



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**TERAPİDE TERAPİST MEMNUNİYETİ VE TÜKENMİŞLİK
PSİKOTERAPİSTLERDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN ARAŞTIRILMASI**

BARAN SİNEM EKİNCİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LEFKOŞA
2021

**TERAPİDE TERAPİST MEMNUNİYETİ VE TÜKENMİŞLİK
PSİKOTERAPİSTLERDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN ARAŞTIRILMASI**

BARAN SİNEM EKİNCİ

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
YRD.DOÇ. DR. PERVİN YİĞİT

LEFKOŞA
2021

KABUL VE ONAY

Baran Sinem Ekinci tarafından hazırlanan “Psikoterapistlerde Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması” başlıklı bu çalışma, 23/08/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

.....
Yrd. Doç. Dr. Pervin YİĞİT (Danışman)
Yakın Doğu Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı

.....
Yrd. Doç. Dr. Ezgi Ulu (Başkan)
Yakın Doğu Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı

.....
Yrd. Doç. Dr. Gizem Öneri Uzun
Yakın Doğu Üniversitesi
Atatürk Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü

.....
Prof. Dr. K. Hüsnü Can Başer
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin, tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim. Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

- Tezimin tamamı heryerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişime açılabilir.
- Tezimin iki (2) yıl süre ile erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin tamamı erişime açılabilir.

23/08/2021

İmza

BARAN SİNEM EKİNCİ

TEŞEKKÜR

Tezimi hazırlamamda bana destek olan danışman hocam Pervin Yiğit'e çok teşekkür ederim yardımlarından ötürü.

Eğitim hayatımın her kademesinden beni sonsuz destekleyen annem Şükran Tüfekçiye herşey için çok teşekkür ederim.

Tezimi yazmamda en büyük motivasyon kaynağım olan ve desteğinin benden esirgemeyen sevgili eşim Volkan Hamdemir'e çok teşekkür ederim.

ÖZ

PSİKOTERAPİSTLERDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ARAŞTIRILMASI

Tükenmişlik ve mesleki doyum yüz yüze yapılan mesleklerde sıklıkla incelenen konulardır. Yalnızca terapistlerin iş tatmini ve tükenmişlik ile alakalı ülkemizde yeterli bilimsel çalışma uygulanmamıştır. Bu çalışmada Türkiye’de görev yapmakta olan terapistlerin mesleki doyumları ve tükenmişlik ilişkisini etkileyen bazı faktörler araştırılmıştır. Çalışmada eğitim düzeyinin, sosyo-ekonomik düzeyin, mezun olunan alanın, eğitiminin, bu alandaki tecrübenin, terapiden elde edilen gelirin, mesleğin saygınlığının, bu alanda alınan eğitim süresinin, süpervizyon alıp almama ve haftalık yapılan seans sayısının iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırma kapsamında aktif vaka gören 50 terapistte online olarak ulaşılmıştır. Terapistlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Tükenmişlik düzeyini ölçmek içinde Maslachh Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Bulgulara göre bireylerin yaşı ile mesleki doyum, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre yaş arttıkça ölçek puanları da artmaktadır. Katılımcıların günlük seans sayıları ile duyarsızlaşma puanları arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Günlük seans sayısı arttıkça duyarsızlaşma puanları azalmaktadır. Katılımcıların alınan terapi eğitimi süresi ile mesleki doyum, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre alınan eğitim süresi arttıkça ölçek puanları artmaktadır. Katılımcıların aylık gelirleri ile kişisel başarıları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcı sayısı artırılarak yapmış olduğum araştırmanın örneklemini genişletilebilir.

Anahtar Kelimeler: terapi,terapist,iş doyumü,tükenmişlik

ABSTRACT

INVESTIGATION OF FACTORS AFFECTING THE LEVEL OF BURNOUT IN PSYCHOTHERAPY

Occupational satisfaction of various job groups around the world has been investigated. However, there have not been enough studies on the professional satisfaction of therapists. In particular, no research has been found in the literature on the satisfaction of therapists. In this study, some factors affecting the relationship between professional satisfaction and burnout of therapists working in Turkey will be investigated. In the study, the effect of education level, socio-economic level, graduated field, education, experience in this field, income from therapy, prestige of the profession, duration of education in this field, whether or not supervision and the number of weekly sessions on job satisfaction will be examined. The universe of the research is therapists working in Turkey. Within the scope of the research, 50 therapists were reached. The Minnesota Job Satisfaction Scale was used to determine the job satisfaction of the therapists. Maslachh Burnout Inventory was applied to measure the level of burnout. According to the findings of the study, it was observed that there was a positive moderate relationship between the age of the individuals and their professional satisfaction, emotional exhaustion and personal achievement scores. Accordingly, as age increases, scale scores also increase. It was observed that there was a moderate negative relationship between the number of daily sessions and depersonalization scores of the participants. As the number of daily sessions increases, depersonalization scores decrease. It has been observed that there is a positive moderate relationship between the duration of the therapy training and occupational satisfaction, emotional exhaustion and personal achievement scores of the participants. Accordingly, as the duration of education increases, the scale scores increase. It has been observed that there is a positive moderate relationship between the monthly income of the participants and their personal achievements. As the monthly income of the participants increases, their personal success scores increase.

Keywords: therapy; therapist; job satisfaction; burnout

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY

BİLDİRİM

TEŞEKKÜR	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR	xi

1. BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1 Problem durumu	2
1.2 Araştırmanın amacı	4
1.3 Araştırmanın önemi.....	4
1.4 Sınırlılıklar.....	4
1.5 Varsayımlar	5
1.6 Tanımlar	5

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1 Psikoterapi	6
2.1.1 Psikoterapist	8
2.2 Meslek doyumu kavramı ve tanımı	9
2.2.1 Yapılan araştırmalar	13
2.3 Tükenmişlik	15
2.3.1 Tükenmişlik kavramının tanımı ve boyutları	15
2.3.2 Tükenmişliğin boyutları	15
2.3.3 Tükenmişliğin evreleri	17
2.3.4 Tükenmişliğin bireysel belirtileri	18
2.3.5 Tükenmişliği önleme ve başa çıkma yöntemleri	18
2.3.6 Yapılan çalışmalar	20

3. BÖLÜM	
YÖNTEM	21
3.1 Araştırmanın modeli	21
3.2 Evren ve örneklem	21
3.3 Verilerin toplanması	25
3.4 Veri toplama araçları	26
3.4.1 Sosyodemografik bilgi formu	26
3.4.2 Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ)	26
3.4.3 Mesleki doyum ölçeği	26
3.5 Verilerin istatistiksel analizi	27
4. BÖLÜM	
BULGULAR	29
5. BÖLÜM	
TARTIŞMA	47
6. BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER	51
6.1 Sonuç	51
6.2 Öneriler	52
6.2.1 Araştırmacılara yönelik öneriler	52
6.2.2 Klinik psikologlara yönelik öneriler	52
KAYNAKÇA	54
EKLER	58
Ek-1 Bilgilendirme Formu	58
Ek-2 Aydınlatılmış Onam Formu	59
Ek-3 Demografik Bilgi Formu	60
Ek-4 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	62
Ek-5 Minnesota Doyum Ölçeği	63
Ek-6 Ölçek İzinleri	64
ÖZGEÇMİŞ	66
İNTİHAL RAPORU	67
ETİK KURUL RAPORU	68

TABLO DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlere ilişkin dağılım tablosu	22
Tablo 2. Katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin betimleyici analiz tablosu	25
Tablo 3. Araştırmada ele alınan ölçek puanları ortalamaları ve normallik varsayımlarına ilişkin betimsel istatistikler	28
Tablo 4. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	29
Tablo 5. Katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	30
Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kişisel Başarı Puanlarında Farklılaşmaya İlişkin Mann Whitney-u Analiz Tablosu	30
Tablo 7. Katılımcıların cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	30
Tablo 8. Katılımcıların yaşlarına göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	31
Tablo 9. Katılımcıların yaşlarına göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	31
Tablo 10. Katılımcıların yaşlarına göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	32
Tablo 11. Katılımcıların yaşlarına göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	32
Tablo 12. Katılımcıların seans sürelerine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	33
Tablo 13. Katılımcıların seans sürelerine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	33
Tablo 14. Katılımcıların seans sürelerine göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	34
Tablo 15. Katılımcıların seans sürelerine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	34
Tablo 16. Katılımcıların günlük seans sayılarına göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu	35

Tablo 17. Katılımcıların günlük seans sayılarına göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu ..	35
Tablo 18. Katılımcıların günlük seans sayılarına göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu.....	35
Tablo 19. Katılımcıların günlük seans sayılarına göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu ..	36
Tablo 20. Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu ..	36
Tablo 21. Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu ..	37
Tablo 22. Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu ..	37
Tablo 23. Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu ..	38
Tablo 24. Katılımcıların iş yoğunluğuna göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	38
Tablo 25. Katılımcıların iş yoğunluğuna göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	39
Tablo 26. Katılımcıların iş yoğunluğuna göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	39
Tablo 27. Katılımcıların iş yoğunluğuna göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	40
Tablo 28. Katılımcıların aylık gelirlerine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	41
Tablo 29. Katılımcıların aylık gelirlerine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	41
Tablo 30. Katılımcıların aylık gelirlerine göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	42
Tablo 31. Katılımcıların aylık gelirlerine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu ..	42
Tablo 32. Katılımcıların demografik değişken ve ölçek puanlarına dair spearman korelasyon analiz tablosu ..	43
Tablo 33. Katılımcıların mesleki doyum ve tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanlara dair spearman korelasyon analiz tablosu ..	44

Tablo 34. Katılımcıların demografik değişken ve ölçek puanlarına göre mesleki doyum puanlarına etkisine ilişkin regresyon tablosu	44
Tablo 35. Katılımcıların demografik değişkenlerinin ve mesleki doyumun duygusal tükenme puanlarına etkisine ilişkin regresyon tablosu.....	45
Tablo 36. Katılımcıların demografik değişkenlerinin ve mesleki doyumun kişisel başarı puanlarına etkilerine ilişkin regresyon tablosu	45
Tablo 37. Katılımcıların demografik değişkenlerinin ve mesleki doyumun duyarsızlaşma puanlarına etkilerine ilişkin regresyon.....	46

KISALTMALAR

MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MDÖ : Mesleki Doyum Ölçeği

TÖ : Tükenmişlik Örneği

SPSS : Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Paket Program (Statistic Packets For Social Sciences)

1. BÖLÜM

GİRİŞ

İnsan ürettikçe haz duyan, kendini ve evreni ürettikleri çerçevesinden değerlendiren sosyal bir varlıktır. Sosyal çevre zaman içinde sadece aile üyeleriyle sınırlı kalmayıp iş arkadaşları, iş ortamı gibi yeni faktörlere evrilmiştir. Bu yüzden önceden sadece ailesiyle ilişkileri bakımından memnuniyetini sorgulayan birey artık iş hayatından ne derece tatmin olup olmadığını anlama yoluna gitmektedir. Bu tatmin hayatın geri kalan alanlarına çok hızlı ve çok boyutlu yansıması bakımından önemli bir durumdur.

İkinci dünya savaşından sonra insanlık daha fazla çalışma ortamı oluşturmuştur. Çalışma hayatında geçirilen vakit evde geçirilen vakitten oldukça fazladır. Kadınların çalışma hayatına daha aktif ve fazla sayıda katılımı, teknolojik-bilimsel gelişmeler, artan ihtiyaçlar ve yeni doğan sektörler beraberinde tüm dünyada daha fazla çalışan kişi yaratmıştır. Bu olumlu değişim ışığında her toplumda birçok çalışan kişi zamanının çoğunu ev ya da farklı aktiviteler yerine iş yerinde geçirmeye başlamıştır. Dikmen “Mesleki doyum yaşam doyumunun da önemli bir bölümünü oluşturmaktadır”(Dikmen, 1995).

Çalışma hayatı üretilen her ne olursa olsun çalışan için çift boyutlu bir durumdur. Bir yanda işveren diğer yanda üretileni talep eden taraf vardır. İki tarafta çalışandan en üst düzey performans beklemektedir. Elbette çalışanın işinden beklentileri vardır. Bu beklentinin karşılanması çalışanda mesleki doyum yaratırken karşılanmaması tükenmişlik doğurur.

Birçok araştırmacı tükenmişliğin; beklentiler, tutumlar ve algılamalar içeren, kişisel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu görüşünde birleşmektedirler (Ağaoğlu, 2004; Izgar,2000; Taşgın, 2004; Pines ve Aranson, 1988; Gökçakan ve Özer, 1999,Tümkaya, 1999).

Modern toplum bireyi daha çok çalışmaya ve çalışma hayatına yönlendirilince çalışanların iş doyumunu birçok araştırmaya konu olmuştur .Bu alanda birçok ölçek geliştirilmiş ve çeşitli meslek gruplarının iş doyumları ölçülmüştür(Aydın,2012). Yapılan birçok çalışmada iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler araştırılmıştır. Bu faktörler genel olarak psikolojik faktörler ve demografik faktörlerdir (Yılmaz ve Dönmez, 2013). Bu araştırmada daha çok demografik faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Farklı çalışmalarda mesleki doyumunun bireysel değişkenlerle ilişkisine bakılmış; yaş ve cinsiyetin meslekitatmini nasıl etkilediğine dair farklı sonuçlar bulunmuştur. Özdemir (2010) Sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada eğitimin düzeyinin iş doyumunu ile ilişkili olmadığını bulmuştur. Farklı araştırmalarda, alınan eğitime uygun iş yapmanın iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmış ve pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur (Güçlü ve Zaman, 2011; Yılmaz ve Dönmez, 2013). İş hayatındaki profesyonel yaklaşım ve işi geliştirme arzusunun da mesleki doyuma etkisi incelenmiştir Altinkurt(2014)Araştırmalarında mesleki profesyonellik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi orta düzeyde anlamlı bulmuştur. Meslekte profesyonellik arttıkça iş doyumunu da artmaktadır.Aynı sonuç okullarda çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde yapılan araştırmada da rapor edilmiştir(Hamamcı,2004). Mesleki gelişime verilen önem arttıkça mesleki doyum pozitif yönlü ivme kazanmaktadır. Bireyin İş doyumunu ile işten elde edilen gelirin araştırıldığı araştırmalarda vardır ve bu çalışmalarda gelir arttıkça iş doyumunun da pozitif yönde arttığı görülmüştür (Havle,2014; Gümüş,2008; İlnem,2014; Yener,2008).

1.1 Problem durumu

İş de geçirdiğimiz süreler düşünüldüğünde iş hayatının kişiyi büyük ölçüde etkilediği düşünülmektedir. Mesleki doyum çalışanın beklentileri ve işin ona sunduklarının örtüşmesidir(Luthans,1992). Locke(1990)'a göre iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Birçok çalışma mesleki doyumun yaş,yetenekleri ortaya koyma,istenen çalışma ortamı,ücret gibi hem bağımsız hem aralarında ilişki kurulabilen beklentiler üzerine oluştuğunu göstermektedir. Akıncı(2002)Mesleği yapan kişinin biyolojik yatkınlıkları, aile faktörü, elde ettiği eğitim, değer yargıları, mesleki deneyimi, var olduğu sosyal ortam, çevresi mesleki doyum üzerinde anlamlı unsurlardır.

İş tatmini yaş,cinsiyet,kişilik özellikleri gibi bireysel faktörler dışında iş arkadaşları,ücret beklentisi,çalışma ortamı,yükselme imkanı gibi organizasyonel faktörlerde bulunmaktadır. İşinden doyum sağlayamayan ve yaşadığı doyumsuzlukla başa çıkamayan bireyler tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalabilmektedir.

Tükenmişlik, çalışanlara fizyolojik,bilişsel, hissi manada tesir eden bir durumdur(Serinkan, 2005).Barutcuya göre tükenme;“kişisel kaynakların sona dayandığı, günlük olaylar karşısında sürekli bir umutsuzluk ve olumsuz düşüncenin yer aldığı, yaşam enerjisinin tükenmiş şeklidir. Maslach’a göre (2001) meslek hayatında var olan kişilerin insani ilişkilerinde gün yüzüne çıkan, artık kemikleşmiş olan gerginliğin bireyin tüm hissiyatını negatif yönde etkilemesi tükenmişlik doğurur. İnsanlarla birebir temas kurularak yapılan işlerde tükenmişliğin ortaya çıkma riski daha fazladır.

İş tatmini durumuna benzer olarak çalışanların tükenmişlik seviyelerini değiştiren kişisel ,kişisel olmayan faktörlerden bahsedilmesi kavramı anlamak adına önemlidir.Cinsiyet, yaş,edindiği eğitim seviyesi, medeni durum, işte geçirdiği zaman, sosyal destek, kişilik ve beklentiler tükenmişliğe etki eden kişisel unsurlardır(Bal, 2009) .Bireyden kaynaklanmayan unsurlar; yapılan mesleğin zorluğu, kontrol mekanizmaları,elde edilen ödüller, aitlik hissi, eşitlik ve değerlerlerdir(Maslach, 2000). Cordes (1993) mesleği yapan kişinin mesleğini yaparken iş tanımlarının açık olmamasını, iş fazlalığının, kişilik çatışmasının, işi yapabilmek adına istenen yeteneklerin noksanlığının,zaman azlığının tükenmişliğe sebep veren bireysel olmayan sebepler olarak sıralamaktadır.Terapistler terapi ortamında ve sonrasında bu faktörleri yaşamaktadırlar.Tün bu bireysel olan ve olmayan undurlar meslek doyumunu etkilemektedir.

İş hayatından memnuniyeti ölçmek amacıyla iş doyum ölçekleri tüm dünya tarafından geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Çok fazla araştırmacı bu konu hakkında çalışmalar yapmış ve hala yapmaktadır. Memnuniyet kavramını araştırdığımızda onunla birlikte tükenmişlik kavramının da iş hayatımızla birlikte bizi ne derece etkilediği birçok araştırmaya konu olmuştur.

Bu kapsamda literatürde terapistin mesleki doyumunu ve tükenmişliğine dair çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu ilişkiyi incelemek ve sebep olan faktörleri araştırmak bu araştırmanın temel amacıdır.

1.2 Araştırmanın amacı

Yapılan araştırmada ülkemizde aktif terapiye devam edan klinik psikologların mesleki tatminleri ile tükenmişlik ilişkisine tesir eden birtakım sebepleri araştırmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın alt amaçları aşağıda ki gibidir;

- 1.Terapistlerde demografik değişkenlerle mesleki doyum ve tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 2.Terapistlerde tükenmişliğin 3 boyutu ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3.Mesleki doyumunu etkileyen bireysel faktörlerle tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 4.Terapistlerde Tükenmişlik leği sonuçları ile Mesleki Doyum leği arasında bir ilişki var mıdır?

1.3 Araştırmanın nemi

Literatür taraması yapıldığında ülkemizde terapistlerde tükenmişlik ilişkisini direkt olarak inceleyen bir çalışma olmadığı fark edilmiştir.

Diğer çalışmalarda ruh sağlığı uzmanları bir arada incelenmiştir. Literatür de sadece terapistlerle yapılan böyle bir çalışma bulunmamaktadır.Terapsitlerin içinde olduğu diğer meslek gruplarıyla beraber incelenmesine dair de sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Çalışma sayesinde terapistlerin mesleki doyum düzeyleri ve tükenmişlik durumlarına yönelik bilgi sahibi olmak amaçlanmıştır. Psikologlarla ve psikiyatristlerle yapılan sadece bir çalışma mevcut da bulunmaktadır. Literatüre bu konuda katkı sağlanması hedeflenmektedir. Aynı zamanda mesleğe yeni başlayacak terapistler içinde faydalı olacaktır .Araştırmanın sonucu tükenmişliği belirleyen etkenlere ışık tutacağından erken müdahale şansı doğuracaktır.Elde edilen bulgularla mesleki doyuma ulaşmak üzerinde etkili olan faktörler keşfedilecek doyum düşüren faktörler hakkında iyileştirme imkanı doğacaktır.

1.4 Sınırlılıklar

Bu araştırma Türkiye’de çalışan aktif vaka gören 50 terapistle yapılmıştır.

Mesleki doyum leği ve Maschlah Tükenmişlik leği kullanılmıştır.

1.5 Tanımlar

Tükenmişlik: “Enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki ciddi taleplerden ötürü kişinin başarısız olması, yıpranması ve tükenmiş hale gelmesidir” (Freudenberger, 1974, s. 159).

(Meslek) Doyumu: “İşgörenin, işin direkt kendisi, ücret, çalışma koşulları, kıdem ve işinde ilerleme imkanları, beraber çalışan kişiler ve örgütsel ortam (örgüt ve yönetimi, önderlik biçimleri, iletişim çeşitleri vb.) gibi iş boyutlarına ilişkin değerleri (istek, arzu, amaç vb.) ile, iş görenin, bu değerlerinin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algıları arasındaki ayrımın bir işlevidir” (Balcı, 1983, s. 577).

Terapi: Psikolojik hastalıklar için tedavi süreci (Mahrer, 1989).

Terapist: Tedavi sürecini yönetmek üzerine eğitim almış uzman kişi (Goldfried, M. R. (2005).

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Psikoterapi

Terapi genel anlamda bir keşif sürecidir. Öztürk (1988)'e göre psikoterapi, geniş anlamda, “ruhsal yollarla yardım ve iyileştirme” olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda bir sağaltım sürecidir. Aslında insanlık tarihi ne kadar eskiyse terapide o kadar zamandır yapılmaktadır. Başlarda elbette terapi adıyla ya da belirli kurallara göre olmasada öncelikle din adamları zaman içinde tıp doktorları vasıtasıyla sağaltım yapıldığı bilinmektedir. Gerçek anlamda kullanılması ve bir çerçeveye oturtulması 1900'lü yıllara dayanmaktadır.

Duyularınız düşünceleriniz, sizi siz yapan etmenler sahip olduklarınızı, arzularınız, beklentilerinizi tanıma ve fark etmeye dair bir keşiftir. Bu keşif yolculuğunda terapistiniz size eşlik ederken en derin amaç kendinize karşı farkındalık kazanmanız ve bu farkındalık ile size sorun çıkarıcı duygu, düşünce ve davranışta değişikliğe gitmenizdir. Terapi bunun için gerekli motivasyonu sağlar ve yollar üzerine sizi bilgilendirir (Beck, 1976).

Birbirinden farklı birçok terapi yöntemi olmakla birlikte en yaygın olanları şunlardır:

A. Bütüncül psikoterapi

Eklektik psikoterapide terapist 2 ve daha fazla kuramı bir arada uygular. Terapiste esneklik sağlar. Bu yöntemle hasta için uygun olan birden fazla ekolün uygulanmasının pozitif fayda sağlayacağını düşünerek yapar terapist (Özakkaş, 2018).

B. Dinamik psikoterapi

Dinamik psikoterapi kuramı bugünün sorunlarına ışık tutmanın geçmişte kişinin yolunun kesiştiği aile-çevre-arkadaşlar ile yaşananlara ulaşmak sayesinde var olabileceğini öngörür. Kuram çocukluk travmaları,ego.süper-ego eskeninde şekillenmiştir(Abdullah,2018).

C. Davranışçı psikoterapi

Hastanın etkin rol oynadığı bir psikoteapi çeşitidir.Davranışçı yaklaşıma göre hastanın bugünle ilgili sorunları soruna dair verdiği tepkilerin çeşitinin arttırılması ve doğru davranışla çözülebilir.Problemin köküne inmek ya da onu anlamlandırmak değil problemlili davranışı değiştirmek üzerine odaklanır.Self-control üzerine hasta eğitilir(Hayes,2004).

D. Bilişsel psikoterapi

Aaron.T Back 'in insanın biopsikososyal bir varlık olma kuramından doğan terapi çeşitidir.(Beck 1963).Otomatik düşünceleri bulma ve değiştirme temel prensibidir.Durumlara ya da olan olaylara değilde bizde bıraktıkları etkilere,bizim onları algılayışımız üzerine yoğunlaşan terapi türüdür.Bozukluk yaratan inançlarda-düşüncelerde değişikliğe gitme amacı güdülür.Hastaya ev ödevleri verilir.Seansta konuşulanları günlük hayatına yansıtması beklenir(Beck,2015).

E. Bilişsel-davranışçı psikoterapi

Öğrenme kuramları ve bilişsel psikoloji bilişsel davranışçı terapiyi oluşturan iki ana etmendir. Hastaya sorun çözme becerilerini bulma imkanı ve hayata geçirme imkanı tanır.Şimdiki ana odaklanır ancak bunu yaparken geçmişte ki travmaları,problemlili düşünceleri tesbit edip değiştirme amacı güder.Teröpatik ittifak çok önemlidir (Türkçapar,2007).

F. Varoluşçu psikoterapi

Victor Frank tarafından Avrupa ve Amerikada yaygın hale gelmiş terapi çeşitidir.Burda amaç hayatın anlamını sorgulayan kişiye terapist tarafından pozitif seçenekler sunulabilmesidir.21.yüzyılda yaşayanların genel sorunu olan varoluşsal

boşluklara anlam aranır.Varoluşsal sancılar ve hiçlik duygusuna kapılan birey bu terapi biçiminde terapist tarafından cesaretlendirilir(Yalom,1980).

Yalom (1996) varoluşçu yaklaşımı var oluşsal konulara odaklanan dinamik bir yaklaşım olarak ele almaktadır.Terapistin pasif olduğu bir yaklaşımdır.Çözüm aranmaz yüzleşme cesareti verilir.

G. Sistematik psikoterapi

Kişiyi sistemi içinde ele alan ve onu oluşturan sistemlerle tek tek sorunlarını inceleyerek çözüm amaçlayan terapi biçimidir.Buna göre aile ilişkileri kişinin ruhsal sağlığı üzerinde en önemli etkidir.Zayıf yanlara ışık tutmak yerine kişinin güçlü yanlarını motive etmek amaçlanır.Anlık çözüm odaklı bir yaklaşım değildir bu yüzden daha kalıcı değişiklik sağlar (Bowen,1971).

2.1.1 Psikoterapist

Psikoloji lisans eğitimi üzerine psikoloji yüksek lisansı almış kişilerdir. Eğitimleri teröpatik hizmet sunmak üzerinedir. Gerekli ve yeterli eğitimi almış ruh sağlığı uzmanlarıdır, bireyin şikayet durumunu değerlendirip uygun buldukları tanısal yöntemleri kullanır (psikometrik testler, klinik tanı kriterleri vs). Kullanılan yöntem hastanın en yararına olacak yöntemdir.Bu yüzden terapist hastasına yarar sağlayacak yöntemde kendini geliştirmeye zorunludur(EFPA).Ülkemizde psikorepi ayrı bir meslek dalı olmayıp yasalarla korunmadığından bu alana fazlaca başka mesleklerden müdahale yapılmaktadır.Bu durumda psikoterapist kimdir sorusuna cevap bulmamızı zorlaştırmaktadır.Avrupa’da ve Amerika’da psikoterapist ayrı bir meslek dalıdır ve uzmanlaşmak uzun yıllar sürer.Ülkemizde ne yazık ki terapi,danışmalık,psikoretaپی çok fazla iç içe girmiş durumdadır.Bu yüzden kesin çizgilerle ayırmak mümkün olmamaktadır.Çalışmamızda herhangi bir ekolde eğitim almış klinik psikologlarla veri toplanmıştır.

2.2 Meslek doyumu kavramı ve tanımı

Zamanla üretkenliği arttırmak için meslek doyumu kavramına dair araştırmalar artmaya başlamıştır. Yapılan çalışmaların en başında çalışandan kaynaklanan kişisel faktörler göz ardı edilmiş sadece çalışma ortamıyla ilgili değişiklikler üzerine araştırmalar yapılmıştır(Mayo,1923).Bu çalışmanın başlangıç noktası olarak Roethlisberger ile Mayo birlikteliğinde yapılan çalışmada 1924 yılında Western

Elektrik şirketinin Hawthorne Fabrikasında yaptığı çalışma olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın amacı başlangıçta fiziksel değişimin üretimi arttıracacağı görüşüne dayanılarak fabrikada fiziksel değişimler yapmak olmuştur. Bazı bölümlerde işe yararken bazı bölümlerde işe yaramadığı fark edilmiştir. Bunun sonucunda başka etmenler olabileceği görüşü doğmuştur. Motivasyon, çalışanların birbiriyle olan ilişkisi, cinsiyet faktörü, iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır.

Çalışma hayatının gelişip büyümesiyle meslek doyumu daha önemli bir konu haline gelmiş yapılan çalışmalar çeşitlenmeye başlamıştır. Vroom (1964) mesleki doyumunu, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi sonucunda pozitif bir duygusal konum olarak nitelendirmektedir. Mercer (1997) 'a göre çalışanın bireysel olarak işine karşı verdiği duygusal tepkiyi iş tatmini olarak belirtmektedirler. Bir başka deyiş ile çalışma süresince işçinin istekleri ile işinden sağladığı fizyolojik yarar ve psikolojik doyumun birbirleriyle eşleştikleri an iş tatmini gerçekleşmektedir (Silah, 2002).

Çalışanların mesleki doyum yaşamalarını sebep olan birden fazla faktörün olması ve tanımların bu unsurlar etrafında yapılması sebebiyle birçok mesleki doyum tanımlanması yapılmıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İnsanların sağlıklı yaşamı ile ilişkili bir kavram olan mesleki tatmin, çalışanların fizyolojik ve düşünsel açıdan durumun iyi olmasını tanımlar (Oshagbemi, 2000). Fred Luthans (1992) ise mesleki tatminin üç ana yönünün olduğu üzerinde durulmaktadır.

Meslek doyumunu etkileyen bireysel faktörler

Cinsiyet faktörünü temele koyan araştırmalar yapılmış araştırma sonuçlarına göre cinsiyetin meslek doyum düzeyinde kesin bir farklılık oluşturmadığı kanaatine varılmıştır. Bilgiç'in (1998) de belirttiği üzere kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerindeki farklılığın cinsiyetten kaynaklandığını gösteren kesin bir kanıt yoktur. Bu bağlamda kişilerin cinsiyetlerinin yanı sıra sahip oldukları beklentilerin araştırılması gerekebilir.

Cinsiyet merkezli çalışmalarda en önemli gösterge çalışmanın yapıldığı toplumdur. Toplumda kadın ve erkek rolüne biçilen beklentiler bu konuda değişimi yaratan ana unsurdur. Eğer erkekten para kazanması, kadından kısa süre çalışması beklenen bir toplumsa çalışan kadının ve erkeğin beklentisi buna göre

şekilleneceğinden mesleki doyum da bu beklentiden doğrudan etkilenecektir(Perçin,2008).

Diğer bir bireysel faktör ise yaş değişkenidir. Spector (1997) yaş ve iş tatmini kıyaslanmasın da bir anlam bulunduğunu; fakat bu ilişkinin yapılan bazı araştırmalarda doğrusal, bazılarında ise doğrusal olmayan yönde gerçekleştiğini ifade etmektedir.Yeni başlayanların iş hayatı ile gerçekçi olmayan beklentileri çalışanların iş motivasyonunu düşürmektedir.Zamanla tecrübe kazanan çalışan daha gerçekçi beklentilerle işe yaklaşmakta bu yüzden iş doyumunu artmaktadır (Davis, 1977).

Bireysel faktörlerden bir diğeri ise hizmet yılıdır. Yaş faktöründe ki sonuçlarla hizmet yılında ki sonuçlar benzerlik göstermektedir.Çalışma hayatına yeni başlayanlar ilk beş senede genelde yeni iş arama eğiliminde oldukları için var olan işlerine yeterince odaklanmakta sorun yaşarlar.Bu sebeple mesleki doyum istenilen seviyeye ulaşmaz.Çalışma yılı arttıkça çalışan istediği mesleki doygunluk seviyesine ulaşabilir bu durumda iş doyumunu arttırmaktadır (Sevimli ve Özcan, 2005).

Eğitim durumunda iş doyumunu etkileyen bireysel bir faktördür.Terapistin aldığı eğitimin yeterli olması durumunda karşılaştığı mesleki zorluklar yetersizlik hissi doğurmadığından mesleki tatmini doğrudan etkileyen bir değişkendir.Terapistin süper-vizyon,inter-vizyon alıp almaması da iş doyumunu doğrudan etkileyen bir faktördür(Atik,2015) .

Mesleki doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

Meslek doyumunu etkileyen bireysel faktörler olduğu gibi örgütsel faktörlerde mevcuttur.En önemlilerini 6 ana kategoride görmekteyiz.Bunlar; işin niteliği, ödemeler,terfi imkanı, İş arkadaşları ve iş verenle ilişki,

Hackman ve Oldham'ın (1976) geliştirmiş olduğu "Job Characteristics Model" literatürde önemli bir yer almaktadır.Bu modelde çalışan yapacağı işi başından sonuna kadar bildiğinde meslek doyumuna ulaşabilir.Çalışan kişi için işin anlamlı olması, çeşitli becerilerini aynı iş üzerinde kullanabilmesi,işini yaparken kontrol ve düzeni kendi elinde tutması,işin sonucu ile ilgili geri bildirim alabilecek olması bu modelde çalışanın motivasyon kaynağını oluşturur(Judge,2004).

Ödeme faktöründe çalışan işi yaparken ve iş bittikten sonra ödeme tatmin edici ise daha yüksek performans gösterme eğiliminde olur.(Luthans,1992) Çalışan kişi örgüte yaptığı katkıyı aldığı ödeme üzerinden değerlendirir.Kişi işle arasında ki bağı aldığı ödemeye göre şekillendirebilir. Bu konuda yapılan başka bir çalışma ise ödemenin sanılan kadar yüksek mesleki doyum aracı olmadığına dikkat çekmektedir(Eren,1991).

Bir diğer örgütsel faktör ise terfi imkanıdır.Kişi ne kadar çok yükselbileceğini düşünürse o kadar çok kendisini o işi yaparken doyuma ulaştırmış hisseder(Başaran,2004). Tabii ki bu terfinin adil olduğuna inanması çalışan için motive edici olabilir(Locke,1976).

Ülkemiz dahil birçok ülkede günlük en az çalışma süresi 8 saattir.Bu da çalışan bireyin gününün önemli kısmını iş yerinde geçirdiğini göstermektedir.Durum böyle olduğunda çalışan kişi için çalışma ortamında ki iş arkadaşlarıyla kurduğu iletişim onun için çok büyük önem arz etmektedir(Luthans,1992).

Çalışma arkadaşları ile ilişkisi ne kadar samimi,destekleyici olursa çalışanın mesleki doyumu o kadar yüksek olmaktadır.Bu ilişkiyi iş dışında sürdürüyor olabilmek ise süreci daha olumlu etkilemektedir(Kılıç ve Gümüşeli,2010).

Çalışan bireyin işvereni ile olan ilişkisi mesleki doyumu oluşturan örgütsel faktörlerdendir.Yapılan araştırmalara göre yapılacak işleri ya da değişimleri önceden bilirse çalışan birey işi daha çok sahiplenir işin üzerinde daha çok etkisi olduğunu düşünür bunun sonucunda ise mesleki doyum oluşur(Eren,1991).

Mesleki doyum ile ilgili motivasyon teorileri

Çalışan kişi motive olduğunda sergilediği performans ve ortaya çıkan ürün motive olmayan çalışana göre çok daha başarılıdır. Bu başarı sonucunda çalışanda mesleki doyum düzeyinin yüksek olması beklenir (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2005).

Mesleki doyumu doğuran motivasyon teorileri içerik ve süreç olmak üzere 2 ana başlık altında incelenmektedir.

Kişinin fizyolojik ve psikolojik olarak ihtiyaçlarının doyumak amacıyla amaçlarını yönlendiren motivasyon içerik teorisi olarak açıklanmaktadır.

Bir diğer teori olan süreç teorisine göre ise davranışları yönlendiren unsur daha çok bilişseldir.

İçerik teorisi

Bu teorinin temel prensibi davranışın doyumlamak istenen ihtiyacı karşılamak adına yapıldığıdır.Bu teori Maslowun ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımıyla aynı doğrultudur.

Başka bir içerik teorisi de Herzberg'in "ift Faktör Teorisi" olarak tanımlanan motivasyon teorisidir. Çift faktör yaklaşımına göre bir tarafta çalışanların iş doyumuna diğer tarafta iş doyumsuzluğuna sebep olan faktörler bulunmaktadır.Motivasyon sağlayan tarafı;işin kendisi,ilerleme imkanı,başarılı olma gibi faktörler iken,doyumsuzluk yaratan hijyen faktörleri; yönetim ve denetim mekanizmaları,ücret,iş arkadaşlarıyla ilişkiler,kazanılan statüdür(Koçel,2007).

İş doyumunu etkileyen bir başka içerik teorisi ise Alderfer tarafından geliştirilmiş olan ERG teorisidir.Var olma,ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı kavramlarını barındırmaktadır.Temelde aynı yaklaşımda olsalarda Maslowun teorisiiyle çatıştığı nokta kişinin aynı anda birden fazla düzeyde ihtiyacının ortaya çıkabilmesidir.Bir diğer çelişen nokta ise kişinin üst düzey yaklaşımlarının alt dzeyele göre daha çok önemsenmesidir.Japonya da yapılan bir araştırma orda yaşayan üst düzey çalışanların üst seviye ihtiyaçlarının alt düzey ihtiyaçlarına göre daha önemli olduğu sonucuna varılmıştır (Haire, Ghiselli & Porter, 2008).

Süreç teorisi

En önemlisi olarak Vroomun(1990) geliştirdiği Beklenti teorisi kabul edilmektedir.4 faktör etrafında şekillenen bir teoridir. Bunlar; değer, beklenti, araçsallık, birincil ve ikincil çıktılardır.

Performansının ödüllendirileceği düşüncesi beklenti, çalışanın işinde göstermiş olduğu çaba sonucunda sahip olacağı ıktıları arzulama veya değer verme kademesi valans; kavramını ifade etmektedir (Koçel, 2007). Valans ile beklentinin çarpımı çalışanların motive olma derecesini ortaya koymaktadır. Çalışanların elde etmeyi umdukları çıktılara verdikleri değer, yaşantılarına, kişiliklerine ve hayata bakış açılarına göre değişmektedir.

Bu teoriye göre çalışanlar görevi başarıyla yerine getireceklerini ve bu başarı karşısında ödüllendirileceklerini düşünmektedirler.

Bir başka süreç teorisi Stacy Adams (200) tarafından geliştirilen “Eşitlik Teorisi” modelidir. Bu modele göre çalışan diğer çalışanlarla kazanımlarını karşılaştırarak adil olup olunmadığını değerlendirir. Başaran (2004)’a göre bireyler yapılan karşılaştırmaları adil bulduğunda eşitlik duygusuna ulaşacaktır.

2.2.1 Yapılan araştırmalar

Mesleki doyum üzerine demografik ve örgütsel değişkenler kullanılarak yapılan birçok araştırma vardır. Ülkemizde genellikle öğretmenler,hekimler ve hemşireler üzerine yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Can, Can ve Dalaman (2010) sınıf öğretmenleriyle; Özben ve Argun (2005) ilköğretimde çalışan öğretmenlerle; Sarpkaya (2000) lise öğretmenleriyle; Taşdan ve Tiryaki (2008) özel ve devlet okulunda görev yapan öğretmenlerle mesleki doyum üzerine araştırmalar yapmıştır. Sadece ülkemizde değil tüm dünyada iş doyum kavramı genellikle öğretmenler baz alınarak yapılmıştır. Klassen, Usher & Bong (2010) Kanada, Amerika ve Kore’de çalışan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum araştırmalarını gerçekleştirmiştir.Çalışmaların sonuçlarına göre öğretmenler maaşlarını düşük bulmakla birlikte yeterli mesleki doyum düzeyine sahiptirler.Okul gereçlerinin yeterliliği ile mesleki doyum üzerinde anlamlı istatistiksel bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşının arttıkça doyum düzeylerinin de artma eğiliminde olması ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre gelir boyutundaki iş doyumunu anlamlı şekilde daha yüksek algılaması çalışmanın diğer bulgularıdır.

Cujeg ve arkadaşları (2000) araştırma görevlilerinde uzun çalışma saatleri, sözel ve duygusal kötü davranışa maruz kalma, gelecek konusunda belirsizlik yaşama ve ekonomik güçlüklerin iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermişlerdir.

Ülkemizde aktif görev yapmaya devam eden 77 oyun terapistiyle yapılan bir çalışmaya göre oyun terapistlerinin aldıkları gelirin yükselmesi,eğitim sürelerinin uzunluğu,haftalık seans sayılarının sık olması terapist memnuniyetini yükseltirken, alınan eğitim düzeyi,mesleki saygınlık,süper vizyon alıp almama değişkenlerinin memnuniyet üzerinde anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır(Tunçel,2017).

Ülkemizde yapılan bir diğer çalışmaya Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olan psikiyatri hekimleri ile gerçekleştirilmiştir. 226 kişi ile çalışılmıştır. Katılımcılardan elde edilen istatistiksel verilere göre psikiyatri hekimlerinin mesleki memnuniyetleri için cinsiyet faktörü anlamlı bir değişkendir. Erkek psikiyatri hekimleri kadın hekimlere göre mesleki olarak daha yüksek bulunmuştur. Bir diğer istatistiksel veriye göre evli olanlar bekar olan hekimlerden, part-time çalışan hekimler ise tam zamanlı çalışan hekimlerden daha yüksek mesleki doyuma ulaşmıştır (Nedim, Havle 1995).

2.3 Tükenmişlik

2.3.1. Tükenmişlik kavramının tanımı ve boyutları

Freudenberg tarafından tükenmişlik 1971 de ilk kez akademik anlamda literatüre geçmiştir. Avcı (2011)'a göre İlk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, enerji kaybı, hayal kırıklığı, güdülenme eksikliği ve işi bırakmayla ilgili bir durumu tanımlamak için tükenmişlik kavramını ortaya atmıştır (Seçer, 2004).

Bu çalışmanın ardından Maslach (2003) yüzyüze yapılan mesleklerde bireylerin iş hayatının getirdiği stres ile nasıl başa çıktıklarını araştırmıştır. Tükenmişlik çok fazla araştırmacının ilgisini ve merakını çeken bir konu olmuştur. Çalışmalar büyük çoğunlukla yüzyüze yapılan meslek üyeleri üzerinde gerçekleştirildiğinden sıklıkla Maslach tükenmişlik envanteri ile yapılmış, onun tükenmişlik kavramını açıklamak için kullandığı boyutlar araştırılmıştır (Ünsal, 2004).

Maslach ve arkadaşlarının tükenmişlik kavramına ilişkin yaptıkları tanım ve geliştirdikleri model oldukça yaygın olarak kabul edilmektedir. Maslach (2003)'a göre tükenmişlik, iş yerindeki stres yapıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom, çalışan ile işi arasındaki uyumsuzluğun sonucu olan kronik bir gerginlik durumudur. Sürekli insanlara yardımcı olmayı gerektiren koşullarda çalışan bireylerde ortaya çıkan kronik stres, çalışanları duygusal olarak zayıflatmakta ve tükenmişlik riski oluşturmaktadır (Maslach & Jackson, 1981). Maslach, tükenmişliğin “kişinin profesyonel iş yaşamında ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde olumsuzluklara yol açan kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının gelişimi ile birlikte seyreden fiziksel ve duygusal tükenmeyle karakterize bir sorun” olduğunu belirtmektedir (Girgin, 2010).

2.3.2. Tükenmişliğin boyutları

Tükenmişlik kavramının 3 boyuttan oluştuğu bilinmektedir. Bunlar; duygusal tükenme,duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıdır(Bal,2008).

Duygusal tükenme boyutunda kişide tükenmişlik duygularda geri çekilme şeklinde kendini göstermektedir(Ergin,1993).

Duyarsızlaşma boyutunda kişide birlikte çalıştıklarına ya da hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergileme oluşmaktadır(Altun,2005).

Kişisel başarı faktöründe ise kişi sorunun kendi başarısızlığından kaynaklandığını düşünür ve yetersizlik hissi doğar.Bu 3 boyut bir araya geldiğinde çalışanda motivasyon eksikliği oluşur sonrasında çaresizlik hissi ve tükenmişlik meydana gelir(Maslach,1976).

A. Duygusal tükenme

Bu boyut literatür incelendiğinde en hassas ve en kritik boyut olarak tanımlanmaktadır.Bu yüzden en belirgin boyutun duygusal tükenme olduğu belirtilmiştir.En belirleyici boyut olmasına rağmen en içsel yönü olan boyut olması bu boyuta verilen önemi arttırmaktadır.Kişi işiyle ilgili eskisi kadar ilgili olmadığı ve kendisini işini yaparken iyi hissetmediği için işi gerginlik ve endişe kaynağı haline gelmeye başlar(Carol,2003).

B. Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin bir diğer boyutu olarak duyarsızlaşma boyutu ele alınmaktadır.Bu boyutta kişi yaptığı işe, iş arkadaşlarına, varsa patronuna karşı duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemeye başlamaktadır (Leiter ve Maslach,1988:297).Kişi negatif bir davranış sergilemeye başlar.Alaycı,soğuk, aşağılayıcı bir dil geliştirebilirler ve bu durumdan rahatsızlık duymazlar(Çimen,2000).

Duyarsızlaştırma tükenmişliğin kişilerarasında ki ilişkiyi tanımlayan boyutudur.Kişi de duyarsızlaşma başladığında artık evde işi iş arkadaşları yaptığı işin önemi hakkında konuşmayı bırakır,iş yerinde iş arkadaşlarıyla iş vereniyle diyalog kurmaktan kaçınır.Sorun çözme yöntemi olarak kuralcılığı benimser ve duygusal bir yaklaşıma kendini kapatır(Daley ,1979).

C. Kişisel başarıda düşme hissi

Kendisini yetersiz olarak görme eğilime kapılan kişi tamamen kendisine karşı olumsuz değerlendirmeye yönelir (Maslach,2003) .Bu içsel negatif süreç kişinin motivasyonunda önemli ölçüde düşüşe sebebiyet verir.Bu yetersizlik hissi sadece yapılan işe karşı olmamaya başlar ve kişi hayatının geneline karşı kendini yetersiz ve işe yaramaz hissetmeye başlar(Cordes ve Dougherty,1993).

2.3.3 Tükenmişliğin evreleri

Tükenme kavramını daha iyi anlamamız açısından 4 evre de tanımlanmaktadır. Evrelere ayrılmış olması her evrenin birbiri ardına gelmesi gerektiği ya da 4 evrede tamamlanırsa gerçekleşeceği anlamına gelmemektedir.Tükenmişlik kesin olarak her evreden geçen bir olay değil sürekli bir olgudur (Felton,1998).

1.Evre

Şevk ve coşku evresi:

Bu evrede kişide gerçeğin dışına çıkan bir duygusal yükselme ve mesleki beklenti gözlenmektedir. Kişi işe ve kendisini işe adamaya aşırı derecede önem gösterir bu evrede.

2.Evre

Durağanlaşma evresi:

Kişide oluşan aşırı pozitif tutum dağılmaya başlar. Başlangıçta ki istek ve umutlu olma halinde geri çekilme yaşanır. İş yerinde olanlardan, mesleğini yaparken yaşanan negatif durumlardan rahatsız olmaya başladığını keşfeder. Kendisini işe adanmış olmak fikrini sorgulamaya başlar. Varoluşsal sorunlar hakkında düşünmeye daha yatkın hale gelir.

3.Evre

Engellenme evresi:

İşle ilgili olumsuz olduğunu düşündüğü şeyler hakkında değiştirmeye dair umutları azalmaya başlar. Umudun yerine önüne geçemeyeceğini düşündüğü aşırı bir engellenmişlik duygusu oluşur.

4.Evre

Umursamazlık evresi:

Çok derin duygusal bir çökme ve umutsuzluk başlar. Sadece ekonomik sebepler yada işsiz kalma korkusuyla işe devam ettiğini düşünmeye başlar. O andan sonra kişide mesleki doyum kalmaz iş ancak sıkıntı ve mutsuzluk kaynağı haline dönüşür.

2.3.4 Tükenmişliğin bireysel belirtileri

Yapılan çalışmalarda bireylerde tükenmişlik belirtilerinin farklı belirtilerle ortaya çıktığını göstermektedir. Belirtileri gruplara ayırdığımızda psikofizyolojik belirtiler, psikolojik belirtiler, davranışsal belirtiler olarak ayırmak mümkündür (Işıkhan,2002).

Psikofizyolojik belirtiler; enerji kaybı, hızlı kilo kaybı, uyku sorunları, yorgunluk başlıca gözlemlenen belirtileridir.

Psikolojik belirtiler; bilişsel becerilerde zaman zaman gerileme, ani ve kontrol edilemez öfke nöbetleri, uzun süreli agresiflik, nedensiz baş ağrıları, özsaygıda azalma

Davranışsal belirtiler; işi yavaşlatma isteği, işe gitmeme isteği, iş arkadaşlarıyla ilişki kurmama isteği, alışılmadık sıklıkta hatalar yapma.

2.3.5 Tükenmişliği önleme ve başa çıkma yöntemleri

Bireysel, organizasyonel, sistemsel olarak birçok etmenin oluşturduğu tükenmişlik bir sendrom olarak görülmelidir.Sebepler sadece bireysel olmadığından çözümlerde sadece bireysel düzeyde olmamalıdır.Her konuda olduğu gibi en etkili yöntem kişi tükenmişlik yaşamadan önce buna sebebiyet verebilecek durumların ortadan kaldırılması olacaktır(Tümkiye,1996).

A. Organizasyon düzeyinde yapılması gerekenler

Devlet yönetimi düzeyinde yapılması gerekenler

Çalışanların haklarının devlet düzeyinde yasalarla korunması önemli bir organizasyonel faktördür.Çalışma hayatının yarattığı gerginlik ve endişeli olma haline karşılık çalışanda yasal bir güvence meydana getirir.

İş yeri yöneticileri düzeyinde yapılması gerekenler:

Hoşgörülü, esnek, adaletli, katılımcı bir yönetim anlayışlı ve dinleyen, değer veren bir yönetici, tükenmenin önlenmesi ve giderilmesinde son derece önemlidir.

B. Bireysel düzeyde yapılması gerekenler

Kişi yaptığı işle ilgili oluşabilecek her türlü durumdan haberdar edilmelidir. Erken teşhis edilebilmesi için tükenmişlikle alakalı belirtiler hakkında bilgilendirilmelidir. Yapılan iş insanlarla sürekli yüz yüze olmayı gerektirdiğinden duygularını paylaşması konusunda motive edilmelidir. Kişi karşıda ki kişilere yardımcı olmak adına kendi sınırlarını aşmamaya özen göstermelidir. İş dışında bir yaşamı olduğunu unutmamalı, hobilerine ve kişisel ilişkilerine yeterli zaman ayırmayı bilmelidir. İşe ve çalışma ortamına dair rutine bağlanmış davranışlar geliştirmekten kaçınmalıdır. Psikolojik olduğu kadar fiziksel olarak da aktif olmalı kendi rahatlama yöntemini keşfetmiş olmalıdır (Düzyürek S, Ünlüoğlu, 1992).

C. İş arkadaşları düzeyinde yapılması gerekenler

Çalışma arkadaşlarını pozitif iş dışı insani ilişkiler kurmaları tükenme yaşamalarını önleyen sebeplerden biridir. Adil ve uyumlu bir iş ilişkisi içinde çalışmak kişiyi motive eder. İş arkadaşlarıyla yaşanan sorunlara anında çözüm getirmek duyarsızlaşma yaşanmasını önler (Gülseren, Karaduman 2000).

İnsanın sosyal bir canlı olmasından ötürü tek başına yaşaması düşünülemez. Bu yüzden gün içinde iş arkadaşlarıyla uzun süre geçiren birey için iş arkadaşları fazlasıyla uzun zaman geçirilen kişiler haline gelmektedir. Bu yüzden iş hakkında konuşmak, sorunlara çözüm aramak, olmasını istediği değişiklikler için ilk başvurulacak kişiler iş arkadaşları olmaktadır. Kişi iş arkadaşları tarafından istenmediğinde ya da sosyal ilişki zayıfladığında işe dair memnuniyeti azalır ve toleransı düşer (Kuzgun, 2000).

2.3.6 Yapılan çalışmalar

Yüz yüze yapılan mesleklerde tükenmişlikle alakalı birçok çalışma yapılmıştır. Tükenmişliğe etki eden faktörler ve tükenmişliğin neden olabileceği sonuçlara ilişkin yapılan çalışmalara rastlanmaktadır. Ayrıca tükenmişliğin nedenlerini bireylerin psikolojik özellikleri ve çalıştıkları örgütlerin çevresinde yer alan değişkenlerle açıklamaya çalışan araştırmalar da vardır. (Freudenberger 1974, Maslach ve Jackson

1981, Cordes ve Dougherty 1993). Demerouti ve arkadaşları (2000)'inde yaptıkları çalışmada iş ortamının gereklilikleri ile sağladığı olanak ve ödülleri tükenme üzerinde oldukça etkili bulmuşlar, tükenmenin çalışma koşulları ile yaşam doyumu arasında aracı bir rol oynadığını ileri sürmüşlerdir.

İstanbul Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi ve İstanbul Üniversite Hastanesinde çalışan 226 psikiyatri hekimiyle yapılan mesleki tükenmişlik araştırmasına göre BRSHH'de çalışan hekimlerin üniversite hastanesinde çalışanlara göre duygusal tükenmişlik düzeyleri anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucu oluşturan etkenleri saptamak için çalışan hekimlerin ortak şikayetleri incelenmiştir. En önemli sebepler arasında yetersiz uyku düzeyi, hastayla olumsuz teröpatik ittifak, mesleğin maddi getirisinin azlığı, kişisel başarısızlık düşüncesi, iş yükü fazlalığı, direnç faktörleri bulunmuştur.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla; araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bununla birlikte nicel verilerden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişken sayısının iki ve ikiden fazla olduğu durumlarda bu değişkenler arasındaki etkileşimin varlığını ve miktarını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Karasar, 2016).

3.2 Evren ve örneklem

Araştırmanın çalışma evreni Türkiye Cumhuriyeti'nde aktif görev yapmakta olan ,terapi ekollerinden herhangi birinde eğitim almış olan 2020 mayıs ayın boyunca Google docs uygulaması üzerinden ulaşabildiğimiz gönüllü terapistlerdir.

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmanın amacına uygun olarak, bilgi yönünden zengin ve özel durumların seçilerek araştırma yapılmasına olanak sağlayan bir yöntem olup, belirli kriterleri karşılayan özel durumlarda çalışılmak istendiği zaman tercih edilmektedir. Bu doğrultu da mayıs-haziran 2021 tarihleri arasında ulaşabildiğimiz gönüllü 50 terapistle çalışılmıştır.

Tablo 1.*Katılımcıların demografik değişkenlere ilişkin dağılım tablosu*

Cinsiyet	N	%
Kadın	34	77,3
Erkek	10	22,7
Toplam	44	100,0
Eğitim	N	%
Lisans	7	15,9
Yüksek Lisans	27	61,4
Doktora	10	22,7
Toplam	44	100,0
Seans Odası Uygunluğu	N	%
Evet	44	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	44	100,0
İş Yoğunluğu	N	%
Yeterli Başvuru Yok	6	13,6
Yoğunluktan Seans Arasında	9	20,5
Dinlenemiyorum		
Terapi Koşullarından Taviz	1	2,3
Vermemi Gerektirecek		
Yoğunlukta		
Toplam	44	100,0
Terapi Eğitimi	N	%
Evet	43	97,7

Hayır	1	2,3
Toplam	44	100,0
Ekol	N	%
Evet	44	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	44	100,0
Süpervizyon	N	%
Evet	44	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	44	100,0
İntervizyon	N	%
Evet	44	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	44	100,0
Mesleki Seminer	N	%
Evet	44	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	44	100,0

Tablo 1 de katılımcıların sosyo- demografik özellikleri verilmiştir.

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %77,3’ü kadın, %22,7’si erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim dağılımları verilmiştir. Kişilerin %15,9’u lisans, %61,4’ü yüksek lisans ve %22,7’si doktora olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların seans odası uygunluğuna göre dağılımları verilmiştir.

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %100'ü seans odalarının çalışmak için uygun olduğunu belirtmiştir.Tabloda katılımcıların iş yoğunluğuna göre dağılımları verilmiştir. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %13,6'sı yeterli başvuru olmadığını, %63,6'sı ideal gördüğü seans sayısı kadar çalıştığını, %20,'i yoğunluktan seans arasında dinlenemediğini ve %2,3' iş yoğunluğu terapi koşullarından taviz vermesini gerektirecek yoğunlukta olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların terapi eğitimine göre dağılımları verilmiştir katılan bireylerin %97,7'si terapi eğitimi almış, %2,3' terapi eğitimi almamıştır katılımcıların bir ekole göre çalışma durumlarına ilişkin dağılımları verilmiştir. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %100'ünün bir ekole bağlı çalıştığı tespit edilmiştir katılımcıların süpervizyon alma durumlarına göre dağılımları verilmiştir.

Bireylerin %100'ünün süpervizyon aldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların intervizyon alma durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Bireylerin %100'ünün intervizyon aldığı tespit edilmiştir. iş yoğunluğuna göre dağılımları verilmiştir. Tablo 9incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %100'ünün mesleki seminerlere katıldığı görülmüştür. Katılımcıların iş yoğunluğuna göre dağılımları verilmiştir. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %100'ünün mesleki seminerlere katıldığı görülmüştür.

Tablo 2.*Katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin betimleyici analiz tablosu*

Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Min	Max
Yaş	44	37,14	11,62	22	55
Günde yapılan Seans	44	4,64	1,94	1	8
Seans dakikası	44	55,34	17,46	30	140
Alınan eğitim süresi	41	883,71	832,90	1	3500
Aylık Gelir	44	10897,73	11729,79	2000	50000

Tablo 2’de araştırmaya katılan bireylerin demografik değişkenlerine göre betimleyici analizlerine yer verilmiştir. Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin ortalama 37 yaşında olduğu, günde ortalama 4 seans yaptığı, seansların ortalama 55 dk sürdüğü, alınan terapi eğitimlerinin ortalama 883 saat olduğu ve aylık gelirlerinin ortalama 10,897 TL olduğu görülmüştür. ve miktarını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Karasar, 2016).

3.3 Verilerin toplanması

Araştırmaya başlamadan Yakın Doğu Üniversitesi etik kurulundan çalışma için izin alınmıştır. Kullanılan ölçekler için ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır.

Veriler 2020 mayıs ayının sonuna kadar Covid-19 salgını sebebiyle online olarak toplanmıştır. İl sınırı koyulmamıştır tüm Türkiye’de şartlara uyan ve katılmak isteyen gönüllü olan terapistler katılmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçeklerin uygulanma süresi yaklaşık 30 dakikadır. Katılımcılara herhangi bir teşvik verilmemiştir.

Katılımcılar anketleri doldurarak onamı kabul etmiş oldukları konusunda bilgilendirilmişlerdir. Veriler bir ayda toplanmıştır. İnternet ortamında katılımcılara erişilmiştir. Veriler çevrimiçi anketler sayesinde toplanmıştır. Docs.google uygulamasıyla elde edilmiştir. Psikoterapi eğitimi almış ve mesleğini uygulayan terapistlerle çalışma yapılmıştır.

3.4 Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Sosyo-demografik bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)” kullanılarak katılımcıların demografik bilgileri toplanmıştır.

3. 4.1 Sosyodemografik bilgi formu

Demografik bilgi formu yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal ,gelire dair soruları içermektedir. Tek sayfalık bir form olup araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Demografik bilgiler için 15 adet açık uçlu soru kullanılmıştır. Diğer ölçeklerde ki sorular ise likert tipindedir.

Ölçekler ile ilgili bilgi sırasıyla aşağıda olup uygulamada kullanılan ölçekler ekte verilmiştir.

3. 4. 2. Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ)

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. .22 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşan likert tarzı bir ölçektir. Adaptasyonunu Burhan Çapri yapmıştır. MTÖ'nin yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin üç bileşenli fakat tek faktörlü olduğu ifade edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı $\alpha=0,93$ olarak bulunmuştur.

TÖ'nin güvenilirlik çalışmaları incelendiğinde, iç tutarlık katsayısı 0,90, bir ve dört ay arayla uygulanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise sırasıyla 0,88 ve 0,66 olarak rapor edilmiştir.

3. 4. 3 Mesleki doyum ölçeği

Bu ölçek çalışan memnuniyetini ölçebilmek amacıyla geliştirilmiştir. (Kuzgun, Sevim, Hamamcı). MDÖ'nin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Ayrıca her maddeye ileri toplam puanlarla korelasyonlarına dayanılarak madde analizi yapılabilmekte ve sonuçlar maddelerin ne derece ayırt edici olduklarının bir göstergesi olarak da değerlendirilebilmektedir (Balcı, 1995). Türkçe adaptasyonunu Prof. Dr. Yıldız Kuzgun yapmıştır. Herzberg'in çift faktör kuramı üzerinden oluşturulmuştur

Toplamda 20 adet sorudan oluşan likert tarzı bir ölçektir.

Yapılan son analizde ölçekte yer alan 19maddenin madde toplam korelasyonları .30'un üzerindedir. Buna göre ölçeğin tüm maddelerinin ayırt edici olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.9028$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için $F1=.91$, $F2=.75$ olarak belirlenmiştir. Bulunan bu değerler güvenilirlik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür.

3. 5 Verilerin istatistiksel analizi

Araştırma da SPSS 23 programı kullanılmıştır. Nicel demografik değişkenlere ilişkin betimsel analizler yapılmıştır. Minimum, maksimum, ortalama ve standart sapmaları verilmiştir. Ardından araştırmaya katılan bireylerin diğer demografik değişkenlere ilişkin dağılımları frekans analiziyle gösterilmiştir. Araştırmada yer alan ölçek puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğine yönelik testler yapılmış, Skewness ve Kurtosis puanları gösterilmiştir. Normallik dağılımı görülmediği için ikili karşılaştırmalar Mann-Whitney U, bağımsız değişkeni ikiden fazla olan gruplarda Kruskal Wallis analiz yöntemi, ilişkilere yönelik analizler Spearmann yöntemi ile analiz edilmiştir. Anlamlı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek adına regresyon analizi kullanılmıştır. Tablo 3'te incelenen ölçek puanlarına dair ortalama ve normallik varsayımına ilişkin istatistiksel veriler aktarılmıştır. Elde edilen sonuca göre normallik varsayımını test etmek için çarpıklık-basıklık katsayıları Kurtosis ve Skewness değerlerine bakılmıştır. Değişkenlerde normallik varsayımının sağlanamadığı gözlenlemiştir.

Tablo 3.

Araştırmada ele alınan ölçek puanları ortalamaları ve normallik varsayımlarına ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Skewness	Kurtosis	P
Mesleki doyum	44	82,18	11,89	-1,312	2,054	,002*
Duygusal tükenme	44	35,86	6,22	-,958	,467	,001*
Kişisel başarı	44	32,86	5,20	-1,376	2,648	,000*
Duyarsızlaşma	44	22,36	3,39	-2,204	5,420	,000*

*p≤0,05

4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarında belirttiğimiz sorulara yanıt olarak, toplanan veriler ile uygulanış istatistiksel analiz sonuçları sırasıyla yer almaktadır.

Tablo 4.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Mesleki	Kadın	34	22,81	775,50	159,500	,768
Doyum	Erkek	10	21,45	214,50		

* $p \leq 0,05$

Tablo 4’de katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde cinsiyetlerine göre mesleki doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 5.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duygusal	Kadın	34	22,04	749,50	154,500	,663
Tükenme	Erkek	10	24,05	240,50		

* $p \leq 0,05$

Tablo 5’de katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal tükenme puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde cinsiyetlerine göre duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 6.

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kişisel Başarı Puanlarında Farklılaşmaya İlişkin Mann Whitney-u Analiz Tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kişisel	Kadın	34	21,28	723,50	128,500	,243
Başarı	Erkek	10	26,65	266,50		

* $p \leq 0,05$

Tablo 6’da katılımcıların cinsiyetlerine göre kişisel başarı puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde cinsiyetlerine göre kişisel başarı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 7.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duyarsızlaşma	Kadın	34	23,51	799,50	135,500	,325
	Erkek	10	19,05	190,50		

* $p \leq 0,05$

Tablo 7’de katılımcıların cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür($p>0,05$).

Tablo 8.

Katılımcıların yaşlarına göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
	22-34	22	18,00	396,00	143,000	,020*
Mesleki	yaş					
Doyum	35 yaş ve üzeri	22	27,00	594,00		

* $p\leq 0,05$

Tablo 8’de katılımcıların yaşlarına göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde yaş gruplarına göre mesleki doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre 35 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki doyumları 22-34 yaş katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 9.

Katılımcıların yaşlarına göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
	22-34	22	16,84	370,50	117,500	,003*
Duygusal	yaş					
Tükenme	35 yaş ve üzeri	22	28,16	619,50		

* $p\leq 0,05$

Tablo 9’da katılımcıların yaşlarına göre duygusal tükenme puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde yaş gruplarına göre duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu

görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre 35 yaş ve üzeri katılımcıların duygusal tükenme puanları 22-34 yaş katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 10.

Katılımcıların yaşlarına göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kişisel Başarı	22-34 yaş	22	17,23	379,00	126,000	,006*
	35 yaş ve üzeri	22	27,77	611,00		

* $p\leq 0,05$

Tablo 10'da katılımcıların yaşlarına göre kişisel başarı puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde yaş gruplarına göre kişisel başarı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre 35 yaş ve üzeri katılımcıların kişisel başarı puanları 22-34 yaş katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 11.

Katılımcıların yaşlarına göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duyarsızlaşma	22-34 yaş	22	20,66	454,50	201,500	,333
	35 yaş ve üzeri	22	24,34	535,50		

* $p\leq 0,05$

Tablo 11'de katılımcıların yaşlarına göre duyarsızlaşma puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların yaşlarına göre duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 12.

Katılımcıların seans sürelerine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Mesleki Doyum daha az	50 dk ve 27	23,61	637,50	199,500	,469
daha fazla	50 dk ve 17	20,74	353,50		

* $p \leq 0,05$

Tablo 12’de katılımcıların seans sürelerine göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde seans sürelerine göre mesleki doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 13.

Katılımcıların seans sürelerine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duygusal Tükenme daha az	50 dk ve 27	22,46	606,50	228,500	,981
daha fazla	50 dk ve 17	22,56	383,50		

* $p \leq 0,05$

Tablo 13’de katılımcıların seans sürelerine göre duygusal tükenme puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde seans sürelerine göre duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 14.

Katılımcıların seans sürelerine göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kişisel Başarı	50 dk ve 27 daha az	24,11	651,00	186,000	,292
	50 dk ve 17 daha fazla	19,94	339,00		

* $p \leq 0,05$

Tablo 14’de katılımcıların seans sürelerine göre kişisel başarı puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde seans sürelerine göre kişisel başarı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 15.

Katılımcıların seans sürelerine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duyarsızlaşma	50 dk ve 27 daha az	21,70	586,00	208,000	,597
	50 dk ve 17 daha fazla	23,76	404,00		

* $p \leq 0,05$

Tablo 15’de katılımcıların seans sürelerine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde seans sürelerine göre duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 16.

Katılımcıların günlük seans sayılarına göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Mesleki	1-4	22	19,84	436,50	183,500	,169
Doyum	5 ve üzeri	22	25,16	553,50		

*p≤0,05

Tablo 16’da katılımcıların günlük seans sayılarına göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde günlük seans sayılarına göre mesleki doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 17.

Katılımcıların günlük seans sayılarına göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duygusal	1-4	22	22,23	489,00	236,000	,888
Tükenme	5 ve üzeri	22	22,77	501,00		

*p≤0,05

Tablo 17’de katılımcıların günlük seans sayılarına göre duygusal tükenme puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde günlük seans sayılarına göre duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 18.

Katılımcıların günlük seans sayılarına göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kişisel	1-4	22	19,64	432,00	179,000	,137
Başarı	5 ve üzeri	22	25,36	558,00		

*p≤0,05

Tablo 18’de katılımcıların günlük seans sayılarına göre kişisel başarı puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde günlük seans sayılarına göre kişisel başarı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 19.

Katılımcıların günlük seans sayılarına göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		Sıra		Sıra		U	P
		N	Ortalaması	Toplamı			
Duyarsızlaşma	1-4	22	26,34	579,50	157,500	,043*	
	5 ve üzeri	22	18,66	410,50			

* $p\leq 0,05$

Tablo 19’da katılımcıların günlük seans sayılarına göre duyarsızlaşma puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde günlük seans sayılarına göre duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre günde 1-4 seans yapan katılımcıların duyarsızlaşma puanları 5 ve üstü seans yapan katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 20.

Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		Sıra		Sıra		U	P
		N	Ortalaması	Toplamı			
Mesleki Doyum	600 saate kadar	20	16,85	337,00	127,000	,030*	
	600 saatten fazla	21	24,95	524,00			

* $p\leq 0,05$

Tablo 20’de katılımcıların alınan terapi eğitimi süresine göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde alınan terapi eğitim süresine göre mesleki doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre 600

saatten fazla eğitim almış katılımcıların mesleki doyum puanları 600 saatten az eğitim almış katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 21.

Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		Sıra		Sıra		U	P
		N	Ortalaması	Toplamı			
	600	20	18,18	363,50	153,500	,139	
Duygusal	saate kadar						
Tükenme	600	21	23,69	497,50			
	saatten fazla						

* $p \leq 0,05$

Tablo 21’de katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre duygusal puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde alınan terapi eğitim süresine göre duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 22.

Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		Sıra		Sıra		U	P
		N	Ortalaması	Toplamı			
	600	20	18,80	376,00	166,000	,249	
Kişisel	saate kadar						
Başarı	600	21	23,10	485,00			
	saatten fazla						

* $p \leq 0,05$

Tablo 22’de katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre kişisel başarı puanlarının karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde alınan terapi eğitim süresine göre kişisel başarı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 23.

Katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Mann Whitney-u analiz tablosu

		Sıra		U	P
		N	Ortalaması		
Duyarsızlaşma	600	2	18,48	369,50	159,500
	saate kadar	0			
	600	2	23,40	491,50	
	saatten fazla	1			

* $p \leq 0,05$

Tablo 23’de katılımcıların alınan terapi eğitim süresine göre duyarsızlaşma karşılaştırması Mann Whitney-u testi ile analiz edilmiştir. Tablo incelendiğinde alınan terapi eğitim süresine göre duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 24.

Katılımcıların iş yoğunluğuna göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		x^2	p	Anlamlı Fark
		Ortalması	sd			
Yeterli Başvuru Yok	6	25,50	2	,826	,662	
İdeal Gördüğüm Seans Sayısı Kadar Çalışıyorum	28	21,20				
Yoğunluktan Seans Arasında Dinlenemiyorum	10	24,35				

* $p \leq 0,05$

Tablo 24’de araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre mesleki doyum puanlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür ($p > 0,05$).

Tablo 25.

Katılımcıların iş yoğunluğuna göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		x ²	p	Anlamlı Fark
		Ortalması	sd			
Yeterli Başvuru Yok	6	32,00	2	5,774	,056	
İdeal Gördüğüm Seans Sayısı Kadar Çalışıyorum	28	22,73				
Yoğunluktan Seans Arasında Dinlenemiyorum	10	16,15				

*p≤0,05

Tablo 25'te araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre duygusal tükenme puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiziyle incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre duygusal tükenme puanlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür (p>0,05).

Tablo 26.

Katılımcıların iş yoğunluğuna göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		x ²	p	Anlamlı Fark
		Ortalması	sd			
Yeterli Başvuru Yok	6	23,00	2	,518	,772	
İdeal Gördüğüm Seans Sayısı Kadar Çalışıyorum	28	23,30				
Yoğunluktan Seans Arasında Dinlenemiyorum	10	19,95				

*p≤0,05

Tablo 26'da araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre kişisel başarı puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre kişisel başarı puanlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür (p>0,05).

Tablo 27.

Katılımcıların iş yoğunluğuna göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		x ²	p	Anlamlı Fark
		Ortalması	Sd			
Yeterli Başvuru Yok	6	29,33	2	2,130	,345	
İdeal Gördüğüm Seans Sayısı Kadar Çalışıyorum	28	21,79				
Yoğunluktan Seans Arasında Dinlenemiyorum	10	20,40				

*p≤0,05

Tablo 27’de araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre duyarsızlaşma puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre duyarsızlaşma puanlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür (p>0,05).

Tablo 28.

Katılımcıların aylık gelirlerine göre mesleki doyum puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		x ²	p	Anlamlı Fark
		Ortalması	sd			
3000’e kadar	14	20,89	3	1,432	,698	
3000-7000	9	19,78				
7000-12000	9	26,06				
12000’den fazla	12	23,75				

*p≤0,05

Tablo 28’de araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre mesleki doyum puanlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür (p>0,05).

Tablo 29.

Katılımcıların aylık gelirlerine göre duygusal tükenme puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		x ²	p	Anlamlı Fark
		Ortalması	sd			
3000'e kadar	14	22,89	3	1,771	,621	
3000-7000	9	17,83				
7000-12000	9	22,89				
12000'den fazla	12	25,25				

*p≤0,05

Tablo 29'da araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre duygusal tükenme puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre duygusal tükenme puanlarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür (p>0,05).

Tablo 30.

Katılımcıların aylık gelirlerine göre kişisel başarı puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		x ²	p	Anlamlı Fark
		Ortalması	sd			
3000'e kadar	14	17,14	3	7,851	,049*	1-3,2-3,1-4,2-4
3000-7000	9	17,67				
7000-12000	9	28,50				
12000'den fazla	12	27,88				

*p≤0,05

Tablo 30'da araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre kişisel başarı puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre kişisel başarı puanlarının istatistiksel olarak farklılık gösterdiği görülmüştür (p<0,05). Buna göre 7000 TL-12000 TL ve 12000 TL'den fazla geliri olan katılımcıların 3000 TL ve 3000-7000 TL aylık geliri olan katılımcılara göre daha yüksek kişisel başarı puanları olduğu görülmüştür.

Tablo 31.

Katılımcıların aylık gelirlerine göre duyarsızlaşma puanlarında farklılaşmaya ilişkin Kruskal Wallis analiz tablosu

Gruplar	N	Sıra		χ^2	p	Anlamlı Fark
		Ortalaması	sd			
3000'e kadar	14	22,71	3	,869	,833	
3000-7000	9	19,22				
7000-12000	9	24,44				
12000'den fazla	12	23,25				

*p≤0,05

Tablo 31'de araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre duyarsızlaşma puanlarının karşılaştırılması Kruskal Wallis analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür (p>0,05).

Tablo 32.

Katılımcıların demografik değişken ve ölçek puanlarına dair spearman korelasyon analiz tablosu

		Yas	Günlük seans sayısı	Seans süresi	Alınan eğitim süresi	Aylık Gelir
Mesleki Doyum	R	,314	,170	-,189	,377	,074
	P	,038*	,270	,220	,015*	,635
Duygusal Tükenme	R	,318	-,145	,006	,329	,018
	P	,035*	,348	,969	,036*	,910
Kişisel Başarı	R	,336	,114	-,155	,404	,327
	P	,026*	,460	,316	,009*	,030*
Duyarsızlaşma	R	,187	-,318	,104	,136	,086
	P	,223	,036*	,501	,398	,580

*p≤0,05

Tablo 32'de araştırmaya katılan bireylerin demografik değişken ve ölçek puanları arasındaki ilişki Spearman analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin yaşı ile mesleki doyum, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre yaş arttıkça ölçek puanları da artmaktadır.

Katılımcıların günlük seans sayıları ile duyarsızlaşma puanları arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre günlük seans sayısı arttıkça duyarsızlaşma puanları azalmaktadır. Katılımcıların alınan terapi eğitimi süresi ile mesleki doyum, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür.

Buna göre alınan eğitim süresi arttıkça ölçek puanları artmaktadır. Katılımcıların aylık gelirleri ile kişisel başarıları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanları artmaktadır.

Tablo 33.

Katılımcıların mesleki doyum ve tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanlara dair spearman korelasyon analiz tablosu

		Duygusal tükenme	Kişisel başarı	Duyarsızlaşma
Mesleki doyum	R	,722	,571	,549
	P	,000*	,000*	,000*

*p≤0,05

Tablo 33’de katılımcıların mesleki doyum ve tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları puanlara dair korelasyon tablosuna yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde mesleki doyum ölçeğinden alınan puanlar ile duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında pozitif yönlü güçlü ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre ölçekten alınan puan arttıkça diğer ölçek puanları da artmaktadır.

Tablo 34.

Katılımcıların demografik değişken ve ölçek puanlarına göre mesleki doyum puanlarına etkisine ilişkin regresyon tablosu

Değişken	Standart				
	B	hata	Beta	t	P
Sabit	5,359	15,341		,349	,729
Yaş	,070	,122	,061	,573	,570
Terapi eğitimi süresi	3,892	8,332	,049	,467	,643
Duygusal tükenme	,961	,247	,503	3,889	,000*
Kişisel başarı	,392	,282	,171	1,388	,173
Duyarsızlaşma	1,023	,390	,292	2,625	,012*

R=,794 R²=,631 F_(5,38)=12,990 p=,000* *p≤0,05

Tablo 34’de katılımcıların demografik değişken ve ölçek puanlarına göre meslek doyum puanlarının etkisine ilişkin regresyon analizi verilmiştir. Tablo incelendiğinde, modelin anlamlı olduğu ve duygusal tükenme puanlarının bir birim artması ile mesleki doyum puanlarının ,530 birim (p=,000), duyarsızlaşma puanlarının bir birim artmasının mesleki doyum puanlarının ,292 birim (p=,010) artmasına neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 35.

Katılımcıların demografik değişkenlerinin ve mesleki doyumun duygusal tükenme puanlarına etkisine ilişkin regresyon tablosu

Değişken	Standart				
	B	hata	Beta	t	P
Sabit	38,946	7,156		5,442	,000
Yaş	,200	,084	,334	2,368	,023*
Terapi eğitimi süresi	-10,372	5,827	-,251	-1,780	,082
Mesleki doyum	,340	,061	,649	5,607	,000*

R=,442 R²=,196 F_(2,41)=5,009 p=,011* *p≤0,05

Tablo 35’te katılımcıların demografik değişkenlerinin duygusal tükenme puanlarına etkisine ilişkin regresyon analizi verilmiştir. Tablo incelendiğinde, modelin anlamlı

olduğu ve yaştaki bir birim artışın duygusal tükenmede ,334 birim ($p=,023$), mesleki doyumdaki bir birim artışın duygusal tükenmede ,649 birim ($p=,000$) artmasına neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 36.

Katılımcıların demografik değişkenlerinin ve mesleki doyumun kişisel başarı puanlarına etkilerine ilişkin regresyon tablosu

Değişken	B	Standart hata	Beta	t	P
Sabit	17,443	7,360		2,370	,023
Yaş	,001	,069	,002	,013	,990
Terapi eğitimi	-4,344	4,471	-,126	-,972	,337
Aylık gelir	8,965	,000	,202	1,565	,126
Mesleki Doyum	,229	,060	,525	3,822	,000

$R=,620$ $R^2=,384$ $F_{(4,39)}=5,074$ $p=,001^*$ $*p\leq,05$

Tablo 36 katılımcıların demografik değişkenlerinin duygusal tükenme puanlarına etkisine ilişkin regresyon analizi verilmiştir. Tablo incelendiğinde, modelin anlamlı olduğu ve mesleki doyumdaki bir birim artışın kişisel başarı puanlarında ,060 birim ($p=,000$) artışa neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 37.

Katılımcıların demografik değişkenlerinin ve mesleki doyumun duyarsızlaşma puanlarına etkilerine ilişkin regresyon

Değişken	B	Standart hata	Beta	t	P
Sabit	11,075	2,818		3,931	,000*
Günlük seans sayısı	-,660	,207	-,377	-3,180	,003*
Mesleki doyum	,175	,034	,611	5,154	,000*

$R=,663$ $R^2=,439$ $F_{(2,41)}=16,059$ $p=,000^*$ $*p\leq,05$

Tablo 37'de katılımcıların demografik değişkenleri ve mesleki doyum puanlarının duyarsızlaşma puanlarına etkisine ilişkin regresyon analizi verilmiştir. Tablo incelendiğinde, modelin anlamlı olduğu ve mesleki doyumdaki bir birim artışın duyarsızlaşma puanlarında ,611 birim ($p=,000$) artışa ve günlük seans sayısındaki bir birim artışın duyarsızlaşma puanlarında ,377 birim düşüşe neden olduğunu göstermektedir.

5. BÖLÜM

TARTIŞMA

Araştırmada terapistlerde mesleki doyum ve tükenmişlik incelenmiştir. Araştırmanın analiz sonuçları ve bulgularına bakıldığında mesleki doyum ve tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırmanın temel amaçları ve soruları desteklenmiştir. Bu bölümde, araştırma sonucunda ortaya çıkan analiz ve sonuçlar hakkında tartışma yapılacaktır.

Öncelikle araştırmada yer alan terapistlerin sosyo-demografik özelliklerine göre incelendiğinde, hedeflendiği gibi aralarında bir fark olmadığı, benzer olduğu görülmüştür. Araştırmanın öncelikli sorularından biri olan cinsiyet değişkeninin duygusal tükenme üzerinde etkili bir faktör olup olmadığıdır. Bulgulara bakıldığında cinsiyet farklılığı duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmamaktadır. Cinsiyet faktörü duyarsızlaşma düzeyinde de anlamlı bir farklılığa sebep olmamaktadır. Literatüre bakıldığında farklı sonuçlar elde edilen çalışmalar vardır. Erkek terapistlerin kadın terapistlere göre mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek bulunduğu bir çalışma buna örnektir (Ergin, 1999).

Çalışmada yaş gruplarına göre mesleki doyum puanlarına bakıldığında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre 35 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki doyumları 22-34 yaş katılımcılara göre daha yüksektir. Benzer bir çalışmada yaş değişkenine dair benzer bir sonuç elde edilmiştir. Burdan yola çıkarak literatürdeki çalışmaları destekler niteliğinde bir bulgudur (Haran, 2000).

Diğer taraftan yaşa göre duygusal tükenme puanlarının karşılaştırmasında ki bulgular incelendiğinde yaş gruplarına göre duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre 35 yaş ve üzeri katılımcıların duygusal tükenme puanları 22-34 yaş katılımcılara göre daha yüksektir. Yaş arttıkça duygusal tükenmenin azalması beklenirken sonuçlara göre daha yüksektir. Bu sonuca

göre mesleğe yeni başlayan terapistler duygusal olarak tükenmeye daha uzakken yaş artışıyla birlikte mesleki karşılanmamış beklentiler duygusal tükenmeyi arttırmaktadır. Buraya kadar ele alanın bulgulara göre yaş arttıkça mesleki doyum arttığı gibi duygusal tükenme de artmaktadır (Hamamcı ve ark., 2004).

Yaş gruplarına göre kişisel başarı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür Buna göre 35 yaş ve üzeri katılımcıların kişisel başarı puanları 22-34 yaş katılımcılara göre daha yüksektir. Kişisel başarı puanının yaşla birlikte yükselmesi duygusal tükenmenin önüne geçememektedir.(TTB Yayınları,2005). Yaş kriteri araştırmacılar arasında duyarsızlaşma puanında anlamlı bir farklılığa sebep olmamıştır.

Çalışmanın bir diğer problemi olan seans süresi mesleki doyum üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Buradan 50 dakika ya da 60 dakika süren seansların terapist için mesleki doyuma sebep olmadığını anlıyoruz.Seans süreleri duygusal tükenme puanları arasında da anlamlı bir farklılığa sebep olmamıştır.Bulgular incelendiğinde seans sürelerine göre kişisel başarı puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.Bulgular incelendiğinde seans sürelerine göre duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür .Seans süresi araştırmamız da ki hiçbir faktör için anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır.Mesleki doyum ya da tükenmişlikle ilişkisine bu çalışmada rastlanılmamıştır(Orhaner,2018).

Katılımcıların günlük seans sayılarına göre incelediğimizde elimizde ki bulgular bu faktörün mesleki doyum,duygusal tükenmişlik,kişisel başarı faktörleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı anlaşılırken, duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür Buna göre günde 1-4 seans yapan katılımcıların duyarsızlaşma puanları 5 ve üstü seans yapan katılımcılara göre daha yüksektir. Bu çalışma için elimizde ki verilere göre terapist bir günde ne kadar sık hasta kabul ederse o kadar duyarsızlaşma puanı az olur dememiz mümkündür(Mete,2020).

Bir diğer değişken olan terapi eğitim süresine göre mesleki doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür . Buna göre 600 saatten fazla eğitim almış katılımcıların mesleki doyum puanları 600 saatten az eğitim almış katılımcılara göre daha yüksektir. Bu beklenen bir sonuçtur .Terapist uyguladığı terapi eğitimi hakkında ne kadar bilgi sahibi olursa mesleki doyum o kadar yüksek

olur diyebilmekteyiz. Bulgular incelendiğinde alınan terapi eğitim süresine göre duygusal tükenme puanlarında, kişisel başarı puanlarında ve duyarsızlaşma da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Burdan sonuçla eğitimin süresi mesleki doyumunu artırırken tükenmişlik üzerinde anlamlı bir istatistiksel değişken değildir diyebiliriz. Benzer çalışmalarda aynı sonuca varılmıştır. Kişiler ne kadar uzun süreli eğitim alırsa o işi yaparken ulaşılan mesleki doyumda o kadar fazladır (Azer ve Henden, 2003).

Katılan bireylerin iş yoğunluğuna göre mesleki doyum puanlarının, duygusal tükenme puanlarının, kişisel başarı puanlarının ve duyarsızlaşmanın istatistiksel olarak farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgular görece katılımcı azlığıyla eşleşebileceğinden daha geniş bir örneklem grubunda tekrar incelenirse daha kesin sonuç elde edebiliriz.

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin aylık gelirlerine göre mesleki doyum, duygusal tükenme, duyarsızlaşma faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, kişisel başarı puanlarının istatistiksel olarak farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre geliri fazla olan katılımcıların geliri az olan katılımcılara göre daha yüksek kişisel başarı puanları olduğu görülmüştür. Buna göre terapist meslekten beklediği kazancı elde edemediğinde kendisini kişisel olarak başarısız bulmaktadır. Başarısızlık duygusunda mesleki tükenmişliğe sebebiyet vermektedir. Ne kadar çok kazanırsa o kadar doğru işi yaptığına dair kanaat getirecek ve mesleki tükenmişliği azalacaktır (Cenkseven, 2004; Chow, 2005; Keçeci, 2007).

Araştırmaya katılan bireylerin demografik değişken ve ölçek puanları arasındaki ilişki Spearman analiz yöntemi ile yapılmıştır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin yaşı ile mesleki doyum, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre yaş arttıkça ölçek puanları da artmaktadır. Katılımcıların günlük seans sayıları ile duyarsızlaşma puanları arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre günlük seans sayısı arttıkça duyarsızlaşma puanları azalmaktadır. Katılımcıların alınan terapi eğitimi süresi ile mesleki doyum, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre alınan eğitim süresi arttıkça ölçek puanları artmaktadır. Katılımcıların aylık gelirleri ile kişisel başarıları arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanları artmaktadır.

Katılımcıların mesleki doyum ve tükenmişlik ölçeklerinden aldıkları puanlara dair korelasyon tablosuna bulgular bölümünde yer verilmiştir(tablo 41). Tablo incelendiğinde mesleki doyum ölçeğinden alınan puanlar ile duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında pozitif yönlü güçlü ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre ölçekten alınan puan arttıkça diğer ölçek puanları da artmaktadır.

Bütün bulgular ele alındığında mesleki doyum ve tükenmişlik ilişkisini kriterlere uyan gönüllü terapistlerde birçok yönüyle ele almıştır. Mesleki doyum için en belirgin değişkenin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında aynı yönlü, güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Sonuç

Bu çalışma terapistlerde mesleki doyum ve tükenmişliği inceleyerek literatüre bilimsel katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Psikoloji bilimiyle ilgili yapılan çalışmaların genelinde hastalıklar ve hastalar üzerine durulmuştur. Bu çalışmayla birlikte terapistlere dair bilinmeyenler üzerine çalışılmak ve araştırmak amaçlanmıştır.

Temel olarak klinik psikologları ele alarak yapılan tükenmişlik ve mesleki doyum çalışması bulunmamaktadır. Yüzyüze yapılan mesleklerle çalışılmıştır. Hekimler, öğretmenler gibi. Bu çalışmayla terapistlere dair bulguları literatüre katmak amaçlanmıştır.

Araştırmaya il sınırı olmadan herhangi bir terapi ekolünde eğitim almış aktif görev yapan 50 adet klinik psikolog dahil edilmiştir. Mesleki doyumunu ölçmek amaçlı mesleki doyum ölçeği (MDÖ), tükenmişliği ölçmek amacıyla Maslach tükenmişlik envanteri uygulanmıştır.

Özetle araştırmada mesleki doyum ölçeğinden alınan puanlar ile duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında pozitif yönlü güçlü ilişki olduğu görülmüştür.

Dünyada benzer örnekleri bulunmakla birlikte terapistlerde ilgili böyle bir çalışma literatürde bulunmadığı için bir giriş adımı olması adına yapılmıştır. Terapiden alınan faydanın artması içinde terapistin mesleki doyumuna nasıl ulaşacağını bilmemiz gerekmektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre yaş arttıkça mesleki doyum arttığı gibi duygusal tükenme de artmaktadır.

Katılımcıların yaş grubuna göre ölçek puanları karşılaştırıldığında kişisel başarı puanının yaşla birlikte yükselmesi duygusal tükenmenin önüne geçememektedir.

Katılımcıların seans sıklığına göre ölçek puanlarına bakıldığında çalışma için elimizde ki verilere göre terapist bir günde ne kadar sık hasta kabul ederse o kadar duyarsızlaşma puanı az olur diyebiliriz.

Katılımcıların eğitim saatlerine göre ölçek puanları karşılaştırıldığında ölçek sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre 600 saatten fazla eğitim almış katılımcıların mesleki doyum puanları 600 saatten az eğitim almış katılımcılara göre daha yüksektir. Bu beklenen bir sonuçtur. Terapist uyguladığı terapi eğitimi hakkında ne kadar çok bilgi sahibi olursa mesleki doyum o kadar yüksek olur diyebiliriz.

Özetle araştırmada mesleki doyum ölçeğinden alınan puanlar ile duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında pozitif yönlü güçlü ilişki olduğu görülmüştür.

Dünyada benzer örnekleri bulunmakla birlikte terapistler de ilgili böyle bir çalışma literatür de bulunmadığı için bir giriş adımı olması adına yapılmıştır. Terapiden alınan faydanın artması içinde terapistin mesleki doyumuna nasıl ulaşacağını bilmemiz gerekmektedir.

6.2 Öneriler

6.2.1. Araştırmacılara yönelik öneriler

Araştırmada, örneklem Covid-19 salgını sebebiyle kısıtlı katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Online olarak ulaşılabilen 50 kişi ile sınırlandırılmıştır. Yapılacak araştırmaların, geçerlilik ve güvenilirliğini arttırmak ve genellenebilir verilere ulaşılabilmesi için daha geniş katılımcı sayısı ile uygulanması faydalı olacaktır.

Mesleki doyum kavramı zamanla değişen bir faktör olduğundan katılımcılara belli aralıklarla anketlerin yeniden uygulanması elde edilen bulguları değiştirebilir.

Bu açıdan bakıldığında üzerinde daha kapsamlı araştırma yapılmayı hak eden konulardan biridir.

Terapistlerde tükenmişliğin patolojik boyutları hakkında daha kapsamlı bir araştırma yapılmasında literatüre olumlu fayda sağlayacaktır.

6.2.2 Klinik psikologlara yönelik öneriler

Araştırma demografik bilgi formu, Mesleki doyum ölçeği ve Maslach tükenmişlik envanterinden elde edilen veriler ile sınırlıdır. İleri de yapılacak çalışmalarda farklı ölçeklerle araştırmanın daha geniş boyutlara ulaşmasının literatüre daha büyük fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Klinik psikologların tükenmişliği iyi tanımaları ve çalışma hayatlarında buna dikkat etmeleri önemli bir konudur. Yüzyüze yapılan mesleklerde iki tarafında fiziksel ve psikolojik olarak birbirinin etkileme ihtimali göz önünde tutulmalıdır. Terapistin sorunlarına ayna tutulması bu konuda daha geniş çalışmaların olması hastalarında menfaatine olacağından konuya dair gerekli bilgilendirme lisans eğitimi sırasında verilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Lisans eğitimi esnasında öğrenciler üzerinde gerçekçi mesleki beklentiler oluşturulması mesleği uygularken mesleki doyuma ulaşmayı daha mümkün kılacaktır. Nasıl bir ortamda çalışılacağı, hasta direnci, ortalama ücret, kontrol mekanizmaları hakkında mesleğe başlamadan önce yeterli bilgi verilmesi hem mesleki doyumunu hem tükenmişliği doğrudan etkileyecektir.

Tükenmişlik olgusu hakkında yeterli ve detaylı bilgiye sahip olmak terapistin tükenmişliğe karşı kendisini korumasına imkan tanıyacaktır. Sadece kişisel değil örgütsel olarak yapılması gereken hususlar hakkında da bilgi sahibi olunması hem terapisti hem sağlık sistemini olumlu yönde etkileyecektir.

KAYNAKÇA

- Appelbaum, S. H., & Steed, A.J., (2005). The critical success factors in the client-consulting relationship, *Journal of Management Development*, 24, 68-93.
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç., (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Aslan, H., Alpaslan N. Z., Aslan, O., & Ünal, M. (1996). Hemşirelerde tükenme, iş doyumunu ve ruhsal belirtiler, *Nöro Psikiyatri Arşivi*, 33, 192-199.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-50.
- Bachelor, A., Laverdière, O., Gamache, D., & Bordeleau, V. (2007). Clients' collaboration in therapy: Self-perceptions and relationships with client psychological functioning, interpersonal relations, and motivation, *Psychotherapy (Chic)*, 44, 175-192.
- Ball, S.A., Carroll, K.M., Canning-Ball, M., & Rounsaville, B. J. (2006). Reasons for dropout from drug abuse treatment: Symptoms, personality, and motivation. *Addict Behav*, 31, 320-330.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1993). Stres ve stresle başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçu, E., & Serinkan, C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli'de yapılan bir araştırma. *Ege Academic Review*, 8(2), 541-561.
- Bayraktar, R., Dağ, İ. (1999). VVII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, *Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara, 143-154.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.*
- Beck, A. T. (1963) Düşünme ve Depresyon: Kendine Özgü İçerik ve Bilişsel Çarpıtmalar. *Genel Psikiyatri Arşivi*, 9, 324-333

- Bilgiç, R., Fındık, E., & Şahin, P. (1998) Psikolojik-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, *Disiplinlerarası ve Uygulamalı Nüferoloji Dergisi*, 132(5)
- Bingöl, D. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bray, J.H. & Stanton'da M. (Ed.), The Wiley-Blackwell aile psikolojisi el kitabı, 286–299.
- Cahill, M. A., Adinoff, B., Hosig, H., Muller, K., & Pulliam, C. (2003). Motivation for treatment preceding and following a substance abuse program. *Addict Behav*, 28, 67–79.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. (Edit: R. Bayraktar, İ. Dağ) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çarıkçı, İ. H., Oksay, A. (2004), Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş atmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F.Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Davis, K. (1977). *İşletmede insan davranışı*. K. Tosun (Çev.). Yön Ajans.
- Deci, E. L., Ryan, R.M., Gagne, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motiv Emot*, 39, 216–236.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930-942.
- DiClemente, C. C., Bellino, L. E., Neavins, T. M. (1999) Motivation for change and alcoholism treatment. *Alcohol Res Health*, 23, 86–92.
- Dikmen, A. A., (1995). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*, 50(3).

- Drieschner, K. H., Lammers, S. M., & van der Staak, C. P. (2004). Treatment motivation: An attempt for clarification of an ambiguous concept. *Clinical Psychology Review*, 23(8), 1115-1137.
- Düzyürek, S., & Ünlüoğlu G. (1992). Hekimde tükenmişlik (burnout) sendromu, *Psikiyatri Bülteni*, 112 108.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. (Edit: R. Bayraktar, İ. Dağ), Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Ertürk, E. & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Academic Review*, 12(1), 41-54.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165
- Gülseren, Ş., Karaduman E., & Kültür Ş. (2000). Hemşire ve teknisyenlerde tükenmişlik sendromu ve depresif belirti düzeyi. *Kriz Dergisi*, 8,32-36.
- Haran, S. (2000). Tükenme. *Kriz ve Müdahale* (Ed. Sayıl I, Berksun O, Palabıyıköğlü R. ve ark.) *Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları*, Ankara, 6, 199-214.
- Hayes, S. C. (2004). Kabul ve Bağlılık Terapisi ve yeni davranış terapileri: farkındalık, kabul ve temas. Hayes S. C., Follette V. M. ve Linehan'da M. (Ed.), *Farkındalık ve Kabul: Bilişsel çağdaş çağını genişletmek*, New York: Guilford,1-29.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc., New York, 7. Baskı.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Hum Behav* 5:197-220.
- Maslach, C, Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2nd ed. Consulting Psychologist Press, Palo Alto.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey, Prentice Hall, 32-9.

- Mercer, D. (1997), Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction. *School Leadership and Management*. 17(1), 57-68.
- Öztürk, M. O. (1998). Psikanaliz ve psikoterapi.
- Özakkaş, T. (2018). Psikoterapi tarihi ve bütüncül psikoterapi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 1(1), 1-24.
- Sarı, İ. (2016). Kısa Süreli Dinamik Psikoterapi Eğitimi Ders Notları, 1-24.
- Seçer, Ş., & Tınar, M.Y., (2004), İş Yerinde Tükenmişlik Kaynağı Olarak Duygusal Emek: Hemşireler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, 9. *Ulusal Ergonomi Kongresi Bildireler*, Denizli.
- Serinken, M., Ergör A., Çımrın, A. H., & Ersoy, G. İzmir ilindeki acil servis hekimlerinin tükenme düzeyleri. *Toplum ve Hekim*, 18(4),293-299.
- Telman, N. & Ünsal P. (2004). Çalışan memnuniyeti. (1. Baskı). İstanbul: Yeni Çizgi Yayın Dağıtım.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Türkçapar M. H., (1980). Bilişsel Davranışçı Terapi-Temel İlkeler ve Uygulama, *Varoluşçu Psikoterapi*,1(2), 754-786.

EKLER

Ek-1 Bilgilendirme Formu

Bu çalışmanın amacı terapide terapist memnuniyeti ve tükenmişlik ilişkisini incelemektir.

Bu çalışmada size bir demografik bilgi formu ve bir dizi ölçek sunduk. Demografik bilgi formu sizin yaş cinsiyet gibi demografik özellikleriniz hakkındaki soruları içermektedir. Ölçekler ise terapist memnuniyeti ve tükenmişlik düzeyini ölçmektir.

Daha önce de belirtildiği gibi, ölçeklerde ve görüşmelerde verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli kalacaktır. Eğer çalışmayla ilgili herhangi bir şikayet, görüş veya sorunuz varsa bu çalışmanın araştırmacılarından biri olan Baran Sinem Ekinci ile iletişime geçmekten lütfen çekinmeyiniz (baransinem942gmail.com)

Eğer bu çalışmaya katılmak sizde belirli düzeyde stres yaratmışsa ve bir danışmanla konuşmak istiyorsanız, ücretsiz hizmet veren psikoloğa başvurabilirsiniz.

Eğer araştırmanın sonuçlarıyla ilgileniyorsanız Haziran 2021 tarihinden itibaren araştırmacıyla iletişime geçebilirsiniz.

Katıldığınız için teşekkür ederim.

Psikolog Baran Sinem Ekinci,
Klinik Psikoloji Bölümü,
YakınDoğu Üniversitesi, Lefkoşa

Ek-2 Aydınlatılmış Onam Formu

Bu çalışma, Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji yüksek lisans programı öğrencisi Sinem Baran tarafından Yrd. Doç. Dr. Pervin YİĞİT danışmanlığında sürdürülen tez çalışmasının bir parçasıdır.

Bu çalışmanın amacı terapide terapist memnuniyetini etkileyen sebepleri incelemek ve tükenmişlik düzeyini araştırmaktır.

Anket tamamen bilimsel amaçlarla düzenlenmiştir. Anket formunda kimlik bilgileriniz yer almayacaktır. Size ait bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmadan elde edilen veriler yalnızca istatistik veri olarak kullanılacaktır. Yanıtlarınızı içten ve doğru olarak vermeniz bu anket sonuçlarının yararlı bir bilgi kaynağı oluşturmasını sağlayacaktır. Araştırmada gönüllülük esastır.

Yardıminız için çok teşekkür ederim.

Psikolog Baran Sinem Ekinci,
Klinik Psikoloji Bölümü,
YakınDoğu Üniversitesi, Lefkoşa

Yukarıdaki bilgileri ayrıntılı biçimde tümünü okudum ve anketin uygulanmasını onayladım.

Katılımcının Adı Soyadı:

İmza:

Tarih:

Ek-3 Demografik Bilgi Formu

1 – Cinsiyetinizi belirtiniz.

- a. Kadın b. Erkek

2- Yaşınızı belirtiniz:

3 - Eğitim durumunu belirtiniz.

- a. Lisans b. Yüksek lisans c. Doktora

4- İş yerinizde psikoterapi uygulaması yaptığınız oda uygun koşullara sahip mi?

- a. Evet b. Hayır

5 - Günde ortalama kaç seans yapıyorsunuz?

6 - Seans süreniz ortalama kaç dakikadır?

7 - İş yoğunluğunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?

- a. Yeterli başvuru yok, boş geçen seanslarım var
 b. İdeal gördüğüm seans sayısı kadar çalışıyorum
 c. Seans arasında dinlenme şansım olmayan yoğunlukta çalışıyorum
 d. İş yükü arzu ettiğim terapi koşullarından taviz vermeme gerektirecek

yoğunlukta

8. Terapi eğitiminiz var mı?

- a. Evet b. Hayır

9. Varsa kaç saatlik, lütfen belirtiniz:

10. Bir psikoterapi ekolünün standart eğitimini tamamladınız mı?

- a. Evet b. Hayır

11. Süpervizyon (deneyimli meslektaşlarla vaka tartışması) alıyor musunuz?

a. Evet b. Hayır

12.İntervizyon (benzer deneyimde meslektaşlarla vaka tartışması) yapıyor musunuz?

a.Evet b. Hayır

13- Aylık geliriniz ne kadardır?TL

14.Mesleki seminer, kongre, eğitimlere son bir yıl içinde katıldınız mı?

a. Evet b. Hayır

Ek-4 Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach burnout inventory manual)

<p>Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.</p>	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. “Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.”	1	2	3	4	5
2. “İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.”	1	2	3	4	5
3. “Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.”	1	2	3	4	5

Ek-5 Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ)

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzü işaretleyiniz. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunum” diye kendinize sorunuz.	Hiç	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
	1	2	3	4	5
1. Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından	1	2	3	4	5
2. Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	1	2	3	4	5
3. Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	1	2	3	4	5

Ek-6 Ölçek İzinleri

Değerli Arkadaşım,

Elbette kullanabilirsin ancak kim olduğun, nerede ne amaçla hangi ölçme aracımı kullanacağını ayrıntılı yazarsan daha kolay yardımcı olabilirim.

İyi çalışmalar...

Sinem Baran Ekinci

<baransinem942@gmail.com>, 14 Oca 2020 Sal, 14:06 tarihinde şunu yazdı:

Alıntılanmış Metni Göster

Merhaba hocam ben klinik psikolojide master öğrencisiyim tükenmişlik sendromu ile ilgili çalışmanızı tezimde kullanabilir miyim

Dr.BurhanCAPRI(PhD)(Assoc.Prof.Dr.) Mersin University, Faculty of
Education, Department of EducationSciences
Mersin

Re: Ölçek izni Gelen Kutusu x



Yıldız Kuzgun <y_kuzgun@yahoo.com>

18 Kas 2019 Pzt 22:49



Alıcı: ben ▾

Mesleki doyum ölçeği Nobel yayıncılık şirketi tarafından yayınlanan Rehberlik ve Psikolojik Danışmada kullanılan Ölçme Araçları adlı bu alanda çalışmaları olan akademisyenlerin ölçeklerini içeren bir kaynak kitapta yer almaktadır. Bu eserin son baskısı bu günlerde piyasaya çıktı. Nobel yayıncılığa başvurursanız bir kopya edinebilirsiniz. Bu eserin ön sözünde bu ölçme araçlarının kullanılması için izin istenmediğini belirtmişim. Yine de izine gereksiniminiz varsa izni verdiğimi belirtiyorum.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

18 Kasım 2019 Pazartesi 17:29:23 GMT+3 tarihinde, sinembaran Ekinci <baransinem942@gmail.com>şunu yazdı:

Hocam merhaba ismim Sinem Ekinci klinik psikolojide Master yapıyorum geç ulaşabildim mail adresinize o yüzden bu saatte yazdım özür diliyorum sizden mesleki doyum ölçeğini kullanılır mıyim tezimde izniniz olursa

Yanıtla

Yönlendir

ÖZGEÇMİŞ

Psikolog Baran Sinem Ekinci Ankarada doğdu ilk ve orta okul eğitimini Ankarada,lise eğitimini Karsta tamamladıktan sonra Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi (CİU) Psikoloji bölümünü % 75 burslu kazanıp bölümden mezun oldu.Klinik psikoloji yüksek lisans programına Yakın Doğu Üniversitesinde devam etmektedir.Lisansın ardından çeşitli eğitim ve seminerlere katıldı.Aile danışmanlığı eğitimi aldı.Çocuk merkezli oyun terapisi eğitimine devam etmektedir.

İNTİHAL RAPORU

ORIGINALITY REPORT

11 %	11 %	6 %	3 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docs.neu.edu.tr Internet Source	7 %
2	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 Internet Source	3 %
3	www.kilavuzu.com Internet Source	2 %

ETİK KURUL RAPORU



03.07.2020

Sayın Baran Sinem Ekinci

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğumuz YDÜ/SB/2020/732 proje numarah ve "Terapide Terapist Memnuniyeti ve Tükenmişlik" başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formumuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kaçol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkannın imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.