini düşünenlerde, engellilere hizmet veren bir mesleği tekrar seçmeyeceğini düşünenlerde ‘duygusal tükenme’ yüksektir. Öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmamayla tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulmayanlar tükenmişliğin tüm alt boyutlarında, öğretmenlik mesleğini kendilerine uygun bulanlardan daha fazla puan ortalamalarına sahiptirler. Kısaca öğretmenlik mesleğini kendilerine uygun bulmayanlar daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Mesleği isteyerek yapma ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki vardır denilebilir.

Özel eğitim öğretmenlerinin çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Buna göre çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmayan özel eğitim öğretmenleri daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Özel eğitim öğretmenlerinin, öğretim yaptıkları ortam nedeniyle, tükenmişliğe diğer öğretmenlerden daha açık ve tükenmişlik açısından yüksek risk grubu olarak kabul edilmekte, özel eğitim okullarının okul ve sınıf yapılarının eğitim verilen öğrencilerin özelliklerine uygun olması gerektiği bilinmektedir. Özürlü çocukla çalışmak farklı teknik yöntemleri kullanmayı, çocukla çok yakın ve birebir çalışmayı gerektirmektedir. Uygun çalışma ortamının sağlanamaması öğretmende tükenmişliğe yol açacak etmenler arasında sayılmaktadır.

Bu çalışmada aylık gelir miktarı ve gelirinden memnuniyet olma düzeyi arttıkça kişisel başarı artmaktaydı. Literatür incelendiğinde pek çok araştırmada yetersiz ücretin tükenmişliğin önemli yordayıcılarından biri olduğu görülmektedir. Ülkemizde öğretmenlik genel olarak en az gelir getiren mesleklerden biridir. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'nun (2001) araştırmasında, sosyo-ekonomik durum tükenmişliğin hiçbir alt boyutunda yordayıcı olarak tespit edilmemiştir. Bu durum özel eğitim öğretmenlerinin ek ders ücretlerinin sembolik de olsa diğer öğretmenlerin ek derslerinden fazla olması ile açıklanmıştır.

Bu araştırma grubunda eşinin eğitim durumu, çalışma durumu, mesleği, çocuk sahibi olma durumu, engelli çocuğa sahip olma durumu, akrabalarında engelli birey bulunma durumu vb.'ne göre ölçeklerden alınan puanlar bakımından farklılık belirlenmedi. Literatürdeki araştırmalarda ise Izgar (2001) ve Torun (1995) duygusal tükenme boyutunda herhangi bir farklılaşma görülmemesine karşın, duyarsızlaşma boyutunda çocuk sayısı değişkeninin etkili olduğunu belirtmiştir. Çam, çocuk sahibi olma durumunun hemşirelerde tükenmişliğin yordayıcıları arasında olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumda araştırmadan çıkan çocuk sayısı değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı farkın olmaması diğer araştırma bulguları ile çelişmektedir.

SONUÇLAR

Bu araştırmanın sonunda elde edilen sonuçlara göre;

- Araştırma grubunun %74,5'i lisans mezunudur.
- Araştırma grubunun %3,6'sı engelli çocuğa sahiptir.
- Sahip olunan engelli çocukların %80,0'i zihinsel engellidir.
- Araştırma grubunun %73,7'si sınıf öğretmeni, %14,6'sı özel eğitimcidir.
- Araştırma grubunun %66,4'ü kamu kurumlarında çalışmaktadır.
- Araştırma grubunun %10,9'u yönetici olarak görev yapmaktadır
- Araştırma grubunun %67,2'si zihinsel engelli bireylerle çalışmaktadır.
- Araştırma grubunun 93,4'ü çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek gördüğünü düşünmektedir.
- Araştırma grubunun %86,9'u kurum idaresi ile ilişkilerini iyi/çok iyi olarak nitelemektedir.
- Araştırma grubunun %90,5'i üstlerinden takdir gördüğünü ifade etmektedir.
- Araştırma grubunun %56,9'u çalıştığı ortamın fiziki koşullarından memnundur.
- Araştırma grubunun %94,2'si ek bir işte çalışmaktadır.
- Araştırma grubunun %86,1'i mesleğini isteyerek seçmiştir.
- Araştırma grubunun %92,7'si mesleğini kendine uygun bulmaktadır.
- Araştırma grubunun %24,8'i gelirinden memnun, %56,2'si kısmen memnundur.
- Araştırma grubunun %74,5'i toplumda mesleğine değer verilmediğini düşünmektedir.
- Araştırma grubunun %81,0'i tekrar seçme şansı olsa engellilere hizmet veren bir mesleği seçeceğini düşünmektedir.
- Araştırma grubunun %62,8'i mesleğinin kendisine psikolojik doyum sağladığını düşünmektedir.
- Araştırma grubunun %24,8'i mesleğinin sabır ve fedakarlık istediğini ve bu nedenle yıpratıcı olduğunu düşünmektedir.

- Araştırma grubunun %43,8’i mesleğinde ilerleme şansını düşük ya da hiç yok olarak değerlendirmektedir.
- Araştırma grubunun Hackman İş Doyumu Ölçeği puanı ortalama $45,9 \pm 10,1$ ’dir.
- MTÖ alt parametrelerinden alınan ortalama puan DT için $11,0 \pm 6,5$, KB için $9,9 \pm 5,1$ ve D için $3,4 \pm 3,6$ ’dır.
- Araştırma grubundaki bireylerin eşlerinin eğitim durumu, çalışma durumu, mesleği, çocuk sahibi olma durumu, engelli çocuğa sahip olma durumu, akrabalarında engelli birey bulunma durumuna göre Hackman ve Maslach Ölçeklerinden alınan puanlar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (tüm analizlerde $p < 0,05$).
- Sınıf öğretmenlerinde ($p < 0,05$), kamuda çalışanlarda ($p < 0,05$) ‘iş doyumu’ düşüktür.
- Kurumda yönetici olarak çalışanlarda ($p < 0,01$), çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görenlerde ($p < 0,01$), üstlerinden takdir görenlerde ($p < 0,0001$), kurumun fiziki koşullarından memnun olanlarda ($p < 0,0001$), mesleğine toplumda değer verildiğini düşünenlerde ($p < 0,01$) ve tekrar engellilerle ilgili bir mesleği seçebileceğini düşünenlerde ($p < 0,05$) ‘iş doyumu’ yüksektir.
- Kurumdaki diğer çalışanlarla ($p < 0,0001$) ve idarecilerle ilişkisini olumlu yönde değerlendirme düzeyi arttıkça ($p < 0,0001$), bireylerin gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça ($p < 0,0001$) ‘iş doyumu’ artmaktadır.
- Engelli çocuğa sahip olanlarda, engelli çocuğun yaşı arttıkça ‘iş doyumu’ artmaktadır.
- Üstlerinden takdir görmediğini düşünenlerde ($p < 0,05$), ‘kişisel başarı’ yüksektir.
- Kurumda çalışanlarla ilişkiler kötüye doğru gittikçe ($p < 0,05$), bireylerin aylık gelir miktarı ($p < 0,05$) ve gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça ($p < 0,05$) ‘kişisel başarı’ artmaktadır.
- Kurumun fiziki koşullarından memnun olmayanlarda ($p < 0,0001$), mesleğinin kendine uygun olmadığını düşünenlerde ($p < 0,01$), toplumun mesleğine değer vermediğini düşünenlerde ($p < 0,05$), engellilere hizmet veren bir mesleği tekrar seçmeyeceğini düşünenlerde ($p < 0,0001$) ‘duygusal tükenme’ yüksektir.

- Araştırma grubundaki bireylerin haftalık ders saati süresi arttıkça ‘duygusal tükenme’ artmaktadır ($p<0,05$).
- Araştırmaya katılan bireylerin yaşı arttıkça ($p<0,05$), kurumdaki diğer çalışanlarla ($p<0,01$) ve idarecilerle ($p<0,05$) ilişkileri olumlu yönde değiştikçe, gelirinden memnun olma düzeyi arttıkça ($p<0,0001$), meslekle ilgili gelişme ve ilerleme şansının bulunduğunu düşünme düzeyi arttıkça ($p<0,0001$) ‘duygusal tükenme’ azalmaktadır.
- Kurumun fiziki koşullarından memnun olmayanlarda ($p<0,05$), mesleğinin kendine uygun olmadığını düşünenlerde ($p<0,01$), toplumun mesleğine değer vermediğini düşünenlerde ($p<0,05$), engellilere hizmet veren bir mesleği tekrar seçmeyeceğini düşünenlerde ($p<0,01$) ‘duyarsızlaşma’ yüksektir.
- İleri analizlerde, iş arkadaşlarından görülen desteğin, üstlerinden takdir görme durumunun, gelirinden memnun olma durumunun ve mesleğinin toplumda değerli görülmesi durumunun iş doyumunu artırıcı yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.
- İleri analizlerde, ‘kişisel başarı’ ile ilişkili tek değişken bireyin kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisi olarak belirlenmiştir. Bireyin kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisinin olumlu yönde değişmesi, ‘kişisel başarı’yı azaltıcı bir değişkendir.
- İleri analizlerde, ileri yaş, mesleğini kendine uygun bulma, mesleğini tekrar seçme isteği ve mesleğinde ilerleme olasılığının duygusal tükenmeyi azalttığı yönünde bir ilişki belirlenmiştir.
- İleri analizlerde, mesleğini kendine uygun bulmanın ve tekrar aynı mesleği seçmeyi düşünmenin duyarsızlaşmayı azalttığı yönünde bir ilişki belirlenmiştir.

ÖNERİLER

- Engelli bireylerle çalışan meslek gruplarının çalışma hayatında daha uzun ve daha verimli çalışmalarını sağlamak için tükenmişliği azaltıcı, iş doyumunu artırıcı tedbirler alınmalıdır.
- Engellilerle ilgili mesleklerde iş doyumunu artırmaya yönelik düzenlemelerde, fiziksel ortamın, kişiler arası iletişimin ve ekonomik koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında sağlıklı iletişimin kurulması sağlanmalıdır. Kişiler arası iletişimin artırılması, yöneticilerle olumlu ilişkiler geliştirmeye yönelik sosyal programlar ve çalışanı motive edici ve ödüllendirici etkinlikler düzenlenmelidir.
- Engellilere hizmet veren mesleklerin ekonomik koşullarının iyileştirilmesi çalışanların iş doyumunu ve mesleklerinden memnuniyetleri artıracaktır. Engellilere hizmet veren mesleklerin özendirilmesi için ekonomik koşulların iyileştirilmesi gereklidir.
- Meslek gruplarının kendilerini geliştirmeleri, yeni bilgiler öğrenmeleri ve öğrendiklerini uygulamaları için hizmet içi eğitim seminerleri yapılmalı, etkili hale getirilmelidir.
- Özel eğitim alanında çalışan bireylerin kariyer imkanları artırılmalıdır.
- Engelli çocuğa sahip ailelere gerek eğitsel gerekse psikolojik destek sağlanarak özel eğitim öğretmenlerin bu alandaki yükleri hafifletilmelidir. Kurumlarda düzenli olarak aile eğitimleri yapılarak, velilerin çocuklarının eğitim ihtiyaçları konusunda bilgilenmeleri sağlanmalı, toplumun ve ailelerin bu alanda çalışanların çalışma koşulları hakkında farkındalığı artırılmalıdır.
- Engellilere yönelik çalışan mesleklerin fark edilmesinin ve toplumda saygınlığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar kapsamında toplumun özel eğitim ve engelli bireylerle ilgili bilinçlenmesi sağlanmalıdır.
- Engelli bireylerle çalışanların bu alanda eğitim almış bireylerden seçilmesi ve atamaların bu konu dikkate alınarak yapılması sağlanmalıdır. Ülkemizde ve

bölgemizde özel eğitimci açığını kapatmaya yönelik politikalar geliştirilmelidir.

- Özel eğitimde çalışan bireylerin ders yükünün hafifletilmesi için çalışmalar yapılmalı, bu alanda çalışabilecek daha çok eleman yetiştirilip istihdam edilmelidir.
- Gençlere meslek seçiminde yeterli danışmanlık sağlanmalı, ülkede ihtiyaç duyulan meslekler, çalışma koşulları, kariyer imkanları, ekonomik koşulları tanıtan çalışmalar yapılmalı, bireylerin yeteneklerine ve kişiliklerine uygun meslek seçmeleri sağlanmalıdır.

ÖZET

Isparta İlinde Engellilere Yönelik Hizmet Veren Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Meslek Gruplarında Tükenmişlik Düzeyi

Öğrencilerle doğrudan temasın yoğunluğuna bağlı olarak, özel eğitim öğretmenlerinin diğer öğretmenlere oranla tükenmişliği daha fazla yaşamaya yatkın oldukları bilinmektedir.

Bu çalışmanın amacı Isparta ilinde engellilere yönelik hizmet veren kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan meslek gruplarında tükenmişlik düzeyinin belirlenmesidir.

Kesitsel tipteki bu çalışmanın evrenini 2009 yılında Isparta ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve kamu eğitim kurumlarında görev yapan değişik meslek gruplarına mensup bireyler oluşturmaktadır. Evrenin %93.7'sine ulaşılmıştır (n:134). Araştırma grubunun verileri sosyo-demografik özelliklerini, meslek ve çalışma yaşamı ile ilgili durumlarını belirleyen araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bir anket, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Hackman İş Doyumu Ölçeği kullanılarak toplandı. Araştırmanın verileri SPSS 9.0 istatistik programı ile değerlendirildi. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, ki-kare, bağımsız iki grup ortalamaları t testi, varyans analizi, Pearson ve Spearman korelasyon testleri kullanıldı. İleri analizlerde lineer regresyon analizi yapıldı. İleri analizlerde, iş arkadaşlarından görülen desteğin, üstlerinden takdir görme durumunun, gelirinden memnun olma durumunun ve mesleğinin toplumda değerli görülmesi durumunun iş doyumunu artırıcı yönde ilişkili olduğu belirlendi. Bireyin kurumdaki diğer çalışanlarla ilişkisinin olumlu yönde değişmesi, 'kişisel başarı'yı azaltıcı bir değişken olarak belirlendi. İleri yaş, mesleğini kendine uygun bulma, mesleğini tekrar seçme isteği ve mesleğinde ilerleme olasılığının duygusal tükenmeyi azalttığı yönünde bir ilişki belirlendi.

Ülkemizde ve bölgemizde engellilere yönelik meslek elemanlarının açığını kapatmaya yönelik politikalar geliştirilmelidir. Engelli bireylerle çalışan meslek gruplarının çalışma hayatında daha uzun ve daha verimli çalışmalarını sağlamak için tükenmişliği azaltıcı, iş doyumunu artırıcı tedbirler alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, iş doyumunu, engellilik.

ABSTRACT

Burnout Level Of Occupational Groups Which Serve Disabled People For The Private and Public Institutions in Province Of Isparta

It is known that special education teachers are more inclined to experience burnout syndrome than other teachers, depending on the intensity of direct contact with students. The aim of this study is to define burnout level of special education teachers who work in public and private educational institutions in province of Isparta.

Individuals, working in private and public educational institutions in province of Isparta in 2009 constitute the scope of this cross-sectional study. 93.7% of the scope was negotiated (n:134). Research group's data has been collected by means of a questionnaire prepared by the researcher and the questionnaire determined the socio-demographic characteristics and vocational status of the research group by using Maslach Burnout Inventory and Hackman's Job Satisfaction Scale. Research data was evaluated with SPSS 9.0 statistical program. Descriptive statistics, chi-square test, two independent groups, test, variance analysis, Pearson and Spearman correlation tests were used in analysis process of the data. For further analysis, linear regression analysis was employed. In these further analysis; support from colleagues, being appreciated by the directors, satisfaction with income and occupational status in the society were found out as job-satisfaction-increasing elements. Positive changes in relationships with other employees in the organization were defined as a personal-success-decreasing variable. Eld age, regarding one's own as being appropriate for himself, desire to choose his job again and the possibility of occupational progressing were found out as emotional burnout reducing factors.

Policies should be developed to close vocational gap for disabled people in our country and region. Some precautions should be taken to provide a longer and more efficient working life for professionals working with disabled people, thus preventing burnout and increasing job satisfaction.

Keywords: Burnout, Job satisfaction, Disability.

KAYNAKLAR

- Akçamete G. *Bireyselleştirilmiş Eğitim Programlarının Geliştirilmesi*. Ankara: Özkan Matbaacılık,1997.
- Akçamete G, Kaner S ve Sucuoğlu B. *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, 1.Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.
- Aksoy Urfalı Ş. Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Eskişehir, 2007.
- Arıkan Ç. *Türkiye'de Görme Özürlü Kadınlar: Sorunlar, Beklentiler, Çözüm Önerileri*, Ankara: Körler Federasyonu Yayını No: 3, 2001.
- Arıkan Ç. *Türkiye'de Görme Özürlü Kadınlar: Sorunlar, Beklentiler, Çözüm Önerileri.*, Uzmanları Derneği Genel Merkezi, Yayın No:2, 1996.
- Aydın A. *Sınıf Yönetimi*. 3. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000.
- Aytaç S. Özürlülerin Rehabilitasyonunun Artan Önemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi* 2000;2(2)
- Balcı A. Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1985.
- Başaran İ E. *Örgütsel Davranış*. 1.Baskı, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları,1991.
- Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. *Türkiye Özürlüler Araştırması*, 2002.
- Baysal A. Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir,1995.
- Bingöl D. *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları,1996.
- Caplan G, Marie K. *Support Systems And Mutual Help: Multidisciplinary Explorations*.Newyork: Grune Stratton, 1976
- Cherniss C. Obseverd Supervisory Behavior and Teacher Burnout in Special Education. *Exceptional Children*, 1988;54(5): 449–454.
- Saylan G. *Çalışma Özendiricileri*, AİD TODAİE, Aralık, Ankara, 1973; 6(4).
- Çam O. *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 1992:155–156
- Çam O. Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir,1989.
- Çam O, Baysal A. İzmir Metropoliten Alan İçinde Bulunan Yataklı Sağlık Kurumlarında Görev Yapan Psikiyatrisi Ve Psikologlarda Tükenmişlik Sendromunun İncelenmesi VIII. Ulusal psikoloji Kongresinde Sunulmuş Bildiri. İzmir,1994.
- Çelik V. Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Ayrılmalarına Etkisi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,1987
- Taylor DC, Pines FAM. *Couple burnout*. New York/London: Routledge, 1993.

- 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.
- Disability Partnership. The Disability Partnership , The Experience of Disability. London , 2001.
- Durduran Y, Bodur S. Engellilerin Engellilikleri Dışındaki Sağlık Sorunları. *Selçuk. Tıp Dergisi* 2009; 25 (2):69–77.
- Edelwich J, Brodsky A. Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions; Human Sciences Press; Newyork, 1980.
- El – Bassel, Nebila, Chen Duan-Rung ve Daniel Cooper. “Social Support and Social Network Profiles among Women on Methadone,” *Social Service Review* 72, 3: 379–401, 1998
- 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.
- Ergin C. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları, *3 P Dergisi* 1996; 4(1)
- Eripek S, Ataman A, Özyürek M K, Akçamete A G, Tüfekçioğlu Ü, Kırcaali İftar G, Topbaş S. *Özel eğitim*. S. Eripek (Ed.). *Türkiye’de Özel Eğitim*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 1998.
- Erkan G, Karataş K. Ankara Rehabilitasyon Merkezi ve Sosyal Hizmet Uygulaması, Görme Özürlülerin Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdamı Sempozyumu. Ankara 1-2 Aralık 1997.
- Evcimen H. Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler. Hacettepe Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1998
- Fong MC. A longitudinal study of Relationships Between Overload, Social Support and Burnout Among Nursing Educators. *J. Of Nursing Education* January 1993; 32:24-28
- Freudenberger J. Herbert. “Staff Burnout” *Journal Of Social Issues*, 30: 159-166, 1974. Kalker, P. “Teacher Stress and Burnout Causes and Coping Strategies” *Contemporary Education*, 1984; 56(1): 16–19.
- Freudenberger Herbert J. Staff Burnout, *Journal of Social Issues* 1974; 30:159-168
- Girgin G, Baysal, A. “Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi” *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 2005; 4:4.
- Girgin G. İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması) DEÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 1995.
- Güler M. Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1990.
- Hackman J R., Oldham, G R., *Work Redesign*, Addison.Wesley Publishing Company, 1980.

- Hackman J R, Oldham, G R. 'Development of the Job Diagnostic Survey,' *Journal of Applied Psychology*. 1975; 60: 159-170.
- Ilıcak G. Türkiye'de Özel Eğitim Hizmetleri. *Çocuk Çocuk*.2002; 14 :33-35.
- Izgar H. *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 2001.
- Izgar H. Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Kayseri 2000.
- İçli T. Doğan, E, Karataş, K. "Önsöz" *Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları*,2001;4: 1-3.
- İçli T. "Görme Özürlülerin İstihdamında İşveren Tutumları ve Beklentileri" Görme Özürlüler için Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları 2001;4: 88-90.
- Karataş K. "Özürlülerin İstihdamı ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar" Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, 2001; 4: 141-152.
- Karataş K. Genç İşsizliği: Ekonomik, Toplumsal ve Ruhsal Sonuçları. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi, Yayın No: 2, 1996
- Kargın T. Cumhuriyetin 80. Yılında Özel Eğitim. *Milli Eğitim Dergisi*, Ankara, 2003;160.
- Küçükkaraca, N. Zihinsel Özürlülük ve Cinsel Yaşam Sosyal Hizmet Sempozyumu'97: Toplumla Bütünleşme Sürecinde Özürlüler ve Sosyal Hizmet. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu. Ankara: Yayın No: 003, 1998; 100-103
- Lee, T. Raymond and Blake E. Ashforth. "On The Meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout" *Journal of Applied Psychology*, 1990 ; 75:6.
- Linn LS, Yager J, Cope D ve ark. Health status, job satisfaction, job stress and life satisfaction among academic and clinical faculty. *JAMA*, 1985; 254(19): 2775-2782.
- Martin R. *Social Work: An Introduction*, Charles E. Merrill Publishing Company, A Bell and Howell Company.1988
- Maslach C, Jackson SE. *Maslach Burnout Inventory*; Press Palo Alto; CA. 1986.
- Maslach C, Jackson S E. The Measurement of Experienced Burnout. *Jour of Occupational Behavior*,1981; 2: 99-13.
- McCallion P, Ronald W T. Empowering Families of Adolescents and Adults with Developmental Disabilities, *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Service* 1993;74(10):579-587.
- McMurray JE, Linzer M, Konrad TR and ark. The worklives of women physicians results from the physician work life study. The SGIM Career Satisfaction Study Group. *J Gen Intern Med*, 2000;15(6): 372-380.
- Mevzuat. *Özürlülerle İlgili Mevzuat*. Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları No:43. 2006.
- Ölçeğin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları el kitabı, 1992; 143-154.
- Örmen U. Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul, 1992.

- Özürllüer Şurası Yönetmeliği(T.C. Resmi Gazete, 8 Aralık 2001, sayı: 24607).
- Pearson C, Chong J. 'Contributions of Job Content and Social Information on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An exploration In a Malaysian Nursing Context,' *Journal of Occupational and Organizational Psychology*1997; 70: 357-374.
- Pedrabissi L, Rollan J P, Santinello M. Stress and Burnout Among Teacher's in Italy and France. *The Journal of Psychology*.1993;127:529-535.
- Pines A M. Burnout: An existential perspective. In Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Developments in theory and research* Washington 1993:33-52.
- Putnam M, Geenen S, Powers L. Health and Wellness: People With Disability Discuss Barriers And Facilitators To Well Being. *Journal Of Rehabilitation*.2003; 69(1):37-45.
- Sabuncuoğlu Z. *Örgütsel Psikoloji*. 2, Bursa: Ezgi Kitapevi, 1996.
- Schwab R L, Iwanicki E F. "Who Are Our Burnedout Teacher?" *Educational Research Quarterly*,1982; 77(2): 5-17.
- Senyüz A. Farklı Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Cinsiyetler Açısından İncelenmesi. KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,1999.
- Sever A.Hemşirelerin İş Stresi ile Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1997.
- Sılığ A Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir,2003.
- Sparks D, Hammond J. "Managing Teacher Stress and Burnout" Pub. Eric Clearinghouse on Teacher Education,1981.
- Sucuoğlu B, Kuloğlu N. Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*; 1996;11(36): 44- 60.
- Şahin H. Engellilik Kimin Sorunu? Bireyin Mi? Toplumun Mu? *Özveri Dergisi*.2004;1(1)
- Şahin H, Durak B A. Özel Bir Sağlık Kuruluşunda İş Doyumu ve Stres. *Türk Psikoloji Dergisi*, 1997;12 (39): 57-71.
- Tahta F. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1995.
- Tapan E. *Ben Mutlu Bir Down Annesiyim*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1999.
- Torun A. Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul,1995.
- Tosunoğlu H. Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ, 1998.
- Tükel H. İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997.
- Tümkiye S. Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1996.

- Uslu M. Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı Ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1999.
- 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.
- Weiskopf PE. Burnout Among Teachers Of Exceptional Children; Exceptional Children, 1980: 47
- WHO Disability, prevention and rehabilitation. Technical Report Series, 668, WHO, Geneve, 1981.
- WHO International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. Geneva, 1980.
- www.meslekler.meslekrehberi.org
- Yüksel İ. İş Güçlüğü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analizi Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997.

EK 1

Anket Formu

Cinsiyet:

- a.Erkek () b.Kadın ()

Kaç yaşındasınız?

.....

Medeni Durum:

- a.Evli () b.Bekâr () c.Eşinden ayrılmış () d.Eşi ölmüş ()

Eşinizin eğitim durumu nedir?

- a.Formal eğitim almamış ()
b.İlkokul, Orta ()
c.Lise ()
d.Üniversite ()

Eşiniz çalışıyor mu?

- a.Evet () b.Hayır ()

Eşinizin mesleği nedir?.....

Çocuğunuz var mı?

- a.Yok () b.Var () (kaç tane).....

Engelli çocuğunuz var mı?

- a.Yok () b.Var () (kaç tane).....

Engelli çocuğunuzun yaşı.....

Engelli çocuğunuzun cinsiyeti.....

Engelli çocuğunuzun engelinin türü:

Öğrenim durumunuz:

- a.Ön Lisans () c.Yüksek Lisans ()
b.Lisans () d.Doktora ()

Mezun olunan program:

- a.Özel Eğitim ()
b.Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon ()
c.Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ()
d.Sosyal Hizmet Uzmanlığı ()
e.Psikoloji ()

f.Diğer ().....

Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

Çalıştığı kurum:

Okuldaki görevi:

a.öğretmen () b. müdür muavini () c.müdür ()

Hangi engel grubuna yönelik çalışıyorsunuz?.....

Kaç öğrenciniz var?.....

Haftada kaç saat derse giriyorsunuz?.....

Yılda kaç gün kurumdan uzak kalıyorsunuz(izin/tatil/hastalıkve benzeri nedenlerle)?.....

Yılda kaç gün tatil amaçlı izin kullanıyorsunuz?.....

Kaç yıldır engellilerle birlikte çalışıyorsunuz?.....

Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?.....

Ek iş yapıyor musunuz?

a. evet () b. hayır ()

Ek iş yapıyorsanız ek iş için yılda kaç gününüzü ek işe ayırıyorsunuz?.....

Aylık geliriniz ne kadardır?.....

Yaşadığınız eve giren toplam para ne kadardır?.....

Arzuladığınız maaş ne kadardır?.....

Kendinizi hangi ekonomik düzeyde algılıyorsunuz?

a. çok üst () b. üst () c. Orta () d. düşük () e. Çok düşük ()

Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

a. Evet () b. Hayır ()

Mesleğinizi kendinize uygun buluyor musunuz?

a. Evet () b. Hayır ()

Yaptığınız işin karşılığı aldığınız ücret sizi memnun ediyor mu?

a. Memnun ediyor () b. Kısmen () c. Memnun etmiyor ()

Mesleğiniz toplumdaki hak ettiği yeri buluyor mu?

a.Evet () b. Hayır ()

Tekrar engellilere hizmet veren bir meslek seçer miydiniz?

a. Evet() b. Hayır()

Yakınıınızda ya da akrabanız olan engelli birey var mı?

a. Var() b.Yok()

Engelli yakınınızın size yakınlık düzeyi.....

Engelli yakınınızın engelinin türü.....

Şu anda yürüttüğünüz işten elde ettiğiniz doyum en fazla doyum sağladığınız alandan başlayarak (1) , (2) ,(3) şeklinde değerlendiriniz

a.Psikolojik doyum ()

b. Sosyal statü ()

c.Ekonomik doyum ()

Mesleğinizde neyi en çok tatmin edici buluyorsunuz?

.....

Mesleğinizde neyi en çok yıpratıcı buluyorsunuz?

.....

Okul öğretmenleri ile ilişkiniz nasıldır?

a. Çok kötü () b . Kötü () c .Orta () d. İyi () e.Çok iyi ()

Çalışma hayatınızda iş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz?

a.Evet () b. Hayır ()

Okul idaresi ile ilişkiniz nasıldır?

a. Çok kötü () b. Kötü () c. Orta () d. İyi () e.Çok iyi ()

Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?

a.Evet () b. Hayır ()

Çalıştığınız kurumun fiziki şartlarından memnun musunuz?

a.Evet () b. Hayır ()

Mesleğinizle ilgili gelişim ve ilerleme şansınızın ne düzeyde olduğunu düşünüyorsunuz?

a. ilerleme şansım hiç yok()

b. ilerleme şansım düşük()

c. ilerleme şansım orta düzeyde ()

d.ilerleme şansım çok yüksek()

Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyuyor musunuz?

a.Evet ()

EK 2

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Açıklama: Elinizdeki ankette, insanların işle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, her bir ifade ile belirtilen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. 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.

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	4	3	2	1	0
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum	0	1	2	3	4
6.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0	1	2	3	4
7.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	4	3	2	1	0
8.Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
9.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	4	3	2	1	0
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0	1	2	3	4
11.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0	1	2	3	4
12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	4	3	2	1	0
13.İşimin beni kısıtladığımı biliyorum.	0	1	2	3	4
14.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0	1	2	3	4
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17.İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	4	3	2	1	0
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	4	3	2	1	0
19.Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	4	3	2	1	0
20.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
21.İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	4	3	2	1	0
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4

EK 3

Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği

	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsız	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	1	2	3	4	5
2. Aldığınız para ve destekler yeterli mi?	1	2	3	4	5
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?	1	2	3	4	5
4. İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?	1	2	3	4	5
5. Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?	1	2	3	4	5
6. İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?	1	2	3	4	5
7. İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?	1	2	3	4	5
8. Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?	1	2	3	4	5
9. Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?	1	2	3	4	5
10. İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
11. Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?	1	2	3	4	5
12. İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?	1	2	3	4	5
13. İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?	1	2	3	4	5
14. İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?	1	2	3	4	5

EK 4

TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI FAKÜLTE ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
05.05.2009	03	08

Fakülte Etik Kurulu 05 Mayıs 2009 tarihinde Saat 15:00'da toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.,

08- Fakültemiz Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç.Dr. Ersin USKUN'un "Isparta İlinde Engellilere Yönelik Hizmet Veren Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Meslek Gruplarında Tükenmişlik Düzeyi." konulu çalışma;

Etik Kurul tarafından uygun görülmüştür.

(İMZA)
Prof. Dr.Yıldırım SONGÜR
BAŞKAN

(İMZA)
Prof. Dr. Ahmet Rifat ÖRMECİ
ÜYE

(İMZA)
Prof.Dr.Mahmut BÜLBÜL
ÜYE

(İMZA)
Doç.Dr.Pınar YÜKSEL BAŞAK
ÜYE

(İMZA)
Yrd.Doç. Dr. Esin KULAÇ
ÜYE

Doç.Dr.Nilgün KAPUCUOĞLU
ÜYE
(İMZA)

Yrd.Doç.Dr.Duygu KUMBUL DOĞUŞ
ÜYE
(İMZA)

Yrd. Doç. Dr.Ekrem ÇİÇEK
ÜYE
(İMZA)

Yrd.Doç. Dr. Ekrem ÇİÇEK
(Raportör)
ASLI GİBİDİR
01.06.2009

EK 5

T.C.
ISPARTA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.32.00.06-300/
Konu : Anket Uygulama İzni

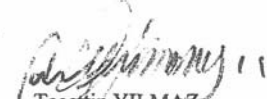
17.03.09*006086

ISPARTA VALİLİĞİNE

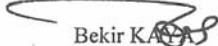
Süleyman Demirel Üniversitesi Dahili Tıp Bilimleri Bölümü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Başkanlığı Arş.Gör. Aylin KAYA'nın "Isparta İlinde Engellilere Yönelik Hizmet Veren Kamu ve Özel Kurumlarında Çalışan Meslek Guruplarında Tükenmişlik Düzeyi" konulu 48 maddeden oluşan anket çalışmasını, 22 maddeden oluşan Maslach ve Jackson Tükenmişlik Ölçeğini ve 14 maddeden oluşan Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğini İlimiz Engellilere Yönelik hizmet veren Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında görev yapan meslek çalışanlarına uygulamak isteği ile ilgili Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğünün 06/03/2009 tarih ve 3518 sayılı yazıları ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Süleyman Demirel Üniversitesi Dahili Tıp Bilimleri Bölümü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Başkanlığı Arş.Gör. Aylin KAYA'nın "Isparta İlinde Engellilere Yönelik Hizmet Veren Kamu ve Özel Kurumlarında Çalışan Meslek Guruplarında Tükenmişlik Düzeyi" konulu 48 maddeden oluşan anket çalışmasını, 22 maddeden oluşan Maslach ve Jackson Tükenmişlik Ölçeğini ve 14 maddeden oluşan Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğini İlimiz Engellilere Yönelik hizmet veren Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında görev yapan meslek çalışanlarına uygulamak isteği eğitim öğretimi aksatmamak ve sonucundan müdürlüğümüze bilgi verilmesi koşulu ile Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde tasviplerinize arz ederim.


Tacettin YILMAZ
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
17./03/2009


Bekir KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı