

Engelli Bireylerle Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi

Examining The Burn-Out Level Of Special Education Teachers Working With Disabled Individuals

Feyzullah Şahin¹ ve Dilek Şahin²

Özet

Bu çalışmanın amacı, Tekirdağ'da özel eğitim okulu veya merkezlerinde çalışan özel eğitim öğretmenleri tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmada, veri toplama amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Veriler, Tekirdağ ilinde faaliyetlerini sürdüren 7 özel eğitim okulu veya merkezinden toplanmıştır. Araştırmaya toplam 109 öğretmen katılmıştır. Araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin bazı demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışma ortamından memnuniyet, takdir ve iş yükü algısının “Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma”nın belirleyicileri arasında olduğu; yaş ve çalışma süresinin ise “Kişisel Başarıda Düşme”nin belirleyicileri arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırma grubunda yer alan bireylerin cinsiyetinin veya medeni durumunun tükenmişlik düzeylerini etkilemediği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: tükenmişlik, özel eğitim öğretmeni, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme.

Abstract

The aim of this study is to determine the burnout levels of special education teachers working at special education schools or centers in Tekirdağ. In the present study, Maslach Burnout Scale was used to collect data. Data were gathered from 7 special education schools or centers. Totally, 109 teachers participated in the research. In the research, whether or not the burnout levels of special education teachers differed according to certain demographic and vocational variables was examined. The results showed that satisfaction with work environment, appreciation, and the perception of workload were among the determiners of emotional exhaustion and depersonalization, and that age and working time were among the determiners of reduced sense of personal accomplishment. Also, it was observed that burnout levels of the participants did not differ according to gender or marital status.

Key words: Burnout, special education teacher, depersonalization, emotional exhaustion, reduced sense of personal accomplishment.

¹ Öğr. Gör. Dr. Feyzullah Şahin, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi Bölümü, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ. E-posta: fsahin@nku.edu.tr,

² Öğr. Gör. Dilek Şahin, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ. E-posta: dsahin@nku.edu.tr.

Giriş

Tükenmişlik (burnout), ilk kez 1970'lerde hizmet sektöründe çalışanların yaşadığı mesleki bunalımı anlatmak amacıyla Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da karşılanmayan istekler sonucunda ortaya çıkan bireyi mutsuzluğa sürükleyen bir durumdur.

Çalışanlar özellikle mesleklerinin ilk yıllarında işleri ile kendilerini var etme çabasına girmekte, işlerinden bütün yaşamlarına ilişkin anlam çıkarmaya çalışmakta, büyük bir heyecan, coşku ve idealle işlerine sarılmaktadır. Çalışanlar işlerinde başarısız olduklarında, işlerinin önemsiz olduğunu ve kendilerine hiçbir katkı sağlamadığını düşünmeye başladıklarında ve mesleki yaşantılarında umduklarını bulamadıklarında heyecan, şevk ve ideallerini kaybederek olumsuzluk ve umutsuzluk duygularının yer aldığı tükenme sendromunu yaşamaktadırlar (Eren ve Durna, 2006).

Tükenmişliği yaşayan birey, mesleki doyumsuzluk ve yorgunluk karışımı bir duygu yaşadığının farkına varmaktadır. Ancak, duyguların dile getirilmesindeki güçlük ve belirgin belirtilerin olmayışı, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine yol açmaktadır.

Tükenmişlik, süreğen duygusal gerginliğe bir yanıt olarak, bireyi giderek içine çekmekte, zamanla, sürekli ve dereceli olarak yayılmaktadır (Adali ve Priami, 2002; Spickard ve ark., 2008). Tükenmişlik çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilen, sıklığı ve derecesi farklılık gösteren bir durumdur (Ergin, 1992). Belirtilerine göre hafif, orta ve şiddetli düzeyde olabilmektedir. Hafif derecede tükenmişlikte kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik gibi duygular yaşanırken; orta derecedeki tükenmişlikte gösterilen bu belirtiler daha uzun süre yaşanmaktadır. Şiddetli tükenmişlikte ise tükenmişliğe bağlı fiziksel ve ruhsal hastalıklar ortaya çıkmaktadır (Ok, 2002).

Tükenmişliğin bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlığına, örgütsel çıktılara yönelik olumsuz etkilerinin anlaşılması ile tükenmişlik önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir (Perrewe, 2002; Budak ve Sürgevil, 2005). Özellikle insanlarla yüz yüze çalışmayı gerektiren meslek gruplarında tükenmişlik daha yoğun biçimde yaşanmaktadır (Çokluk, 2003). Öğretmen (Brouwers ve Tomic, 2000; Cano-Garcia ve ark., 2005; Emery ve Vandenberg, 2010; Fernet ve ark., 2012; Girgin ve Baysal, 2005; Grayson ve Alvarez, 2008; Karakelle ve Canpolat, 2008; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Tümka-ya, 1996), avukat (Maslach ve Jackson, 1981), doktor ve hemşireleri (Ergin, 1993; Sönmez, 2006; Şahin, 2009) kapsayan birçok araştırmada tükenmişliğin nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalarda tükenmişliğin nedenlerine ilişkin farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmalardan elde edilen bulgular, kişisel ve örgütsel nedenler başlıkları altında sınıflandırılabilir etmenlere işaret etmektedir (Eren ve Durna, 2006). Tükenmişliğin kişisel nedenleri arasında bireyin yaşı, eğitim düzeyi, kişilik yapısı, sağlık durumu, evlilik ve aile statüsü, çocuk sayısı, beklentileri, değerleri, duygusal denge durumu, yaşam koşulları sıralanabilir (Gözüm, 1996). İş yükü fazlalığı, denetimin yetersizliği, ödül eksikliği ve mesleki yetersizlik hissi vb. etmenler ise örgütsel kaynaklı nedenler arasında yer almaktadır.

Hizmet sektörü içerisinde yer alan öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir. Çünkü eğitim-öğretim hizmetlerinde; öğrenci-öğretmen, okul-aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar ve yetersiz fiziki koşullar, bürokratik işin fazlalığı, düşük ücret, terfi etme güçlükleri, toplumun eleştirileri, toplum desteğinin az olması, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları, ödüllendirme ve kurumda karar sürecine katılımın yetersiz olması gibi sorunlar yaşanmaktadır (Çokluk, 2003).

Engelli bireylerin eğitimi söz konusu olduğunda bu alanda görev yapan öğretmenlerin en az engelli bireylerin aileleri kadar sabır ve özveri göstermeleri gerekir. Öte yandan, engelli çocukların normal akranlarına göre bakım ve eğitiminin daha zorlayıcı olabildiği bilinmektedir. Nitekim en stresli meslekler arasında sayılan öğretmenlik mesleği, engelli çocukların eğitimi söz konusu olduğunda bu çocukların kişisel özelliklerinden dolayı daha da stresli hâle gelmektedir. Ayrıca öğretmenlerin yaşayacakları tükenmişlik sonucunda oluşan sorunlar sadece kendilerini ilgilendirmekle kalmayıp, öğrencilerine, okula, velilerine ve kendi yakın çevrelerine de yansımaktadır (Girgin ve Baysal, 2005).

Tükenmişlik düzeyi yüksek öğretmenlerin öğrencileri ile ilişkileri incelendiğinde, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun öğrencileri tanımadığı, ders dışında öğrencileriyle vakit geçirmedeği, sınıfa hâkim olamama düşüncesiyle ders sırasında güncel olaylara yer vermediği ve önemli bir kısmının öğrencilerle arkadaşça bir ilişki kurmadığı belirlenmiştir (Karakelle ve Canpolat, 2008).

Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor (2002) araştırması sonucuna göre, ülkemizde engel oranı %12.29 olarak tespit edilmiştir (Devlet İstatistik Enstitüsü, 2002). Bu oran, 8.5 milyon civarında vatandaşa denk gelmektedir. 2011-2012 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı 1.037 farklı özel eğitim kurumunda 9.005 öğretmen görev yapmaktadır. Bu okullarda toplam 238.917 engelli öğrenci eğitim almaktadır (MEB, 2012).

MEB istatistiklerine göz atıldığında özel eğitim alanında çalışan veya hizmet veren birey sayısının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliğini belirlemeye yönelik sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Girgin ve Baysal, 2005; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996). Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) araştırmalarında, normal çocuklarla çalışan ilköğretim öğretmenleri ile engelli çocuklarla çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, iki gruptaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaş, cinsiyet, çalışılan süre ve çalışılan eğitim modeline göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Girgin ve Baysal'ın (2005) araştırmasında ise zihinsel engelli bireylerin öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi kişisel yaşantıları ve iş ortamlarından hareketle bazı değişkenlere göre incelenmiştir.

Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye yönelik daha faz-

la araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırmanın genel amacı engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, “Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri onların bireysel ve mesleki özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi, çalışma ortamından memnuniyet, üstlerinden takdir görme, iş yükü algısı) göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modellerinden betimsel desende yürütülmüştür. Bu tip araştırmalarda, verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlanması amaçlanmaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2009). Araştırmacının, bağımsız değişken üzerinde herhangi bir müdahalesi bulunmamaktadır.

Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma evreni, 2012 yılı Ocak ayı kesitinde Tekirdağ il genelinde engelli bireylere yönelik eğitim hizmeti sunan özel eğitim okulları ve merkezinde öğretmen statüsünde çalışanlardan meydana gelmektedir. Veri toplanırken araştırma evreninin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak, il genelinde yer alan dokuz kurumun ikisi veri toplanmasına izin vermemiştir. İzin veren kurumlarda anket doldurmayı kabul eden toplam 109 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir.

Veriler, Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü Çocuk Gelişimi Programına kayıtlı ikinci sınıf öğrencileri tarafından “Araştırma Yöntem ve Teknikleri” dersi uygulaması kapsamında kurumlara gidilerek yüz yüze görüşme tekniğine göre toplanmıştır.

Araştırma grubunda toplam 109 öğretmen bulunmaktadır. Söz konusu öğretmenlerin 77’si kadın (% 70.60), 32’si (% 29.40) erkektir. Öğretmenlerin 45’i (% 40.30) 20-30 yaş grubu, 37’si (% 33.90) 31-40 yaş grubu, 7’si (% 6.40) 41-50 yaş grubu ve 20’si (% 18.30) 51 ve üzeri yaş grubuna aittir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde 64’ünün (% 58.70) evli, 2’sinin (% 1.83) dul veya boşanmış ve 43’ünün (% 39.40) bekâr olduğu belirlenmiştir. Çalışanların 43’ü (% 39.40) 5 yıl veya daha kısa, 27’si (% 24.80) 6-10 yıl, 12’si (% 11.00) ve 5’i (% 4.60) 16–20 yıl ve 22’si (% 20.20) 21 yıl veya daha uzun süredir öğretmenlik mesleğinde çalışmaktadır.

Katılımcıların 74’ü (% 67.90) çalışma ortamından memnun olduğunu, 29’u (% 26.60) kısmen memnun olduğunu, 6’sı (% 5.50) ise memnun olmadığını bildirmiştir. Çalışanlardan 43’ü (% 39.40) amirlerinden çoğu zaman takdir gördüğünü, 56’sı (% 51.40) bazen takdir gördüğünü, 9’u ise hiçbir zaman takdir görmediğini beyan etmiş-

tir. İş yüküne ilişkin soruya öğretmenlerden 36'sı (% 33.00) fazla, 70'i (% 64.20) orta ve 1'i (% .90) az yanıtını vermiştir.

Veri toplama aracı

Araştırmada veri toplama amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory)” (MTÖ) ile araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ile iş ortamlarına ilişkin bilgileri içermektedir. Söz konusu formda toplam 7 soru vardır.

MTÖ 22 ifadeden oluşmaktadır. İfadeler, Duygusal Tükenme (DT) Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarıda Düşme (KBD) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. MTÖ güvenilirliği yüksek olması ve alan yazında sık kullanılması nedeniyle yeğlenmiştir. Ölçeğin orijinali Likert tipi 7 seçenektir. Ancak, Ergin (1992) tarafından Türkçeye 5 seçenekli olarak uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan 22 maddeden 9'u DT, 5'i D ve 8'i KBD alt boyutları altında yer almaktadır

Ölçek puanlanırken her üç boyutta ayrı ayrı veya toplam puan elde edilebilmektedir. Ölçeğe verilen yanıtlar her bir madde için 1= hiçbir zaman – 5=her zaman aralığında puan almaktadır. MTÖ uygulamasında, DT ve D boyutlarından alınan puanların yüksek, KBD boyutundan alınan puanların düşük olması tükenmişlik durumuna işaret etmektedir. Ancak, okuyucuya kolaylık sağlaması açısından KBD alt ölçeğinde yer alan sorular puanlanırken tersi alınmıştır. Böylece, tüm alt ölçeklerin puanlamasında aynı sistematik uygulanmıştır; yüksek puan alma, tükenmişlik durumunun arttığına, puanların düşmesi ise tam tersi bir duruma işaret etmektedir.

Ölçeğin güvenilirlik değerleri için orijinal ölçek ile özel eğitim öğretmenlerini kapsayan araştırmalarda hesaplanan Cronbach α katsayıları göz önünde bulundurulmuştur. Bu katsayılar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. MTÖ güvenilirlik sonuçları

Yapılan araştırmalar	DT	KBD	D
Maslach ve Jackson (1996: 167)	.90	.71	.79
Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996: 48)	.82	.73	.60
Girgin ve Baysal (2005: 177)	.88	.83	.72
Şahin ve Şahin (2013)	.91	.76	.77
<i>Araştırmacılar (2013)</i>	.83	.72	.61

Tablo 1'de görüldüğü gibi beş farklı araştırmada da güvenilirlik değerlerinin birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu araştırmada Cronbach α katsayıları sırasıyla DT boyutu için .83, KBD boyutu için .72 ve D boyutu için .61 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre DT boyutunun yüksek derecede güvenilir ve

KBD ve D boyutlarının oldukça güvenilir olduğu düşünülmüştür. Bu sonuçlar göz önünde bulundurularak MTÖ'nün bu araştırmada güvenilir sonuçlar vereceği kanaatine ulaşılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS paket programı 18.0 sürümü kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin dağılımının normalliği Kolmogrov Smirnov testi yardımı ile analiz edilmiştir. Sonucunda her üç alt boyutta da dağılımın normal olduğu belirlenmiştir ($p>.05$). Bundan dolayı, analizlerde parametrik tekniklere başvurulmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılırken cinsiyet, medeni durum ve iş yükü algısı "İki Bağımsız Örneklem İçin t-testi" ile; çalışanların yaş, çalışma süresi, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve üstlerinden takdir görme değişkenleri ise "Tek Yönlü Varyans Analizi" ile incelenmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizi sonucu anlamlı çıkan değişkenlerin post-hoc analizlerinde Tukey testine başvurulmuştur. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlenelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Çalışmada öncelikle öğretmenlerin tüm alt ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir. Daha sonra, çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve iş yükü algısına göre tükenmişlik düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin tüm alt ölçeklerden aldıkları puanlar

Alt Ölçekler	N	\bar{x}	SS	Maksimum değer	Minimum değer
DT	109	35.43	6.09	45.00	18.00
D	109	22.10	2.89	25.00	13.00
KBD	109	31.14	4.33	40.00	16.00

Tablo 2’te yer aldığı üzere, çalışmaya katılan öğretmenlerin DT puanları $\bar{x}=35.43\pm 6.09$, D puanları $\bar{x}=22.10\pm 2.89$ ve KBD puanları $\bar{x}=31.14\pm 4.33$ olarak tespit edilmiştir. DT boyutunda alınabilecek en yüksek puan 45.00 ve en düşük puan 9.00’dir. Alınan en yüksek puan 45.00, en düşük puan ise 18.00’dir. D boyutunda ise alınabilecek en yüksek puan 25.00, en düşük puan 5.00’tir. Bu boyutta alınan en yüksek puan 25.00, en düşük puan 13.00’tür. KBD boyutunda alınabilecek en yüksek puan 40.00 ve en düşük puan 8.00’dir. Bu boyutta alınan en yüksek puan 40.00 ve en düşük puan 16.00 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve iş yükü algısına göre tükenmişlik düzeyi bağımsız örneklem için t-testi tablosu.

Değişkenler	Alt Ölçekler	Düzeyle	N	\bar{x}	SS	Sd	t	p
Cinsiyet	DT	Erkek	77	35.62	5.97	107	.508	.613
		Kadın	32	34.97	6.43			
	D	Erkek	77	22.19	2.91	107	.568	.620
		Kadın	32	21.89	2.89			
	KBD	Erkek	77	30.95	4.16	107	-.692	.490
		Kadın	32	31.58	4.75			
Medeni durum	DT	Evli	64	37.79	5.68	99	-.826	.411
		Evli olmayan	37	35.84	6.99			
	D	Evli	64	22.20	2.81	99	.839	.403
		Evli olmayan	37	21.69	3.20			
	KBD	Evli	64	31.19	4.35	99	.727	.469
		Evli olmayan	37	30.53	4.46			
İş yükü	DT	Fazla	36	37.28	5.38	105	-	.000*
		Orta düzeyde	71	31.88	6.03		4.716	
	D	Fazla	36	22.66	2.62	105	-	.018*
		Orta düzeyde	71	21.31	3.00		2.403	
	KBD	Fazla	36	31.43	4.50	105	-.833	.407
		Orta düzeyde	71	30.72	3.49			

*p<.05

Tablo 3'ten görüleceği üzere, öğretmenlerin cinsiyetine göre DT, D ve KB puanları karşılaştırıldığında erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$). Evli olan ve olmayan öğretmenler karşılaştırıldığında cinsiyet düzeyinde elde edilen bulguların benzerlerine ulaşılmıştır; DT, D ve KBD puanları evli olup olmama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

Öğretmenler iş yükü algısına göre karşılaştırıldığında, iş yükünü fazla gören gruba iş yükünü orta düzeyde gören grubun MTÖ alt ölçeği DT puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t_{(105)}=-4.716$ $p<.05$). İş yükünü fazla gören öğretmenlerin DT puan ortalamaları ($=37.28\pm 5.38$), iş yükünü orta düzeyde gören ($\bar{x}=31.88\pm 6.03$) katılımcılardan daha yüksek çıkmıştır. DT puan ortalamalarına benzer biçimde, D puan ortalamaları da anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p<.05$). İş yükünü fazla gören öğretmenlerin D puan ortalamaları ($\bar{x}=22.26\pm 2.62$), iş yükünü orta düzeyde gören öğretmenlerden ($\bar{x}=21.31\pm 3.0$) daha yüksek çıkmıştır. Öte yandan, KBD tükenmişlik puan ortalamalarına göre öğretmenler karşılaştırıldığında her iki grup arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$).

Tablo 4. Öğretmenlerin yaşına göre tükenmişlik düzeyi anova tablosu.

Alt Ölçekler	Düzyeler	\bar{x}	SS	Sd	F	p	Farklılık
DT	20-30 yaş	34.61	6.62	106	1.308	.275	-
	31-40 yaş	35.44	6.15				
	41 ve üzeri yaş grubu	37.25	4.29				
D	20-30 yaş	21.77	3.02	106	.674	.512	-
	31-40 yaş	22.21	2.90				
	41 ve üzeri yaş grubu	22.64	2.59				
KBD	20-30 yaş (1)	30.02	3.45	106	7.572	.001*	1-3, 2-3
	31-40 yaş (2)	30.86	5.01				
	41 ve üzeri yaş grubu (3)	34.25	2.98				

*p<.05

Öğretmenlerin yaşına göre tükenmişlik puanları Tablo 4'te yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda, DT ve D puanlarının yaş düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>.05$). KBD puanları ise anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($F_{(106)}=7.572$, $p<.05$). Fark çıkan tükenmişlik puanlarında, farkların hangi grup ya da grupların lehine oluşunu belirlemek için post-hoc Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonucunda, 41 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerin puanları ($\bar{x}=34.25\pm 2.98$), 31-40 yaş grubu ($\bar{x}=30.86\pm 5.01$) ile 20-30 yaş grubunda ($\bar{x}=30.02\pm 3.45$) yer alan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin çalışma süresine göre tükenmişlik düzeyi anova tablosu.

Alt Ölçekler	Düzyeler	\bar{x}	SS	Sd	F	p	Farklılık
DT	5 yıldan az	21.78	2.91	105	.461	.710	-
	6-10 yıl	21.44	3.41				
	11-15 yıl	22.82	1.80				
	16 ve üzeri	22.82	2.59				
D	5 yıldan az	35.22	6.32	105	1.364	.258	-
	6-10 yıl	35.03	6.22				
	11-15 yıl	34.50	6.17				
	16 ve üzeri	36.57	5.70				
KBD	5 yıldan az	30.69	3.60	105	2.801	.044*	2-4
	6-10 yıl	29.78	5.07				
	11-15 yıl	31.75	4.16				
	16 ve üzeri	32.94	4.26				

*p<.05

Öğretmenlerin çalışma süresine göre tükenmişlik puanları Tablo 5'de yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda, DT ve D puanlarının çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>.05$).

KBD puanları ise katılımcıların çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($F_{(105)}=2.801$, $p<.05$). Tukey HSD testi sonucunda, 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin puanları (.26), 16 yıl ve üzerinde çalışanlardan ($\bar{x}=29.78\pm5.07$) daha yüksek çıkmıştır. $\bar{x}=32.94\pm4$

Tablo 6. Öğretmenlerin çalışma ortamından memnuniyet durumuna göre tükenmişlik düzeyi anova tablosu.

Alt Ölçekler	Düzeyleyler	\bar{x}	SS	Sd	F	p	Farklılık
DT	Memnunum (1)	27.67	7.68	106	14.681	.000*	1-2, 1-3
	Kısmen memnunum (2)	32.41	6.36				
	Memnun değilim (3)	37.24	4.83				
D	Memnunum	19.67	3.67	106	8.409	.000*	1-2, 1-3
	Kısmen memnunum	20.79	3.30				
	Memnun değilim	22.82	2.36				
KBD	Memnunum	31.30	4.51	106	.901	.409	-
	Kısmen memnunum	31.21	3.33				
	Memnun değilim	28.83	6.24				

* $p<.05$

Öğretmenlerin çalışma ortamından memnuniyet durumuna göre tükenmişlik düzeylerine ilişkin MTÖ alt ölçeklerinden aldığı puanlar Tablo 6'da verilmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin KBD alt boyutundan aldıkları puanlara göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$). Fakat, DT ve D puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir ($F_{(106)}=14.681$ ve $F(106)=8.409$, $p<.05$). Tukey HSD testi sonucunda, çalıştığı iş yerinden memnuniyet durumuna göre DT ve D puanlarının benzer düzeylerde anlamlı dağıldığı belirlenmiştir. Çalıştığı iş yerinden memnun olmayanların puanları ($\bar{x}=37.24\pm4.83$ ve $\bar{x}=22.82\pm2.36$), kısmen memnun olanlar ($\bar{x}=32.41\pm6.36$ ve $\bar{x}=20.79\pm3.30$) ile memnun olanlardan ($\bar{x}=27.67\pm7.68$ ve $\bar{x}=19.67\pm3.67$) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumunun anova tablosu.

Alt Ölçekler	Düzeyleyler	\bar{x}	SS	Sd	F	p	Farklılık
DT	Çoğu zaman (1)	33.75	7.82	105	3.748	.027*	1-2
	Bazen(2)	34.16	5.98				
	Hiçbir zaman (3)	37.29	5.44				
D	Çoğu zaman	21.27	3.10	105	5.424	.006*	1-2
	Bazen	23.12	2.35				
	Hiçbir zaman	33.75	7.82				
KBD	Çoğu zaman	32.12	4.34	105	1.996	.141	-
	Bazen	30.50	4.48				
	Hiçbir zaman	30.11	2.52				

* $p<.05$

Tablo 7’de öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre tükenmişlik durumu incelenmiştir. Öğretmenlerin KBD alt boyutundan aldıkları puanlar karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$). Öte yandan, DT ve D puanları incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($F_{(105)}=3.748$ ve $F_{(105)}=5.424$, $p<.05$) belirlenmiştir. Tukey HSD testi sonucunda, üstlerinden takdir görme durumuna göre DT ve D puanlarının benzer düzeylerde anlamlı dağıldığı belirlenmiştir. Üstlerinden bazen takdir görenlerin puanları ($\bar{X}=34.16\pm 5.98$ ve $\bar{X}=23.12\pm 2.35$), üstlerinden her zaman takdir görenlerden ($\bar{X}=33.75\pm 7.82$ ve $\bar{X}=21.27\pm 3.10$) daha yüksek çıkmıştır.

Tartışma

Bu araştırmada, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmada, veri toplama aracı olarak MTÖ kullanılmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtların DT puan ortalaması $\bar{X}=35.43\pm 6.09$ (Min:45.00 Maks:18.00), D puan ortalaması $\bar{X}=22.10\pm 2.89$ (Min:25.00 Maks:13.00) ve KBD puan ortalaması $\bar{X}=31.14\pm 4.33$ (Min:40.00 Maks:16.00) olarak hesaplanmıştır. Ülkemizde MTÖ’nün norm çalışması henüz gerçekleştirilmemiştir. Fakat, Batı normlarında DT için 0-16 puan düşük, 17 – 25 puan orta, 27 ve üstü puan yüksek tükenmişliği; D için 0-6 puan düşük, 7-12 puan orta, 13 ve üzeri puan yüksek tükenmişliği; KBD için ise (tersi alınmıştır) 0-31 puan düşük, 32-38 puan orta ve 39 ya da üstü puan yüksek tükenmişliği göstermektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Batı normlarına göre araştırma grubunun tükenmişlik düzeyleri DT ve D boyutlarında yüksek, KBD boyutunda ise düşük düzeydedir.

Öğretmenlerin tükenmişliğinin ortaya çıkmasında, çalışılan çocukların özellikleri, öğretmenlerin bu iş için hazır olması, çocukları kontrol etmede güçlükleri olması (Fernet ve ark., 2012), çalışılan konunun öğretilmesinin zor olması ve öğretmenin bu süreçten doyum sağlayamaması da tükenmişliğe yol açabilmektedir (Hogde ve ark., 1992, Akt.: Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996: 53). Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin DT ve D boyutlarında tükenmişlik düzeyinin yüksek çıkması söz konusu etmenlere bağlı olabileceği düşünülmüştür.

Waterman ve Hu’nun (2011), bir araştırmasında -ABD Eğitim Bölümünün 2010 yılı ulusal eğitim istatistiklerine göre- ilkökul öğretmenlerinin % 9.1’inin çalışma hayatının ilk 3 yılında mesleğini bıraktığı ifade edilmektedir. Ayrıca, tükenmişliğin mesleğe yeni başlayanlarda ve genç yaşlarda daha yoğun yaşandığına ilişkin başka araştırma bulguları da mevcuttur (Girgin, 1995; Karakelle ve Canpolat, 2008; Sürgevil, 2005). Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin DT ve D tükenmişliklerinin yüksek, KBD tükenmişliğinin düşük çıkması katılımcıların çalışma süresinin az olmasına (% 39.40’ı 0-5 yıl, % 24.80’i 6-10 yıl) bağlı olabileceği düşünülmüştür.

Araştırmada cinsiyete göre DT, D ve KBD tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlar, Sucuoğlu ve

Kuloğlu'nun (1996) özel eğitim öğretmenleri, Özkan'ın (2008) hekim ve hemşireler ve Tanrıverdi'nin (2008) ilkökul müfettişlerini kapsayan araştırma bulgularına paraleldir. Öte yandan, Girgin ve Baysal'ın (2005) özel eğitim öğretmenlerini kapsayan araştırmasında cinsiyete göre D ve KBD anlamlı iken, DT puanları anlamsız çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin D ve KBD puanları kadın meslektaşlarından daha yüksek ve anlamlıdır. Ayrıca erkeklerin kadın meslektaşlarından daha fazla tükendiğine işaret eden başka araştırma bulguları da mevcuttur (Demirbaş, 2006; Garrosa ve ark. 2006; Girgin, 1995). Bazı araştırmalarda ise -özellikle duygusal tükenmişlik boyutunda- kadınların daha çok tükendiği (Sürgevil, 2005; Şahin, 2009) tespit edilmiştir. Alan yazında, cinsiyete göre çelişkili sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada incelenen bir diğer değişken medeni durum tükenmişlik ilişkisidir. Araştırmada, medeni duruma göre öğretmenlerin DT, D ve KBD puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Özkan (2008) ile Ergin'in (1993) hekim ve hemşireler ile Demirbaş'ın (2006) sağlık çalışanlarını kapsayan araştırmalarında bekârların daha çok duyarsızlaştığı tespit edilmiştir. Söz konusu bulguların aksini gösteren çalışmalar da mevcuttur. Çam (1991), Üstün (1995) ve Şahin'in (2009) hemşirelerle, Sürgevil'in (2005) akademik personelle, Tanrıverdi'nin (2008) ilkökul müfettişleriyle ve Ok'un (2002) banka çalışanlarıyla yapmış olduğu araştırmalarda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Medeni durum ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen araştırma sonuçları çelişkilidir.

Toplum yapımızdan kaynaklanan nedenlerle evli olmayan bireylerin genelde yalnız kalmaması, aile/akran desteğinin sürdürülmesi (Şahin, 2009), bireylerin evli olsun ya da olmasın işle ilgili stres ve sıkıntıları eşdeğer düzeyde yaşıyor olması medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişkinin olmamasının açıklayıcıları olabilir.

Öğretmenlerde tükenmişliğin yaşa göre değişip değişmediği incelendiğinde; DT ve D puanlarının yaşa göre değişmediği, ancak öğretmenin yaşı arttıkça KBD puanının arttığı görülmüştür. Yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin KBD puanları, sırası ile yaşı 31-40 olanlar ile 20-30 yaş grubunda olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996) özel eğitim öğretmenlerini kapsayan araştırmasında DT ve D'nin yaşa bağlı olmadığı, KBD'nin yaşa bağlı olduğu gençlerin yaşlılara göre daha fazla tükenmişliğe maruz kaldığı yönünde tespitleriyle örtüşmektedir. Farklı meslek gruplarını içeren çalışmalarda Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996) araştırma bulgularına benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Adali ve Priami 2002; Ergin 1993; Garrosa ve ark., 2006; Maslach ve Jackson, 1981; Sundin ve Hochwalder, 2007). Öte yandan, bazı araştırmalarda ise yaş ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Sürgevil, 2005; Üstün, 1995; Tanrıverdi, 2008).

İlerleyen yaşlarda artan deneyim ile birlikte tükenmişlikle başa çıkmada daha fazla beceri kazanılmaktadır (Şahin, 2009). Bu noktadan hareketle artan mesleki deneyim ile birlikte tükenmişlik görülme ihtimalinin azalabileceği söylenebilir.

Maslach ve Jacson'ca (1981) cinsiyet değişkeninin tükenmişlikte önemli bir yor-

dayıcı olmadığı, araştırmalarda kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında çok az bir fark olduğu ve bu fark üzerinde önemli yorumlara gidilmemesi gerektiği vurgulanmaktadır (Akt. Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996: 55). Ayrıca, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinde olduğu gibi yaş değişkeninde de çelişkili sonuçlara ulaşılmıştır. Bireysel nedenler arasında sıralanan söz konusu üç değişken ve tükenmişlik ilişkisi değerlendirilirken; değişkenlere ilişkin tutarlı sonuçlar elde edilememekte olduğu, bu değişkenlerin tükenmişliği yordayıcı temel değişkenler olmadığı, çalışılan kuruma ve işin özelliklerine ilişkin değişkenlerin tükenmişliğin ortaya çıkmasında daha belirleyici olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

İş yükü, tükenmişliği yordamada incelenen kurumsal değişkenlerden birisidir. İşlerin fazla olması, uzun süredir çalışıyor olmak, işlerin fazla karmaşık bulunması, çalışmanın yorgunluk vermesi iş yükünü ortaya çıkartmaktadır. Ayrıca, hiç bitmeyen görevler de iş yüküne bağlı tükenmişlik nedenleri arasında sıralanmaktadır.

Çalışanların DT ve D puan ortalaması karşılaştırıldığında iş yüküne bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin değiştiği belirlenmiştir. İş yükünü fazla algılayan personelin DT ve D'si iş yükünü orta düzeyde algılayan personele göre daha yüksektir. KBD'nin ise iş yükü ile ilişkisi belirlenmemiştir. Garrosa ve arkadaşları (2006) ile Şahin'in (2009) hemşireler, Fernet ve arkadaşlarının (2012) öğretmenler ve Ok'un (2002) banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalardan elde edilen bulgulara göre iş yükü tükenmişliğin göstergeleri arasında yer almaktadır. İş yükü algısı yükseldikçe tükenmişlik düzeyi artmaktadır. Söz konusu bulgular, araştırma bulgularına paraleldir.

Çalışmada incelenen değişkenlerden birisi de meslekte çalışma süresinin çalışanların tükenmişliğini etkileyip etkilemediğidir. DT ve D puan ortalamalarının çalışma süresine göre anlamlı olmadığı, fakat KBD puanlarının meslekte çalışma süresine göre anlamlı olduğu belirlenmiştir. 6-10 yıl arasında çalışanlar, 16 yıl veya üzeri çalışanlardan daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Söz konusu bulgular, özel eğitim öğretmenleri ve akademisyenleri kapsayan araştırma bulgularına paraleldir (Girgin, 1995; Karakelle ve Canpolat, 2008; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Sürgevil, 2005; Waterman ve Hu, 2011). Bununla birlikte, Ok'un (2002) banka çalışanlarını kapsayan araştırmasında D ve KBD boyutunda tükenmişlik ve çalışma süresi arasında anlamlı fark tespit edilememiştir. Ancak, DT anlamlı çıkmış ve 21 yıl ve üstü çalışanların puanlarının diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Tanrıverdi'nin (2008) ilkokul müfettişlerini kapsayan araştırmasında tükenmişlik ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Meslekte çalışma süresine göre tükenmişlik düzeyini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda da çelişkili sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışanların deneyimlerinin artmasıyla mesleki ve kişisel yeterlilikleri de artmaktadır. Bu durum başarı, güdü ve uyumu yükseltmektedir (Şahin, 2009). Ayrıca, çalışanlar mesleğin doğası ile görev ve sorumluluklarını daha iyi tanımaktadırlar. Ayrıca işyeri ile ilgili daha gerçekçi beklentilere girmektedirler. Bu etmenlerin öğretmenlerin çalışma süresi yükseldikçe KBD boyutunda tükenmişlik düzeylerinin azalmasına yol

açabileceği düşünülmüştür.

Araştırmada, çalışma ortamından memnuniyetin tükenmişliği etkileyip etkilemediği incelenmiştir. İşinden memnun olanlar ile memnun olmayanların KBD puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. İşinden memnun olanlar ile işinden memnun olmayanlar ve işinden az memnun olanların benzer tükenmişlik düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Ancak, söz konusu değişkene göre DT ve D puanları anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Her iki alt boyutta da işinden memnun olmayanların, işinden kısmen memnun olan veya işinden memnun olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum, bireylerin işlerinden elde ettikleri doyum yükseldikçe, yaşadıkları tükenmişlik olasılığının o denli zayıf olacağına işaret etmektedir. Bu bulgu, Demirbaş'ın (2006) araştırma bulgusuna paraleldir.

Üstlerinden takdir görme durumu, çalışma ortamına ilişkin etmenler arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumuna göre DT ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu iki boyuta ilişkin bulgular birbirine paraleldir. KBD boyutunda ise anlamlı bir farklılık belirlenememiştir. Üstlerinden hiçbir zaman takdir görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, bazen veya çoğu zaman takdir gören öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır; fakat sonuçlar anlamlı değildir. Üstlerinden bazen takdir gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ise üstlerinden çoğu zaman takdir görenlerin tükenmişlik düzeyinden daha yüksektir ve sonuçlar anlamlıdır. DT, D ve KBD boyutlarına ilişkin elde edilen puanlar, Girgin ve Baysal'ın (2005) özel eğitim öğretmenlerini kapsayan araştırma bulgularıyla tutarlıdır. Ayrıca, hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Adalı ve Priami, 2002; Demirbaş, 2006; Sundin ve Hochwalder, 2007; Şahin, 2009).

Üstlerinden takdir görme durumunun çalışanlar için bir ödül mekanizması olduğu göz önünde bulundurulduğunda, üstlerinden takdir gören çalışanların motivasyonunun yükseleceğinden, tam tersine ödüllendirilmediğini düşünen öğretmenlerin ise motivasyonunun düşüleceğinden ve daha çok tükenme yaşayabileceğinden bahsedilebilir.

Sonuç ve Öneriler

Tükenmişlik, bireylerde fiziksel ve zihinsel sorunlara neden olmaktadır. Psikolojik nedenli fiziksel rahatsızlıklar, işten ayrılma, iş doyumsuzluğu, evlilik ve aile yaşantısında sorunlar, uykusuzluk, madde kullanımında artış şeklinde görülebilmektedir (Ergin, 1992). Bu da üretilen hizmetin niteliğinin düşmesine ve maliyetinin yükselmesine yol açmaktadır.

Araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin bireysel (cinsiyet, yaş, medeni durum) ve mesleki özelliklerine (çalışma süresi, çalışma ortamından memnuniyet, üstlerinden takdir görme, iş yükü algısı) göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuç olarak, çalışma ortamından memnuniyet, takdir ve iş yükü algısının DT ve D'yi etkileyen etmenler arasında olduğu; yaş ve çalışma süresinin ise

KBD'nin görülmesine yol açan etmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, cinsiyet ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.

Tükenmişlik, her çalışanın başına gelebilecek bir olgudur. Engellenmesi ve tedavisi mümkündür. Yöneticiler ve çalışanlar bu tehlike konusunda ne denli bilgili olur, tehlikenin erken farkına ne kadar erken varır ve tehlikeyi önleme yollarını kullanırlarsa mücadelede o denli başarılı olacaklardır. Tükenmişliği bilme ve belirtilerini erken fark etme, kendi kendini yönetmeyi öğrenme, gerektiğinde yardım isteme ve kabul etme, duygu ve düşünceleri paylaşma, kişisel hedefler belirleme, kişisel bakıma (beslenme, eksersiz) dikkat etme, hobi edinme ve arkadaş/aile ile zaman geçirme/desteğini alma (Spickard ve ark., 2008; Babaoğlu, 2006; Johnstone, 1999) bireysel olarak çalışanların alabileceği önlemler arasında yer almaktadır.

Eğitim kurumları yöneticileri, stresi birçok yolla azaltabilir ve çalışanların stres kaynakları ile başa çıkmasını kolaylaştırabilirler. Bu durum, tükenmişliği önlemede önemli bir adımdır. Tükenmişliğin nedenlerinin kişisel olmaktan çok durumsal olduğu göz önünde bulundurulursa üretilecek çözümler için sosyal ortamında aranmalıdır (Budak ve Sürgevil, 2005). Bu bağlamda, bireysel önlemlerin yanı sıra kurumsal önlemlerin alınması kaçınılmaz gözükmektedir. Söz konusu önlemlerden bazıları; işe yeni başlayanların uyum programlarından geçirilmesi, çalışanların iş yükünün artırılmaması, alınan kararlara çalışanların katılımının sağlanması, belirlenen amaçların gerçekçi olması, çalışanların dinlenmelerine fırsat verilmesi, ödüllendirme mekanizmalarının kullanılması, başarı ölçütlerinin belirlenmesi, çalışanlara yardım ve destek ağının kurulması sayılabilir (Spickard ve ark., 2008; Babaoğlu, 2006; Johnstone, 1999).

Bu çalışmada elde edilen bulgular Tekirdağ'daki özel eğitim merkezi ve uygulama okullarında görev yapan öğretmenlerle ve 2012 yılı Ocak ayı kesiti ile sınırlıdır. Araştırma, söz konusu zaman kesitinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini ortaya koyması boyutu ile anlamlıdır. Farklı zaman kesitlerinde çalışanların tükenmişliklerinin yoklanması, tükenmişliği azaltmaya yönelik alınacak önlemlerin etkililiğini belirlemede anlamlı olacaktır.

Çalışma, 109 öğretmenden dönen verilerle sürdürülmüştür. Örneklem sayısının artırılması ve Türkiye genelini kapsayan örneklem seçilmesi daha güvenilir sonuçlar verecektir. Ayrıca, ileride yapılacak olan çalışmalarda mezun olunan okul türü, mezuniyet düzeyi, öğrenci profili, okulun bulunduğu konum, mesleki ve psikolojik yeterlilik algısı, mesleğinde gelişme ve yükselme algısı, okulun kaynaklarının yeterlilikleri, mesleki gelecek algısı gibi değişkenlerin çalışmaya dâhil edilmesi özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliğinin daha detaylı olarak belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Summary

Introduction

As a response to emotional tension, burnout is a syndrome which is becoming increasingly prevalent and widespread (Adali&Priami, 2002; Spickard et al., 2008). Burnout has become an important study area, resulting from the attempt to understand the negative effects of organizational productivity on the mental and physical health of employees (Perrewe, 2002; Budak&Sürgevil, 2005). It is especially intensive in occupational groups working with people face to face (Çokluk, 2003). A lot of research has been conducted to examine the causes of burnout among teachers (Brouwers&Tomic, 2000; Cano-Garcia et al., 2005; Emery&Vandenberg, 2010; Fernet et al., 2012; Girgin&Baysal; 2005; Grayson&Alvarez, 2008; Karakelle&Canpolat, 2008; Sucuoğlu&Kuloğlu, 1996; Tümkeya, 1996), lawyers (Maslach and Jackson, 1981), physicians and nurses (Ergin, 1992, 1993; Sönmez, 2006; Şahin, 2009). These studies achieved different results for the causes of burnout. The finding of these studies pointed out personal and organizational causes (Gözüm, 1996; Eren&Durna, 2006).

According to the result of a disability report in Turkey (2002), the rate of disabilities in Turkey was determined as 12.29% (Government Statistical Office, 2002). There are totally 1037 special education schools subordinate to the Ministry of National Education and about 9000 teachers work in these schools (MEB, 2012).

The main purpose of this research is to determine the burnout levels of special education teachers working at special education schools or centers in Tekirdağ.

Method

The research was carried out using a descriptive pattern of survey model. The aim of the descriptive model is to exactly and carefully identify the research subjects (Büyüköztürk, et al., 2009). The research population consisted of employees working as teachers at special education schools and centers providing educational service for disabled individuals in January 2012 in Tekirdağ. While the data were being gathered, the aim was to reach all of the research population. However, two of the total of nine institutions in the city did not allow the data collection. The data were gathered from a total of 109 teachers agreeing to participate in the study.

The research data were collected with the technique of interviewing face to face. Maslach Burnout Inventory (MBI), developed by Maslach and Jackson (1981), and an information sheet prepared by the researcher were used to collect the data. MBI was adapted to Turkish culture by Ergin (1992). It consists of 22 items and 3 sub-tests (depersonalization, personal accomplishment, emotional exhaustion). Likert-type scale varies between 1 for “never” and 5 for “always”.

All the gathered data were analyzed with SPSS software (18.0 version). The normality of the data was tested with Kolmogrov Smirnov normality test. Results pointed

out that all sub-factors were normally distributed ($p > .05$). The Cronbach α internal consistency coefficients of sub-factors were calculated and found as 0.83 for emotional exhaustion, 0.72 for personal accomplishment and 0.61 for depersonalization.

While the burnout levels of teachers were being compared, gender, marital status and the perception of workload were examined with “T-test for Independent Samples”, whereas the variables of age of the workers, working time, satisfaction with work environment and being appreciated by their superiors were examined with “One Way Anova Test”. For post hoc test, Tukey HSD was used. According to results obtained from the research data, it was thought that the emotional exhaustion score was highly reliable and that personal accomplishment and depersonalization scores were quite reliable.

Results

It was examined whether or not the burnout levels of employees differed according to gender, age, marital status, working time, satisfaction with working environment, being appreciated by their superiors and the perception of workload.

When emotional exhaustion and depersonalization scores of teachers were examined, it was observed that emotional exhaustion and depersonalization scores differed significantly according to satisfaction with work environment, being appreciated by their superiors and the feeling of workload ($p < .05$). Also, emotional exhaustion and depersonalization scores did not differ according to age, gender, marital status or working time.

Personal accomplishment scores of the participants significantly differed according to teachers' age and working time. However, they did not significantly differ according to gender, marital status, satisfaction with work environment, being appreciated by their superiors or the perception of workload.

Discussion

In this research, a significant difference between depersonalization, personal accomplishment and emotional exhaustion scores was not observed according to participants' gender or marital status. The results of the present study were consistent with the results of Sucuoğlu and Kuloğlu's (1996) study with special education teachers, Özkan's (2008) study with physician and nurses, Üstün's (1995) and Çam's (1991) study with nurses, and Tanrıverdi's (2008) study with primary school instructors.

When personal accomplishment scores of the study group were examined according to the age variable, it was determined that those that are 40 and above have more burnout than those that are 31-40 and 20-30. This finding is similar with Sucuoğlu and Kuloğlu's (1996) study with special education teachers, while Sundin and Hochwalder's (2007) study covering nurses claims that emotional exhaustion and depersonalization are not related to age, that personal accomplishment is related to age, and that

younger people are exposed more to burnout than older people.

When emotional exhaustion and depersonalization scores of teachers were examined according to the perception of workload variable, it was observed that emotional exhaustion and depersonalization scores of the staff perceiving workload at a high level were higher than those of the staff perceiving workload at a moderate level. Personal accomplishment did not show any significant difference. According to the findings of other researches, workload is an indicator of burnout (Fernet et al., 2012; Garrosa et al., 2006; Ok, 2002; Şahin, 2009). In this study, similar results were obtained.

It was determined that scores acquired from the personal accomplishment dimension according to working time in the job are significant. Those working less than 6-10 years have more burnout than those working 16 years or more. Similar findings were reached in the research conducted on special education teachers and academicians (Girgin, 1995; Karakelle&Canpolat, 2008; Sucuoğlu&Kuloğlu, 1996; Sürgevil, 2005; Waterman&Hu, 2011), where it was found that personal accomplishment is experienced more intensively in teachers in the first years of their work.

Exhaustion and depersonalization scores of those that are not satisfied with their job are greater than the scores of those partially or wholly satisfied with their job. This finding is consistent with the findings in Demirbaş's (2006) research.

When teachers' emotional exhaustion and depersonalization scores are examined according to being appreciated by their superiors, the scores of those less often appreciated by their superiors were higher than those more often appreciated by their superiors. Personal accomplishment scores showed no significant difference. The scores obtained from the emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment dimensions were similar to Girgin and Baysal's (2005) findings from their study of special education teachers. Similar results were also reached in the research with nurses (Adali&Priami, 2002; Demirbaş, 2006; Sundin&Hochwalder, 2007; Şahin, 2009).

Conclusion and Recommendations

In this research, results showed that depersonalization and emotional exhaustion differed according to participants' satisfaction with working environment, being appreciated by their superiors and perception of workload, and also that personal accomplishment differed according to participants' age and working time. However, burnout level did not differ according to gender or marital status.

Burnout is a syndrome that all employees can experience. Burnout prevention and cure are possible. If the manager and employees become aware of burnout early on, burn out symptoms can be more successfully remedied (Spickard et al., 2008; Babaoğlu, 2006; Johnstone, 1999)

The findings of this research are limited to the teachers working in special education centers and practice schools. An examination of those working in different time sectors will be significant in determining the effectiveness of precautions that can be taken to reduce burnout.

References

- Adali, E., & Priami, M. (2002). Burnout among nurses in intensive care units, internal medicine wards and emergency departments in greek hospitals. *ICUs and Nursing Web Journal*, 11, 1-19.
- Babaođlan, E. (2006). İlk öğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A Longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching And Teacher Education*, 16, 239-253.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., K., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Dördüncü Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality And Individual Differences*, 38, 929-940.
- Çam, O. (1991). Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde Tükenmişlik. Elma, C., Demir, K. (Ed.) (2003). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* içinde (109-134) İkinci Baskı, , Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirbaş, A. R. (2006). Üç farklı hastanenin yöneticilerinin ve klinikte çalışan sağlık personelinin tükenmişlik durumları (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Devlet İstatistik Enstitüsü, (2002). *Türkiye Özürlülük Araştırması 2002*, Ankara.
- Emery, D. W., & Vandenberg, B. (2010). Special education teacher burnout and act, *International Journal Of Special Education*, 25(3), 119-131.
- Eren, V., & Durna, U. (2006). Üç boyutlu bir yaklaşım olarak örgütsel tükenme. *İ.İ.B.F. Dergisi*, 10 (9), 40-51.
- Ergin, C. (1992). *Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlaması*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Ergin, C. (1993). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Fernet, C., Guay, F., Snecal, C., & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: the role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*. 28, 514-525.
- Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Liang, Y., & Gonzalez, J. L. (2006). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: an exploratory study. *International Journal Of Nursing Studies*, 10 (16), 1-9.
- Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen

- değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması) (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (4), 172-187.
- Gözüm, S. (1996). Koruyucu sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşire ve ebelerde iş doyum, tükenmişlik ve işe devamsızlığı etkileyen faktörlerin araştırılması (Yayınlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: a mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1349-1363.
- Johnstone, C. (1999). Strategies to prevent burnout. *British Medical Journal*, 7292 (318), 2-6.
- Karakelle, S., & Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi, *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 106-120.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- MEB, (2012). Milli Eğitim İstatistikleri 2011-2012, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Ok, S. (2002). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özkan, Ş. (2008). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin hekim ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri üzerine olan etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Perrewe, P. L. (2002). Are work stress relationships universal: a nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout. *Journal of International Management*, 8, 163-187.
- Sönmez, D. Z. (2006). Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Spickard, A., Gabbe, S. G., & Christensen, J. F. (2008). Mid-career burnout in generalist and specialist physicians. Retrived from www.jama.com, 21.07.2008.
- Sucuoğlu, B., & Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.
- Sundin, L., & Hochwalder, J. (2007). The relationship between different work-related sources of social support and burnout among registered and asistant nurses in Sweden: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44 (5), 758-769.
- Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: akademik personel üzerinde bir uygulama (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şahin, D. (2009). Ankara keçiören eğitim ve araştırma hastanesi hemşirelerinin rol çatışması-rol belirsizliği ve tükenmişlik durumları (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Tanrıverdi, L. (2008). İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Üstün, B. (1995). Hemşirelerin atılacaklık ve tükenmişlik düzeyleri (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Waterman, S., & Hu, Y. (2011). Effects of mentoring programs on new teacher retention: a literature review, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 19 (2), 139-156.