

**TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN DİL VE KONUŞMA TERAPİSTLERİNİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şerife Nur BİÇEN

Eskişehir 2024

**TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN DİL VE KONUŞMA TERAPİSTLERİNİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Şerife Nur BİÇEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dil ve Konuşma Terapisi Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eren BALO

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Ocak 2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Şerife Nur BİÇEN'in "Türkiye'de Çalışan Dil ve Konuşma Terapistlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı tezi 30.01.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, Dil ve Konuşma Terapisi Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Unvanı-Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Tez Danışmanı)	: Dr. Öğr. Üyesi Eren BALO
Üye	: Prof. Dr. Elçin TADIHAN ÖZKAN
Üye	: Dr. Öğr. Rıza Korhan SEZİN

Prof. Dr. Saime ÖNCE
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN DİL VE KONUŞMA TERAPİSTLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Şerife Nur BİÇEN

Dil ve Konuşma Terapisi Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ocak 2024

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eren BALO

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de çalışan Dil ve Konuşma Terapistlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve buna etki eden faktörlerin araştırılmasıdır. Bu kapsamda 138 kadın ve 29’u erkek olmak üzere toplamda 167 katılımcı tarafından doldurulan 11 maddelik Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği verileri analiz edilmiştir. Analiz için SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak; betimleyici özelliklerin belirlenmesinde frekans yüzde analizleri, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistikleri ve değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek üzere de Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Katılımcıların ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler için Pearson korelasyon analizleri; katılımcıların betimleyici özelliklerine göre ölçek düzeyindeki farklılaşmaların incelenmesinde ise bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve post-hoc (Tukey, LSD) analizleri kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan ortam, deneyim yılı, aylık gelir düzeyi ve meslek değiştirme düşüncesinin tükenmişlik düzeyini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan Dil ve Konuşma Terapistlerinin tükenmişlik puan ortalamaları incelendiğinde Duygusal Tükenme alt ölçeğinde orta seviye tükenmişliğe sahip oldukları görülmüştür. Dil ve Konuşma Terapistlerinin tükenmişlik düzeylerine yönelik farkındalığın artırılması ve bu durumun yaşanmaması veya daha yüksek bir noktaya gelmemesi için önlemlerin alınması önem arz etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Dil ve konuşma terapisti, Mesleki tükenmişlik, Maslach tükenmişlik ölçeği.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF BURNOUT LEVELS OF SPEECH AND LANGUAGE THERAPISTS WORKING IN TURKEY

Şerife Nur BİÇEN

Department of Speech and Language Therapy

Anadolu University, Institution of Graduate School, January 2023

Supervisor: Ass. Prof. Eren BALO

The aim of this study is to determine the burnout levels of Speech and Language Therapists working in Turkey and to investigate the factors affecting this. In this context, the 11-item Personal Information Form and Maslach Burnout Inventory data filled out by a total of 167 participants, 138 women and 29 men, were analyzed. SPSS 22.0 statistical program was used for analysis; Frequency analyzes were used to determine descriptive features, mean and standard deviation statistics were used to examine the inventory, and Kurtosis and Skewness values were examined to determine whether the variables were normally distributed. Pearson correlation analyzes for the relationships between the dimensions that determine the participants' scale levels; Independent sample t test, one-way analysis of variance (ANOVA) and post-hoc (Tukey, LSD) analyzes were used to examine the differences at the inventory level according to the descriptive characteristics of the participants. It was concluded that gender, age, education level, working environment, years of experience, monthly income level and the thought of changing profession affected the burnout level at a statistically significant level. When the burnout average scores of the Speech and Language Therapists participating in the study were examined, it was seen that they had medium level burnout in the Emotional Exhaustion subscale. It is important to raise awareness of the burnout levels of Speech and Language Therapists and to take precautions to prevent this situation from occurring or reaching a higher level.

Keywords: Speech and language therapists, Burnout, Maslach burnout inventory.

ÖNSÖZ

Öncelikle sabırla her sorumu yanıtlayan ve doğru cevaplara ulaşmam için beni motive eden kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Eren BALO'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Motivasyonumun düştüğü zamanlarda bana desteklerini esirgemeyen, bana her zaman inanan annem Belgüzar BİÇEN'e, babam İbrahim BİÇEN'e ve sevgili abim Erdem BİÇEN'e hayatımda oldukları için minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Kendisini tanıdığım için çok şanslı hissettiğim hem hocam hem de kıymetli meslektaşım Aysun ŞAN'a tez sürecim dahil olmak üzere her anlamda beni desteklediği için sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Bana her zaman inanan ve sorunları çözmemde motive eden değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi R. Korhan SEZİN'e çok teşekkür ederim.

Lisans sürecimden beri akademik anlamda hayatımı içtenlikle kolaylaştıran Dr. Öğr. Üyesi Cemil YILMAZ'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Hem meslektaşım hem de arkadaşım olan, hayatımda devamlı iyikilerle andığım Rana SARP KAYA'ya sevgilerimi ve teşekkürlerimi iletiyorum.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç	2
1.2. Önem	3
2. KAYNAK BİLGİSİ	4
2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı.....	4
2.2. Tükenmişlik Modelleri	5
2.2.1. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	5
2.2.1.1. İdealistik Coşku Evresi (Enthusiasm).....	5
2.2.1.2. Durgunluk Evresi (Stagnation).....	6
2.2.1.3. Engellenme Evresi (Frustration).....	6
2.2.1.4. Duygusuzlaşma (Apati) Evresi.....	6
2.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli	6
2.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli	7
2.2.4. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	8
2.2.4.1. Duygusal Tükenme	9
2.2.4.2. Duyarsızlaşma	9
2.2.4.3. Kişisel Başarı	9
2.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	10

2.3.1. Bireysel Sebepler.....	10
2.3.1.1. Cinsiyetin Tükenmişliğe Etkisi	10
2.3.1.2. Yaşın Tükenmişliğe Etkisi	11
2.3.1.3. Eğitim Düzeyinin Tükenmişliğe Etkisi.....	12
2.3.2. Çevresel Sebepler	12
2.3.2.1. Çalışılan İlin Tükenmişliğe Etkisi	12
2.3.2.2. Çalışılan Yerin Tükenmişliğe Etkisi	13
2.3.2.3. İş Yükünün Tükenmişliğe Etkisi	14
2.3.2.4. Deneyim Yılıının Tükenmişliğe Etkisi	14
2.3.2.5. Meslek Değiştirme Düşüncesinin Tükenmişliğe Etkisi	15
2.3.2.6. Aylık Gelir Seviyesinin Tükenmişliğe Etkisi	16
2.3.2.7. İş Yerine Ulaşım Şeklinin Tükenmişliğe Etkisi	17
2.4. Tükenmişliğin Belirtileri	17
2.4.1. Fiziksel Belirtiler	17
2.4.2. Duygusal Belirtiler	17
3. YÖNTEM	19
3.1. Araştırma Deseni	19
3.2. Katılımcılar	19
3.3. Veri Toplama Araçları	22
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	22
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	22
3.4. Verilerin Toplanması	24
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	24
4. BULGULAR	26
4.1. Tükenmişlik Puan Ortalamaları	26
4.2. Tükenmişlik Boyutları Arasındaki İlişkiler	27
4.3. Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	27
4.4. Tükenmişlik Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	28
4.5. Tükenmişlik Puanlarının Çalışılan Şehre Göre Karşılaştırılması	29
4.6. Tükenmişlik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması	30
4.7. Tükenmişlik Puanlarının Çalışılan Ortama Göre Karşılaştırılması	31

4.8. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Çalışılan Güne Göre Karşılaştırılması	32
4.9. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Değerlendirme&Terapi Sıklığına Göre Karşılaştırılması	32
4.10. Tükenmişlik Puanlarının Deneyim Yılına Göre Karşılaştırılması	33
4.11. Tükenmişlik Puanlarının Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumuna Göre Karşılaştırılması	34
4.12. Tükenmişlik Puanlarının Meslek Değiştirmeyi Düşünme Durumuna Göre Karşılaştırılması	35
4.13. Tükenmişlik Puanlarının İş Yerine Ulaşım Şekline Göre Karşılaştırılması	37
4.14. Nitel Bulguların Yorumlanması	37
5. TARTIŞMA	41
5.1. Tükenmişlik Düzeyi ve Cinsiyet	43
5.2. Tükenmişlik Düzeyi ve Yaş	43
5.3. Tükenmişlik Düzeyi ve Çalışılan İl	44
5.4. Tükenmişlik Düzeyi ve Eğitim Düzeyi	45
5.5. Tükenmişlik Düzeyi ve Çalışılan Ortam	46
5.6. Tükenmişlik Düzeyi ve Haftalık Çalışılan Gün Sayısı	47
5.7. Tükenmişlik Düzeyi ve Haftalık Değerlendirme/Terapi Sıklığı	48
5.8. Tükenmişlik Düzeyi ve Deneyim Yılı	48
5.9. Tükenmişlik Düzeyi ve Aylık Gelir Düzeyi	49
5.10. Tükenmişlik Düzeyi ve Meslek Değiştirme Düşüncesi	50
5.11. Tükenmişlik Düzeyi ve İş Yerine Ulaşım Şekli	52
6. SONUÇ, ÖNERİLER VE SINIRLILIK	53
6.1. Sonuç	53
6.2. Öneriler.....	55
6.3. Sınırlılıklar.....	55
KAYNAKÇA	56

EKLER
ÖZGEÇMİŞ

TABLolar DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	20
Tablo 3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçeklerinin Madde Numaraları ...	23
Tablo 3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Tükenmişlik Düzeyi Puanlaması ...	24
Tablo 3.4. Normal Dağılım	25
Tablo 4.1. Tükenmişlik Puan Ortalamaları.	26
Tablo 4.2. Tükenmişlik Puanlarının Betimsel Dağılımı	26
Tablo 4.3. Tükenmişlik Puanları Arasında Korelasyon Analizi	27
Tablo 4.4. Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyete Göre Farkı.....	28
Tablo 4.5. Tükenmişlik Puanlarının Yaşa Göre Farkı	29
Tablo 4.6. Tükenmişlik Puanlarının Çalışılan Şehre Göre Farkı	30
Tablo 4.7. Tükenmişlik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Farkı	30
Tablo 4.8. Tükenmişlik Puanlarının Çalışılan Ortama Göre Farkı	31
Tablo 4.9. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Kaç Gün Çalışıldığına Göre Farkı	32
Tablo 4.10. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Değerlendirme Terapi Sıklığına Göre Farkı	33
Tablo 4.11. Tükenmişlik Puanlarının Deneyim Yılına Göre Farkı	33
Tablo 4.12. Tükenmişlik Puanlarının Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumuna Göre Farkı	34
Tablo 4.13. Tükenmişlik Puanlarının Mesleği Değiştirmeyi Düşünme Durumuna Göre Farkı	35
Tablo 4.14. Tükenmişlik Puanlarının İş Yerine Ulaşım Şekline Göre Farkı	37
Tablo 4.15. Nitel Bulgular	38

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	7
---	---

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

DKT	:Dil ve Konuşma Terapisti
MTÖ	:Maslach Tükenmişlik Ölçeği

1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), sağlıklı bir birey olmayı; fiziksel ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali içinde olmak olarak tanımlamıştır. Kişilerin tam bir iyilik hallerini ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden sağlamak için sağlıklı durumdan sapmalarının iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. İş bir saygınlık, kişisel gelişim ve tanınma kaynağı olabilse de dolaylı olarak hastalıklara da neden olabilir. Dünya Sağlık Örgütü tükenmişliğin tanımını “başarılı bir şekilde yönetilemeyen kronik iş yeri stresinin sendromlaşması” olarak belirtip; enerji veya tükenme duygularının varlığı, kişinin işine olan zihinsel mesafesinin artması veya kişinin kariyerine karşı olumsuz duygular hissetmesi ve profesyonel üretkenliğin azalması şeklinde ek 3 madde ile tanımlı genişleterek bu duruma karşı farkındalığı arttırmayı hedeflemektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ni (MTÖ) geliştirmiş olan Christina Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendromdur” (Maslach ve Jackson, 1981). Yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin iş kaybı, aile içi sorunlar, alkol-sigara-madde kullanımı, psikosomatik hastalıklar, uykusuzluk ve depresyon gibi ciddi durumlarla sonuçlanabileceğini göstermektedir (Oehler, 1991; Fernandes, Rocha, 2008). Özellikle insanı odağına alan mesleklerde maruz kalınan tükenmişlik, aşırı stres ve doyumsuzluk sebebiyle kişinin mesleğinin özgün amacı ve anlamından kendini psikolojik olarak geri çekmesi şeklinde görülür.

Dil ve Konuşma Terapisti (DKT), insan odaklı bir sağlık meslek mensubudur. İnsan iletişimi ile ilgili bozuklukların yaşam boyu önlenmesi, ayırıcı tanısı, değerlendirmesi, tedavisi ve bilimsel incelemesinden sorumludurlar. Ülkemizde Dil ve Konuşma Terapisti mesleğinin temelleri 1999 yılında Anadolu Üniversitesi Dil ve Konuşma Bozuklukları Eğitim, Araştırma ve Uygulama Merkezi’nin (DİLKOM) kuruluşu ile atılmıştır. Daha sonraki yıllarda farklı üniversitelerde açılan bölümler ile ülkemizdeki DKT’lerin sayısı artmaya devam etmektedir (Duru vd., 2018). Fakat mevcut durumda ülkemizdeki DKT’lerin sayısının genel ihtiyacı karşılamakta yetersiz olması çalışanların üzerinde ciddi bir iş yoğunluğu oluşturmuş durumdadır. Bu çalışmada Türkiye’de çalışan DKT’lerin tükenmişlik düzeyleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak araştırılmıştır.

1.1. Amaç

Bu çalışmanın amacı ülkemizde çalışan DKT'lerin tükenmişlik düzeylerini incelemektir. Çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin MTÖ kullanılarak mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Çalışmanın araştırma soruları şöyledir:

1. Türkiye'de çalışan DKT'lerin MTÖ'den almış oldukları alt test ve toplam puanları kaçtır?
2. Katılımcıların cinsiyetleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
3. Katılımcıların yaşları ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
4. Katılımcıların çalıştıkları şehir ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
5. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
6. Katılımcıların çalıştıkları ortam ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
7. Katılımcıların haftalık ortalama çalışma süreleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
8. Katılımcıların haftalık değerlendirme/terapi sıklığı ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
9. Katılımcıların deneyim yılı ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
10. Katılımcıların aylık gelirlerinin geçimlerini sağlamada yeterli olup olmaması ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
11. Katılımcıların meslek değiştirme düşünceleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
12. Katılımcıların iş yerine ulaşım şekilleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?

1.2. Önem

Tükenmişlik sendromu yavaş ve sinsice gelişen bir belirtiler yumağıdır. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmenin sinsisi sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve zamanında teşhis edilerek gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda Türkiye’de çalışan DKT’lerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin değişkenler üzerinden incelenmesi, mevcut durumun saptanması ve bu konuya yönelik farkındalık oluşturulması hedeflenmektedir.

Her ne kadar alanyazında farklı meslek gruplarıyla farklı ölçekler kullanılarak yapılan mesleki tükenmişlik çalışmaları olsa da mevcut çalışma DKT’lerin mesleki tükenmişliklerini ve tükenmişlik düzeylerini MTÖ kullanarak araştıran ilk çalışmadır.

2. KAYNAK BİLGİSİ

Bu bölümde tükenmişlik sendromu ile ilgili bilgilere ve alanyazında bu konu hakkında değişik meslek grupları ile yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı

İnsan, hayatının önemli bir kısmını bulunduğu çalışma ortamında geçirmektedir. Bu ortamın kişinin; duygu, düşünce, davranış, performans ve ikili ilişkilerini olumsuz etkileyecek koşullara sahip olması ve bu koşullara bağlı yaşanan sorunların uzun süreli devam etmesi sonucunda mesleki tükenmişlik durumu yaşanabilmektedir (Maslach ve Leiter, 2001). Türk Dil Kurumu'na göre tükenmişlik “gücünü yitirmiş olma, çaba gösterememe durumu” olarak tanımlanmaktadır.

Tükenmişlik teriminin meslek özelinde ilk klinik tanımlaması Freudenberg (1974) tarafından sağlık çalışanları özelinde yapılmıştır. Freudenberg (1974) tükenmişliği; “Başarısız olma, yıpranma enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Sılığ, 2003). Freudenberg'a göre tükenmişlik fiziksel ve davranışsal semptomlar ile karakterizedir. Fiziksel semptomları arasında; bitkinlik, sık baş ağrıları ve mide-bağırsak bozuklukları, uykusuzluk ve nefes darlığı bulunurken, davranışsal semptomları arasında ise hayal kırıklığı, öfke, şüpheli bir tutum, her şeye kadir olma veya aşırı güven hissi yer alır (Heinemann ve Heinemann, 2017). Literatür incelendiğinde Freudenberg'den bugüne tükenmişlik ile ilgili pek çok tanımlama yapılmış, tükenmişliği farklı etkenlerle ilişkilendirilerek kapsayıcı bir tanımlama aranmıştır. Ginsburg (1974) tükenmişliği mesleklerinde yüksek pozisyonlarda olan veya yükselmekte olan kişilerin yaşadığı kronik stres hali ile ilişkilendirmiştir (Perlman ve Hartman,1982). Pines, bütün mesleki tükenmişlik tanımlamaların ortak noktasının kişinin yüksek motivasyon ve bağlılıkla girdiği işinde olumlu sonuçlara ulaşamaması veya yüksek düzeyde hayal kırıklığı yaşaması sebebiyle olduğunu ileri sürmektedir (Moos, 1993). Winstanley and Whittington (2002) mesleki tükenmişliği dinamik bir süreç olarak görmekte, kişide stres ve fazla iş yüküne eşlik eden düşük başa çıkma mekanizması sonucu ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadırlar. Cherniss ise tükenmişliği işe aşırı bağlılığın sonucu olarak stres ya da doyumсуzлuk tepkileri ile işten geri çekilme durumu olarak tanımlamış ve bu kişilerin işle alakalı tutumlarındaki değişimi; güven duygusunda düşüş, idealistlikte

düşüş ve son olarak da işten geri çekilme olmak üzere 3 kategoride açıklamıştır (Perlman ve Hartman,1982; Baysal, 1995).

Perlman ve Hartman 1982'a kadar olan çalışmalardan yola çıkarak kapsayıcı bir tanımlama yapmayı hedeflemişlerdir. Bu sentez sonucunda tükenmişliğe kronik duygusal stresin sebep olduğunu, kronik duygusal stresin ise kendi içinde 3 bileşene ayrıldığını belirtmişlerdir. Bu bileşenler duygusal ve fiziksel bitkinlik, düşük iş üretkenliği ve aşırı duyarsızlaşma şeklindedir (Perlman ve Hartman,1982).

Günümüzde tükenmişlik tanımında kabul edilen en yaygın görüş bu alanda birçok çalışmaya sahip olan Christina Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişliği insan ile yüz yüze etkileşim halinde olan meslek gruplarında görülen duygusal tükenme sinizm bozukluğu olarak ifade etmektedir (Maslach, 1981). Mesleki tükenmişlik, insanla birebir temas halinde çalışan meslek gruplarında; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde düşüş alt kapasitelerinde düşüşle ortaya çıkan bir durumdur (Maslach, Jackson ve Leiter, 1996). Mesleki tükenmişlik yaşayan kişilerde devam eden bir mutsuzluk hali, yaptıkları işe ve işleri sebebiyle muhatap oldukları kişilere gösterilen önemde azalma ve özelleştirilerinde kendi becerilerini yetersiz bulma gibi durumlar görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Bu kişilerin yaşadıkları negatif duygu durumundan ve beraberinde gelen olumsuz sonuçlardan çevrelerindeki kişiler de etkilenebilmektedir. Çünkü mesleki tükenmişlik hissi kişide işten ayrılma, işe gitmek istememe, asgari düzeyin altında iş performansı sergileme gibi durumlara neden olmakta ve ilerleyen dönemlerde fiziksel ve psikolojik sağlıkta bozulmalarla sonuçlanabilmektedir (Kayabaşı, 2008).

2.2. Tükenmişlik Modelleri

2.2.1. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky'nin modeline göre tükenmişlik genellikle insan ile birebir çalışan ve işi insanlara yardım etmek olan meslek gruplarında gözlemlenmektedir. Olumsuz iş koşullarının sonucu olarak çalışanlar idealizm, amaç ve enerji kaybı yaşamaktadırlar (Özkan, 2012). Bu kayıplar neticesinde ise tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Edelwich ve Brodsky (1980) deneyimlerinden yola çıkarak tükenmişliğin birbirini izleyen ve takip edilebilir aşamaların sonunda ortaya çıktığı fikrine ulaşmışlardır. Bu aşamaları idealistik coşku (enthusiasm), durgunluk (stagnation), engellenme (frustration) ve duygusuzlaşma (apati) olarak adlandırmışlardır.

2.2.1.1. İdealistik Coşku Evresi (Enthusiasm)

Bu aşamada kişinin idealleri yüksektir ve yaptığı işi hayatının amacı olarak görmektedir (Yıldırım, 1996). Kişinin enerjisi yüksektir, umutludur ve hitap ettiği insanlarla özdeşim kurmaktadır. Gerçek dışı beklentilere sahiptir. Bu aşamada kişi aynı zamanda yaptıklarının görülmesini ve yöneticileri tarafından takdir edilmeyi beklerken beklentilerinin gerçekleşmemesi ve işten aldığı hazzın azalması sonucunda hayal kırıklığıyla durgunluk aşamasına doğru sürüklenir. Bu durumun genellikle işe başladıktan sonraki 1 yıl içerisinde gerçekleştiği görülmektedir (Bailey, 1985).

2.2.1.2. Durgunluk Evresi (Stagnation)

Bu aşamada kişi idealistik coşku evresindeki enerjisinde düşüş yaşamakta, artan hayal kırıklıkları sebebiyle işinden soğumakta ve beklentilerinden vazgeçme eğilimindedir. Kişi motivasyonunu daha çok gelir elde etme, daha iyi bir yaşam standardına sahip olma, kendine ayırdığı vakti iyi değerlendirmek isteme gibi iş dışı aktivitelerden sağlamaya çalışır (Baysal, 1995; Aydoğdu, 2022).

2.2.1.3. Engellenme Evresi (Frustration)

Engellenme aşamasında kişi mesleğindeki yeterliliğini ve devamlılığını sorgulamaya başlar. Bu evrede kişi iki kutuplu bir engellenme içerisindedir. Biri yöneticilerin isteklerini karşılayamadığı için diğeri ise yöneticilerinin isteklerinden kendi isteklerini karşılayamayacak duruma geldiği için kişi engellenmektedir (Yüksel, 2011). Bu durumun devam etmesi sonucu kişi içine kapanarak son evre olan 4. evreye doğru sürüklenmektedir.

2.2.1.4. Duygusuzlaşma (Apati) Evresi

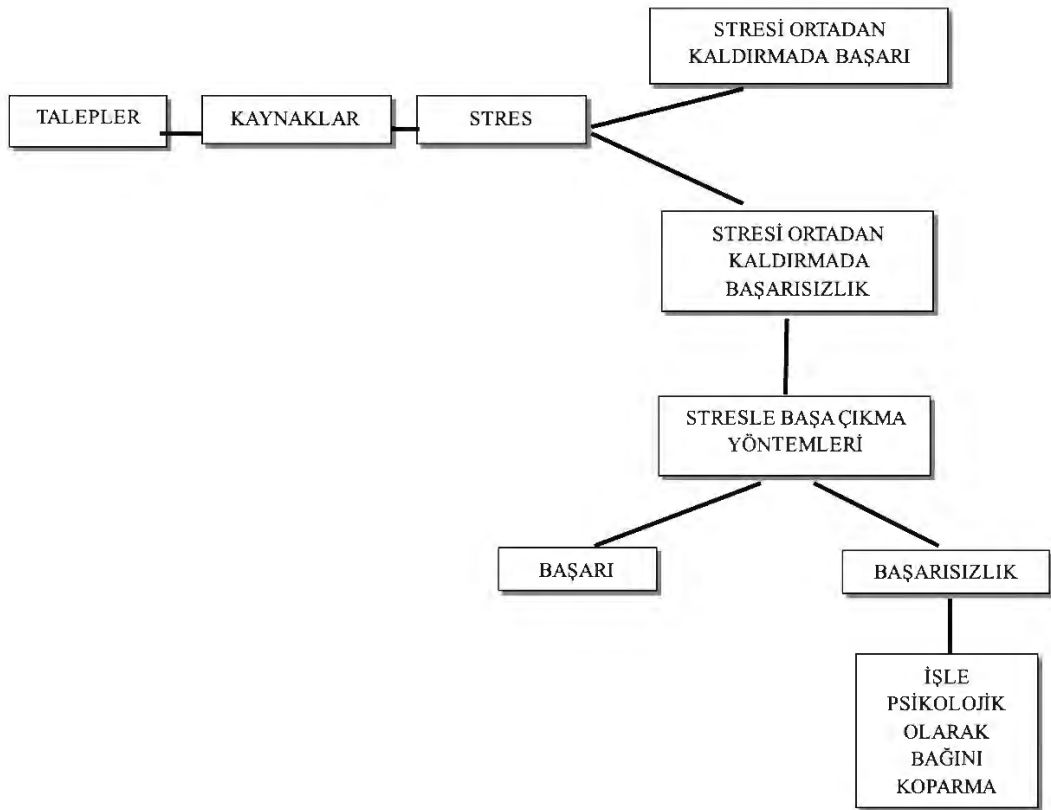
Bu evrede engellemelere maruz kalan kişi büyük bir üzüntü içerisindedir (Aydoğdu, 2022). Kişide duygusal kopma, işi sebebiyle muhatap olduğu insanlara karşı tahammülsüz bir tutum içinde olma, işe zamanında gelmeme veya çeşitli sebeplerden dolayı sık izin alma, inançsızlık ve umutsuzluk hali gözlemlenmektedir (Yüksel, 2011). İşine sadece maddi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için devam etmekte olup işinden zevk almamaktadır. Böyle bir durumda işi kişi için sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alana dönüşür (Yılmaz, 2009).

2.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

1980'lerin başlarında Cary Cherniss tarafından literatüre kazandırılan Cherniss modeline göre tükenmişliğin temelini stres oluşturmaktadır. Kişinin bu strese tepki olarak başa çıkma stratejilerini kullanması ve başarısız olması durumunda ortaya çıkan

tükenmişliği geçici bir hal olarak değil, kişinin işiyle olan psikolojik bağlarını koparması ile sonuçlanan kalıcı bir durum olarak tanımlar (Avşaroğlu vd, 2005; Yüksel, 2011).

Bu modele göre tükenmişliğin başlarında kişi daha elverişli bir çalışma ortamına ulaşabilmek için taleplerde bulunur. Talepler kaynakları aşar hale geldiği zaman ortaya çıkan stres durumunu kişi ilk olarak ortadan kaldırmayı dener. Ortadan kaldıramadığı durumda bu stresle baş edebilmek için egzersiz yapma, meditasyon gibi birtakım stratejilere başvurur (Özmen, 2016). Bunlardan da sonuç alamayan kişiler son olarak stresten uzaklaşmanın yolunu onu ortaya çıkaran iş ortamından uzaklaşarak sağlarlar. Özetle beklentileri iş yaşamındaki imkanlarla uyuşmayan kişiler tükenmişliğe doğru sürüklenmektedir.



Şekil 2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli (Küçük, 2022)

2.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines (2018)'e göre tükenmişliğin temel nedenini varoluşçu perspektife göre insanların kendi hayatlarının anlamlı olduğuna inanma ihtiyaçlarından ötürü yaptıkları işin faydalı, önemli ve hatta kahramanca olduğunu düşünmeleri şeklinde açıklar.

Tükenmişliği, “bireyleri duygusal anlamda devamlı olarak tüketen ortamların; birey üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” şeklinde tanımlayan Pines ve Aronson (1988), bu durumun temelini kişide duygusal anlamda baskı oluşturan iş ortamları olduğunu düşünmüşlerdir (Polatçı, 2007). Bu modelde fiziksel anlamda bitkin olma yorgunluğu, güçsüz ve enerjisiz hissetmeyi; duygusal anlamda bitkin olma çaresiz ve umutsuz hissetmeyi, hayal kırıklığı içinde olmayı; zihinsel anlamda bitkinlik boyutu ise değersiz hissetmeyi, sorumsuz ve işe yaramadığını düşünme gibi kişinin kendine yönelik olan olumsuz tutumlarını kapsamaktadır (Polatçı, 2007).

Pines ve Aronson (1988) tarafından tükenmişlik düzeyini ölçmek için geliştirilen ölçek Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nden sonra en sık kullanılan ikinci ölçek olarak kabul görmektedir (Göçmen, 2021).

2.2.4. Maslach Tükenmişlik Modeli

Mesleki tükenmişlik insan ile yüz yüze çalışan meslek gruplarında sıklıkla gözlemlenen, kişinin git gide yıpranarak devam etmesi sonucunda ortaya çıkan duygusal tükenme ve sinizm bozukluğu olarak tanımlanmaktadır (Al-Zubair vd., 2015). Bu modele göre tükenmişlik uzun süren kişilerarası ve duygusal stres faktörlerine cevaben ortaya çıkmaktadır. Karmaşık bir sosyal ilişki bağlamına gömülü bireysel bir stres deneyimi olan tükenmişlik hali kişinin hem kendine hem de başkalarına ilişkin anlayışını içerir. Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş hissi semptomlarından oluşan psikolojik bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981).

Mesleki tükenmişlik yaşayan kişilerde ilk bulgular zihinsel ya da duygusal alanlarda gözlemlenir (Rada ve Johnson-Leong, 2004). Enerjileri ve baş etmek için motivasyonları düşüktür, bitkin ve yorgun durumdadırlar (Choy ve Wong, 2017). Devam eden süreçte hastalara veya çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz, umursamaz veya alaycı bir tutum içine girebilirler (Rada ve Johnson-Leong, 2004). Kendilerini iş yapamayacak kadar uyuşmuş hissederler ve duygusal anlamda kendilerini ortamdaki soyutlarlar. Son olarak öz değerlendirmelerinde kendilerini yetersiz bulma ve yaptıkları işten memnun olmama eğilimi gösterirler (Rada ve Johnson-Leong, 2004). Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Maslach’ın adıyla literatüre geçen Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Hissinde azalma olmak üzere tükenmişliği 3 alt kategoride ele alan 22 sorudan oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Alt ölçekler birbirlerinden bağımsız olsalar da bu modele göre Duygusal tükenme

yaşayan kişi duyarsızlaşmakta; duyarsızlaşan kişi ise kişisel başarısında düşüş yaşamaktadır (Gür, 2014).

2.2.4.1. Duygusal Tükenme

Alanyazında tükenmişliğin en belirleyici boyutu olarak ifade edilen duygusal tükenme temelde birinin duygusal kaynaklarının tükenmesini, kendini duygusal anlamda yıpranmış, yorgun ve halsiz hissetmesidir (Arı ve Bal, 2008).

Duygusal tükenmenin majör kaynağı olarak aşırı iş yükümlülüğü ve işte yaşanan kişisel anlaşmazlıklardır. Kişi kendi duygusal sağlamlığını tamamlanışa fırsat bulamadan kullanılmaya ve tüketilmeye devam ettiğini hissetmektedir. Duygusal tükenme yaşayan bir kişi işinde sonraki gün başka insanlarla karşılaşacak enerjiyi kendinde bulamaz hale gelir (Maslach ve Goldberg, 1998). Duygusal Tükenme alt ölçeğindeki 9 madde, kişinin işi nedeniyle duygusal olarak aşırı yorulduğu ve tükendiği duygularını tanımlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmenin stresle alakalı içsel boyutunu duygusal tükenme yansıtmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

2.2.4.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma evresi tükenmekte olan kişinin kendisi ile sınırlı kalmayıp müşterileri ve diğer çalışanları da negatif anlamda etkilemektedir (Özkanan, 2021). Bu evrede negatif, duygusuz ve diğer insanlardan aşırı derecede kopukluk haline sıklıkla idealizm eksikliğinin de eşlik ettiği bilinmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Birey çevresine karşı alıycı tutumlar sergilemekte; küçümseyici, katı ve duygusuz bir tutum içerisinde olmaktadır (Leiter ve Maslach,1988). Duyarsızlaşma genellikle duygusal tükenmenin yoğunluğu sebebiyle kendini koruma cevabı olarak geliştirilen bir ayırıcı duygusal tampondur. Fakat bu ayırıcı hal zaman içerisinde insanlıktan uzaklaşma ile sonuçlanma riski taşımaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

Duyarsızlaşma alt ölçeğindeki 5 madde, kişinin bakım veya hizmet alıcılarına karşı duygusuz ve kişisel olmayan tepkisini tanımlar (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmenin kişiler arasını boyutunu duyarsızlaşma yansıtmaktadır.

2.2.4.3. Kişisel Başarı

Kişisel Başarı alt ölçeği ile kişinin iş yeterliliği, yaptığı işteki başarısı ve performansında kendine karşı olan olumsuz değerlendirmelerinin düzeyi ölçülmektedir. Çalışanlar hizmet verdikleri gruba karşı kendilerinde git gide artan bir yetersizlik hissetmekte ve belki de bu sebepten ötürü kendi kendilerine dayattıkları bir başarısızlık

kararı ile baş başa kalmaktadırlar (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişliğin bu boyutunda kişi iş baskısından ötürü kendini yetersiz hissetmekte ve diğer çalışanların başarılarına karşı olumsuz düşünceler içerisine girmektedir (Serter, 2021). Öz yeterlilik duygusunda düşüş depresyon ve karşılanamayan iş talepleri ile bağlantılı olup, profesyonel anlamda gelişme ortamının sunulmaması ve sosyal desteğin eksikliği faktörleri ile daha ağır bir tablo haline gelmektedir. Tükenmenin öz değerlendirme boyutunu kişisel başarı hissinde düşüş yansıtmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

8 maddeden oluşan Kişisel Başarı alt ölçeği, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinden farklı olarak ortalama puanların düşük olması, daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşandığına karşılık gelmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

2.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Günümüz iş yaşamında görülen sorunlardan en önemlilerinden biri olan tükenmişlik sendromunu ortaya çıkaran sebepler çeşitlilik göstermektedir (Polatçı, 2007). Tükenmişlik sendromuna etki eden sebepler bireysel ve çevresel olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilmektedir. Sebepler ortaya çıkış nedenlerine göre farklı kategorilere ayrılmış olsalar da tükenmişliğin meydana gelmesinde genellikle birlikte rol almaktadırlar (Damar, 2023).

2.3.1. Bireysel Sebepler

Her bireyin kendisini diğer bireylerden ayıran farklı özellikleri vardır. Bu sebeple bireylerin olaylara verecekleri tepkiler de kendilerine has olan bireysel özellikleri doğrultusunda birbirinden farklı olacaktır. Maslach yaptığı tanımında bireylerin olayları algılayış biçimlerinin kişisel özelliklerine bağlı olması sebebiyle bazı bireylerin olumsuz durumları görmezden gelebileceğini veya daha az etkilenebileceğini, buna bağlı olarak da tükenmişlik durumunun her bireyde ortaya çıkmayabileceğini belirtmiştir (Maslach, 2003).

Tükenmişliği etkileyen bireysel sebepler arasında cinsiyeti, yaşı ve en son mezun olunan eğitim seviyesini saymak mümkündür.

2.3.1.1. Cinsiyetin Tükenmişliğe Etkisi

Ergin (1992) yaptığı çalışmada kadınların içgüdüleri sebebiyle karşısındaki insanları daha fazla gözetmeleri ve önemsemelerinden kaynaklı olarak erkeklere göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmiştir. Buna ek olarak erkeklerin de Kişisel Başarı alt ölçeğinde daha yüksek düzeyde tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşırken duyarsızlaşma alt ölçeğinde cinsiyete bağlı anlamlı bir farka

ulaşılamamıştır (Polatçı, 2007). Yapılan literatür taramasında cinsiyet faktörünün tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisinin birçok araştırmada incelendiği fakat tutarlı bir sonucu olmadığı gözlemlenmiştir. Atatürk Üniversitesi'nde çalışmakta olan öğretim görevlilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada cinsiyet faktörünün istatistiksel olarak sonucu etkilemediği bulunmuştur (Naktiyok ve Karabey, 2005). Tükenmişliği etkileyen faktörlerin araştırıldığı, İzmir ilinde görev yapmakta olan 158 öğretmen ile yapılan çalışmada da cinsiyet ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır (Girgin, 2010). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada erkek öğretmenlerin Duyarsızlaşma alt ölçeği puanlarını kadın öğretmenlerinkinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Girgin ve Baysal, 2005). Akademik personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada kadın akademisyenlerin duygusal tükenme düzeylerinin erkek akademisyenlere göre anlamlı ölçüde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış, bunun sebebinin ise kadınların toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle ilişki içerisinde oldukları insanlara karşı daha duyarlı olmaları olduğu düşünülmüştür (Budak ve Sürgevil, 2005).

2.3.1.2. Yaşın Tükenmişliğe Etkisi

Yaşın tükenmişlikle en çok ilişkili olan demografik özellik olduğu düşünülmektedir (Yücel ve Saka İlgin, 2016). Gold, vd. (1991) yaş faktörünün tükenmişliğin özellikle Düşük Kişisel başarı Hissi ile bağlantılı olduğunu bildirmiştir. Yaş ve tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, erken yaşlarda tükenmenin geç yaşlara göre daha yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmektedir (Yücel ve Saka İlgin, 2016). Bunun sebepleri arasında mesleğin ilk yıllarında yüksek olan beklenti düzeyinin karşılanmaması, kişinin yaşla ve meslekte geçirdiği süre ile artan mesleki deneyimine çalışma hayatının ilk yıllarında ulaşmamış olması gösterilebilir. Yapılan literatür taramasında yaş ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin birçok çalışmada incelendiği ve farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Gold, vd. (1991) yaptıkları çalışmada 26 yaşından küçük genç erkek öğretmenlerin yaşça onlardan büyük meslektaşlarına göre tükenmişlik alt ölçeklerinden Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme'de daha yüksek skorlar, Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinde ise daha düşük skorlar aldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bunun nedenin genç erkek öğretmenlerin tükenmişliğin altında yatan stres faktörüne karşı daha duyarlı olmaları olabileceği görüşünü öne sürmüşlerdir. Tuğrul ve Çelik, (2002) anaokulu öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarında Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Düşük

Kişisel Başarı Hissi alt ölçek puanlarının yaşa bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşmışlardır.

2.3.1.3. Eğitim Düzeyinin Tükenmişliğe Etkisi

Alanyazın incelendiğinde tükenmişlik düzeyinin çeşitli faktörlerle ilişkisinin incelendiği çalışmalarda eğiti düzeyi faktörüne sıkça yer verildiği ve anlamlı sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Bireylerin eğitim seviyesinin yükselmesi ile iş ortamında karşılaşılabilecekleri problemleri çözme becerilerinin de gelişmesinin daha düşük tükenmişlik yaşamalarının sebebi olabileceği düşünülmektedir (Kaçar ve Yörük, 2022). Covid-19 pandemi döneminde çalışan sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada lise mezunlarının ön lisans ve lisans mezunlarına göre Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutunda daha yüksek puana sahip oldukları görülmüştür (Kaçar ve Yörük, 2022). Bu çalışma ile benzer şekilde rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı bir başka çalışmada da lisans mezunu olan rehber öğretmenler yüksek lisans mezunu olan rehber öğretmenlere göre Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutunda daha yüksek skorlar elde etmişlerdir (Yıldız, 2012). Eğitim seviyesinin yükselerek kişinin mesleği hakkında daha donanımlı bir hale gelmesinin kişisel başarı hissini doğrudan etkilediği düşünülmektedir.

2.3.2. Çevresel Sebepler

Tükenmişlik sendromunun meydana gelmesinde bireysel sebepler kadar çevresel sebeplerin de rolü önemlidir. Önceki çalışmalarda tükenmişlik bireysel bir özellik olarak ele alınırken zamanla bu geleneksel yaklaşımdan vazgeçilmiş ve tükenmişliğin öncelikle meslek ve çalışma ortamından etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Çelik, 2023).

Tükenmişliği etkileyen çevresel sebeplerde; çalışılan il, çalışılan yer, iş yükü, meslekte geçirilen süre, meslek değiştirme düşüncesi, aylık gelir düzeyi ve iş yerine ulaşım şekli gibi faktörleri saymak mümkündür.

2.3.2.1. Çalışılan İlin Tükenmişliğe Etkisi

Çalışılan ilin gelişmişlik düzeyi, nüfus yoğunluğu ve yaşam koşulları gibi faktörler tükenmişlik seviyesi üzerinde etki sahibi olabilmektedir. İllerin sosyo-ekonomik gelişmişlik seviyelerinin 6 kademe üzerinden belirlenerek incelendiği çalışmada İstanbul'un tüm illerden daha gelişmiş bir seviyede olduğu, ondan sonra gelen Ankara ilinin ise İstanbul'un yarısı seviyesinde bir gelişmişlik düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ünsal ve Sülkü, 2020). 1. Kademe seviyesinde İstanbul ili tek başına bulunurken, 2. Kademe seviyesi gelişmişlik düzeyine sahip olan illerin sırasıyla Ankara,

İzmir, Antalya, Muğla, Bursa ve Denizli olduğu görülmektedir (Ünsal ve Sülkü, 2020). Kalkınma Bakanlığı (2013) tarafından yapılan SEGE_2011 çalışmasında Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bulunan illerin 6. Kademe seviyesinde oldukları görülmüştür.

İstanbul'un gelişmişlik düzeyinin yüksek olması bu şehire olan göç oranını ciddi anlamda yükseltmekte ve şehrin kaynaklarının zorlanmasına sebep olmaktadır. 2015 yılında yapılan ölçümler sonucunda İstanbul nüfusunun 14.657.434 kişiye ulaştığı bildirilmiştir (Gökburun, 2017). 1950-2015 yılları arası süreçte Türkiye'nin toplam nüfusu 3,7 kat artarken bu oranın İstanbul için 12,3 kat olduğu görülmüştür (Gökburun, 2017). Yoğun göç beraberinde konut yetersizliği, iş bulma imkânının azlığı, sağlık hizmetlerinde aksamalar, gecekondulaşma, kültür çatışması gibi sorunları da beraberinde getirmektedir (Gürel ve Balta, 2011). Bunlara ek olarak artan nüfusun ulaşımı da etkilemesi kaçınılmazdır. Nüfus yoğunluğu yüksek olan illerdeki trafik sorununun ciddi manada ekonomik ve zaman israfına neden olduğu, bunlara ek olarak ise hava kirliliğini de arttırdığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Samastı vd. 2019). Gelişmişlik düzeyinin beraberinde getireceği sorunların kişileri etkileyerek mesleki tükenmişliğe dolaylı olarak bir zemin oluşturabileceği gibi düşük gelişmişlik düzeyine sahip yerlerinde farklı sorunları beraberinde getirerek benzer durumu oluşturabileceği düşünülmektedir.

Muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin incelendiği çalışmada Karadeniz Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesinde yaşayan muhasebe çalışanlarının Ege bölgesinde yaşayan muhasebe çalışanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek Duygusal Tükenme ve Düşük Kişisel Başarı Hissi puanlarına sahip oldukları görülmüştür (Ay ve Avşaroğlu, 2010).

"İllerin ve Bölgelerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2003)"na göre 81 il arasından Muş ili 81. yani son sırada olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dinçer vd. 2003). Muş ilinde çalışan hekimlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada Devlet Hizmet Yükümlülüğü ile orada belli bir süre çalışmak zorunda olan hekimlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış ve tükenmeye yol açan faktörlerden stresin çalışılan bölgedeki karşılaşılan mesleki ve sosyal yetersizliklerin sonucunda da ortaya çıkabileceği düşünülmüştür (Taycan vd. 2013).

2.3.2.2. Çalışılan Yerin Tükenmişliğe Etkisi

Alanyazın incelendiğinde çalışılan yerin tükenmişlik düzeyini etkilediğini gösteren çalışmalara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler

üzerinden incelendiği çalışmada çalışılan okul türleri; İlköğretim devlet, İlköğretim özel, Ortaöğretim devlet ve Ortaöğretim özel olmak üzere 4 başlık altında tükenme düzeyleri karşılaştırılmış ve ilköğretim devlet okulunda çalışmakta olan öğretmenlerin diğer okul türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Okulun türünün etkili olduğu gibi bulunduğu çevrenin olanaklarının da tükenmişlik üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür (Seferoğlu, 2014).

Müzik öğretmenleri ile yapılan bir diğer çalışmada ise özel veya devlet kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda özel kurumda çalışmakta olan öğretmenlerin Duygusal Tükenme alt boyutunda anlamlı düzeyde daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bunun sebepleri arasında özel kurumlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş yüklerinin fazla olmasına rağmen aylık gelirlerinin daha düşük olması, diğer özel kurumlar ile aralarında olan rekabet sonucunda özel ve milli günlerde hazırlamaları gereken faaliyetlerin ek mesailere neden olması gösterilmiştir (Otacıoğlu, 2008).

2.3.2.3. İş Yükünün Tükenmişliğe Etkisi

Çalışanların iş yükü arttıkça tükenmişlik seviyeleri de artmaktadır. Freudenberg (1974) aşırı iş yükü sebebiyle işlerine yerine getirememeleri sonucunda bireylerin duygusal yönden tükeneceğini öne sürmüştür. Buna zıt olarak çalışanların işleri üzerindeki kontrolünün artmasının da tükenmişliği düşürdüğü görülmektedir. Dengeli bir iş yükü ve iş kontrolüne sahip çalışanların tükenmişlik seviyeleri düşük seviyededir (Bolat, 2011). Uzun çalışma saatleri ve aşırı iş yükü mesleki tükenmişliğe yol açan faktörler arasındadır.

Xiaoming vd. (2014) yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü ve beraberinde gelen tükenmişlik sendromu sebebiyle hissettikleri başarı eksikliğinin işten ayrılma niyeti ile sonuçlandığını bulmuşlardır.

Haftalık çalışma saatlerinin artmasının işe ilişkin yeterlilikte ve işle ilgili başarı elde etme duygusunda azalma ve iş yerindeki verimde düşme ile sonuçlanabileceği düşünülmektedir (Akten, 2007).

İş yükünün fazlalığı çalışanın iş dışındaki hayat kalitesini de etkilemektedir. Almanya'da veteriner hekimlerle yapılan çalışmada 48 saatten daha fazla çalışanların iş stresinin yüksek ve iş doyumunun düşük olduğu, buna ek olarak ise araba kazası geçirme risklerinin de yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Trimpop vd., 2000).

2.3.2.4. Deneyim Yılıının Tükenmişliğe Etkisi

Meslekte geçirilen süre arttikça çalışanların mesleklerine yönelik olan deneyimleri de artmaktadır. Deneyimin artması kişileri meslekleri ile ilgili yaşadıkları problemlere karşı daha soğukkanlı bir hale getirmekte, çözümler üretme noktasında daha esnek ve seri olabilmelerine ve çalışanların meslekleri ile ilgili daha gerçekçi beklentiler içerisinde olabilmelerini sağlamaktadır.

Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler ile yapılan çalışmada 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların 18 yıl üstü çalışma süresine sahip olanlara göre Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek puana sahip oldukları görölmüştür (Taycan vd., 2006).

Asistan hekimler ile yapılan bir diğer çalışmada ise hekimlik süresinin uzamasının Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşüşle sonuçlandığı görölmüştür. 5 yıl ve üzeri hekimlik süresine sahip olanların daha kısa hekimlik süresine sahip olanlara göre daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını bildirmişlerdir (Erol vd., 2007).

Alanyazın incelendiğinde genellikle meslekte geçirilen süre arttikça tükenmişlik seviyesinin düşüğü görölmektedir (Demir vd., 2002; Anıl vd., 2017). Özellikle bu faktörün Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeği puanlarını anlamlı düzeyde etkilediği görölmektedir.

2.3.2.5. Meslek Değiştirme Düşüncesinin Tükenmişliğe Etkisi

Mesleğe olan bağlılık yapılan mesleğe inanmayı, mesleğin amaçlarını ve değerlerini kabul etmeyi de beraberinde getirmektedir (Günlük, 2010). Morrow (1983)'a göre mesleki bağlılık kişinin kendi yaşamında sahip olduğu mesleğin bir şekilde önemli olduğuna inanmasıdır. Mesleki bağlılık ve tükenmişlik üzerine öğretmenler ile yapılan bir çalışmada mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki bağlılık puanları daha yüksek, tükenmişlik seviyeleri ise daha düşük bulunmuştur. Mesleki bağlılıkları yüksek olan öğretmenlerin daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları görölmüştür (Tümkaya ve Uştu, 2016).

Meslek değiştirme düşüncesinin tükenmişliği etkisi çalışmalarda sıkça incelenmiş ve anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Yoğun bakım hemşirelerinin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir çalışmada ilk fırsatta mesleğini değiştirmeyi düşünen hemşirelerin duygusal tükenme puanlarının emekliliğe kadar uygun koşullar sağlanırsa çalışmayı sürdürmeyi düşünen hemşirelerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur (Cerit vd., 2016).

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir çalışmada akademisyenlikten önce başka bir mesleki geçmişe sahip kişilerin akademisyenlikten başka herhangi bir meslek denememiş olan kişilere göre daha düşük düzeyde Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Hissi puanına sahip oldukları görülmüştür. Bu durumun sebebinin başka meslek denememiş olan kişilerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları problemlerin sadece bu meslekten ve kendilerinden kaynaklanabileceğini düşünmeleri olabileceği belirtilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

2.3.2.6. Aylık Gelir Seviyesinin Tükenmişliğe Etkisi

Alanyazın incelendiğinde aylık gelir düzeyinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Easterlin (1974) paranın mutluluk üzerindeki etkisini incelemek için yaptığı çalışmasında 1970 yılında yıllık geliri 3000 dolar ve altında olan kişilerden çok mutlu olduklarını ifade edenlerin oranı %29 iken, 15000 dolar ve üzerinde yıllık gelire sahip olanların çok mutlu ifadesini kullanma oranlarının %56 olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Carbonell (2005) yaptığı çalışmasında mutluluk ve gelir arasındaki ilişkinin tek perspektiften değerlendirilemeyeceğini, gelirin kişinin istek ve ihtiyaçlarını tatmin ettiği oranda mutlulukla bağlantılı olabileceğini belirtmiştir. Gelirin artması kişilerin beklentilerini de değiştirmektedir. Mutluluğun kişinin geliriyle doğru orantılı fakat başkalarının geliriyle ters orantılı olduğu düşünülmektedir (Easterlin, 1995).

Layard (2005) çalışmasında asgari ihtiyaçlarını karşılamayacak seviyede olanların gelirlerindeki artışın mutluluk üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu, buna karşılık bu ihtiyaçlar karşılandıktan sonra kişinin gelirindeki artışın mutluluk üzerinde etkisinin olmadığını veya bu etkinin çok küçük değişmeler yarattığını ifade etmiştir.

Otel çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada aylık gelir düzeyinin azalmasının tükenmişliği arttırdığı ve yaşam doyumunu azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Şad ve Şahin, 2018).

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir diğer çalışmada ise aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin bulanlara göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinden anlamlı düzeyde yüksek puanlara sahip oldukları bulunmuştur. Ailevi ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanan öğretmenlerin kaygı seviyelerindeki artışın tükenmişlik ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir (Serter, 2021).

Çetinkaya (2017) öğretmenler ile yaptığı çalışmasında literatür ile benzer şekilde aylık gelirini yeterli bulmayan öğretmenlerin bulanlara göre daha yüksek düzeyde

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ekonomik sıkıntılar, çalışanların işlerine odaklanmalarını ve işi gereği iletişimde olması gereken insanlara karşı olan davranışlarını etkileyen bir sebep olduğu düşünülmektedir (Çetinkaya, 2017).

2.3.2.7. İş Yerine Ulaşım Şeklinin Tükenmişliğe Etkisi

İş yerine ulaşım şekli ve tükenmişlik arasındaki ilişki alan yazında çeşitli çalışmalarda incelenmiş, genellikle ilişkili olduğu görülmüştür. Toplu ulaşım uygulamalarının trafik ve hava kirliliğinde azalmaya yol açtığı bir gerçek olsa da Covid-19 pandemisi sonrasında insanlar toplu taşımadan hızla uzaklaşma niyetine girmişlerdir. Bu durum bireysel araç kullanımının artması ile nüfusun yoğun olduğu illerde trafik probleminin ciddi bir hal almasına ve insanların işe gidiş süresinin uzamasına neden olmuştur.

İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi hastanesinde hemşireler ile yapılan çalışmada hastaneye ulaşımındaki sorunların Düşük Kişisel Başarı Hissi ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerini etkilediği görülmüştür. Bu duruma yol açan faktörlerin İstanbul'un genel ulaşım sorunları ve hastanenin vardiyalı çalışan personeline gerekli servis desteğini sağlamaması, çalışanların bu süreçte fiziksel ve zihinsel yorgunluklarının artması olduğu düşünülmüştür (Taycan vd., 2006). Demir vd. (2003) ulaşımında yaşanan problemlerin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerini etkileyebileceğini bildirmiştir.

2.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu belirtileri zaman içerisinde sinsi gelişmektedir. Bu belirtileri genel anlamda fiziksel ve duygusal olmak üzere 2 başlık altında incelemek mümkündür.

2.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik sendromu yaşayan veya tükenme yolunda olan kişilerde baş ağrısı, uyku problemleri, uyuşukluk hissi, kolesterol yükselmesi gibi fizyolojik belirtiler görülebilmekte, kişi bunların sonucunda alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi durumlarla karşılaşabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Bunlara ek olarak yeme bozuklukları, bağışıklık sisteminde zayıflama, vücut ağrıları gibi semptomlarında eşlik edebileceği görülmektedir (Verimer, 2016). Bu gibi fizyolojik problemlerle mücadele eden çalışanların işlerine yeterli dikkati veremedikleri, performanslarında düşüşün olduğu ve işleriyle ilgili tatminlerinin azaldığı görülmektedir.

2.4.2. Duygusal Belirtiler

Tükenmişliğin duygusal belirtilerinde kişinin yaptığı işle ilgili kendinden şüphe duyması, kendini yeterli bulmaması gibi durumların olduğu görülmektedir. Bunun devamında ise çalışanın işe karşı olan motivasyonu düştüğü, çeşitli bahaneler üretip işe gitmediği, geç kaldığı veya erken çıkmak istediği gelmektedir (Beyoğlu vd., 2020). Tükenmişlik yaşayan kişinin iş hayatı etkilendiği gibi sosyal hayatı da etkilenmektedir.

Duygusal belirtiler arasında iş dışı hayatında da kişinin çevresinden koptuğu ve yalnızlaştığı, aile yaşantısında sorunların olduğu, genel olarak şüpheli ve olumsuz bir bakış açısına yöneldiği ve depresyon hali alan yazında paylaşılan bulgular arasındadır (Helvacı ve Turhan, 2013; Beyoğlu vd., 2020).

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, katılımcılar, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve istatistiksel analiz gibi konulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmanın amacı Dil ve Konuşma Terapistlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırmacı tarafından literatür taranarak belirlenen araştırma soruları üzerinden incelenmesidir. Araştırmanın deseni nicel araştırma yöntemi olan genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. Genel tarama modelinde çok sayıda örneğin olduğu bir evrenin tümü veya ondan alınan bir kesitin üzerinden genel bir yargıya varmak amaçlanır. İlişkisel tarama modelinde ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişimin varlığı ya da derecesi araştırılır (Karasar, 2011). Bu çalışmada DKT'lerin tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve araştırmacı tarafından belirlenen araştırma soruları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenecektir. Çalışmanın bağımsız değişkenleri Kişisel Bilgi Formu'nda yer alan araştırma soruları, bağımlı değişkeni ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarıdır.

3.2. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini 2022 yılı ve öncesinde lisans veya yüksek lisans programları aracılığıyla Dil ve Konuşma Terapisti unvanını almış; Türkiye'deki Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde, özel klinik/danışmanlık merkezlerinde, hastanelerde veya üniversitelerde görev yapmakta olan DKT'ler oluşturmaktadır. Araştırmada belirtilen şekilde DKT unvanını almış olup gönüllü katılımı kabul eden herkese ulaşılması hedeflenmiştir.

Katılımcı seçiminde dahil edilme kriterleri aşağıdaki gibidir:

- Dil ve Konuşma Terapisti unvanına sahip olma
- Aktif bir şekilde terapist olarak çalışıyor olma
- Gönüllü katılımı kabul etme

Araştırmaya Ocak 2023-Haziran 2023 tarihleri arasında gönüllü onamı kabul eden 138 kadın ve 29'u erkek olmak üzere toplamda 167 DKT katılmıştır.

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	29	17,4
Kadın	138	82,6
Yaş (Ort: 25,900±4,862)		
25 ve Altı	116	69,5
26-30	35	21,0
31 ve Üzeri	16	9,6
Çalışılan Şehir		
İstanbul	51	30,5
Ankara	15	9,0
Bursa	10	6,0
Eskişehir	17	10,2
Diğer	74	44,3
Eğitim Düzeyi		
Lisans	140	83,8
Lisansüstü	27	16,2
Çalışılan Ortam		
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	111	66,5
Özel Klinik Danışmanlık Merkezi	25	15,0
Hastane	22	13,2
Akademi	9	5,4
Haftalık Kaç Gün Çalışıldığı		
1-2 Gün	6	3,6
3-4 Gün	42	25,1
5 Gün ve Üstü	119	71,3
Haftalık Değerlendirme Terapi Sıklığını		
1-8 Seans	26	15,6
9-24 Seans	24	14,4
25-40 Seans	84	50,3
41 Seans ve Üstü	33	19,8
Deneyim Yılı		
1 Yıldan Az	60	35,9
1-2 Yıl	49	29,3
3-4 Yıl	38	22,8
5 Yıl ve Üstü	20	12,0
Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumu		
Evet, Düşünüyorum	70	41,9
Hayır, Düşünmüyorum	57	34,1
Kararsızım	40	24,0
Mesleği Değiştirmeyi Düşünme Durumu		
Evet, Düşünüyorum	26	15,6
Hayır, Düşünmüyorum	103	61,7
Kararsızım	38	22,8
İşyerine Ulaşım Şekli		
Yürüyerek	33	19,8
İş Yerinin Servisi ile	10	6,0
Toplu Taşıma ile	79	47,3
Kendi Aracım ile	45	26,9

Tablo 3.1 incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre 29'u (%17,4) erkek, 138'i (%82,6) kadındır ve “yaş” ortalaması 25,900±4,862 (Min=22; Maks=52) olarak bulunmuştur. Katılımcılar yaşa göre 116'sı (%69,5) 25 ve altı, 35'i (%21,0) 26-30, 16'sı (%9,6) 31 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Katılımcıların 51'i (%30,5) İstanbul, 15'i (%9,0) Ankara, 10'u (%6,0) Bursa, 17'si (%10,2) Eskişehir ve 74'ü (%44,3) diğer şehirlerde yaşadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar dağıldıkları şehirlerin yoğunluk durumuna göre İstanbul, Ankara, Bursa, Eskişehir ve diğer şehirler olmak üzere 5 ayrı grupta incelenmiştir. Diğer şehirler grubunda bulunan katılımcıların mevcut çalışmaya; Bartın, Antalya, Konya, Siirt, Gaziantep, Sivas, Tekirdağ, Van, Tokat, Kocaeli, Sakarya, Kahramanmaraş, Balıkesir, Karaman, Manisa, Kütahya, Edirne, Ordu, Yozgat, Kastamonu, Afyonkarahisar, Samsun, Osmaniye, Kırşehir, Erzincan, Aydın, Bilecik, İzmir, Uşak, Yalova, Denizli, Muğla, Mersin, Diyarbakır, Adıyaman ve Bingöl şehirlerinden katılım sağladıkları görülmüştür.

Katılımcıların mezuniyet düzeyleri incelendiğinde 140'ının (%83,8) lisans, 27'sinin (%16,2) lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Çalıştıkları yerler incelendiğinde ise 111'inin (%66,5) özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde, 25'inin (%15,0) özel klinik/danışmanlık merkezinde, 22'sinin (%13,2) hastanede ve 9'unun (%5,4) üniversitede çalıştığı görülmektedir.

Katılımcılar çalışılan güne göre 6'sı (%3,6) 1-2 gün, 42'si (%25,1) 3-4 gün, 119'u (%71,3) 5 gün ve üstü olarak dağılmaktadır. Katılımcıların haftalık değerlendirme ve terapi sıklıkları incelendiğinde 26'sının (%15,6) 1-8 seans, 24'ünün (%14,4) 9-24 seans, 84'ünün (%50,3) 25-40 seans, 33'ünün (%19,8) 41 seans ve üstü değerlendirme ve terapi sıklığına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3.1'de katılımcıların deneyim yılı açısından 60'ının (%35,9) 1 yıldan az, 49'unun (%29,3) 1-2 yıl, 38'inin (%22,8) 3-4 yıl, 20'sinin (%12,0) 5 yıl ve üstü olarak dağıldığı görülmektedir. Ayrıca katılımcılar aylık geliri yeterli bulma konusunda 70'i (%41,9) "Evet, düşünüyorum.", 57'si (%34,1) "Hayır, düşünmüyorum.", 40'ı ise (%24,0) "Kararsızım." cevabını vermişlerdir.

Katılımcılar mesleği değiştirmeyi düşünme durumuna göre 26'sı (%15,6) "Evet, düşünüyorum.", 103'ü (%61,7) "Hayır, düşünmüyorum.", 38'i (%22,8) "Kararsızım." olarak dağılmaktadır.

Katılımcıların işyerine ulaşım şekli incelendiğinde 33'ünün (%19,8) yürüyerek, 10'unun (%6,0) iş yerinin servisi ile, 79'unun (%47,3) toplu taşıma ile, 45'inin (%26,9) kendi aracı ile iş yerine ulaşımını sağladığı görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya başlamadan önce Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan onay alınmıştır (Onay Tarihi: 30.11.2022, Protokol No: 443943) (Ek-1). Araştırmada kullanılacak olan MTÖ için izin alınmıştır (Ek-2). Araştırmaya katılan her katılımcı, çevrimiçi olarak anketin başlangıcında yer alan çalışmanın amacını ve araştırmacının bilgilerini içeren aydınlatılmış onamı kabul ettikten sonra Kişisel Bilgi Formu'nu (Ek-3) ve MTÖ (Ek-4) doldurarak araştırmaya dahil olmuştur.

Araştırmada veriler alan yazında yer alan çalışmalardan yola çıkılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuş Kişisel Bilgi Formu ve MTÖ ile toplanmıştır. Kişisel Bilgi Formu'nun sonuna nitel verileri de elde etmek amacıyla açık uçlu olarak "Dil ve Konuşma Terapistlerinin mesleki tükenmişliği ile ilgili eklemek istediğiniz başka bir şey varsa lütfen belirtiniz" kısmı eklenmiştir. Anketin ilk kısmı 11 maddeli Kişisel Bilgi Formu'dur. Bu kısımda çalışmanın bağımsız değişkenlerini içeren araştırma soruları çoktan seçmeli olacak şekilde katılımcılara sorulmuştur. Anketin ikinci kısmını 22 sorudan oluşan MTÖ oluşturmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu (EK-3), araştırmacı tarafından alanyazın incelenerek hazırlanan 11 maddeden oluşan bir formdur. Bu formda; cinsiyet, yaş, çalışılan il, en son mezun olunan eğitim seviyesi, ağırlıklı olarak çalışılan yer, haftada çalışılan gün sayısı, haftalık değerlendirme/terapi sıklığı, meslekte geçirilen süre, aylık gelirin geçimi sağlamakta yeterli olup olmadığı, mesleği değiştirme düşüncesi ve iş yerine ulaşımın nasıl sağlandığı katılımcılara sorulmaktadır.

3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Maslach'ın adıyla literatüre geçen Tükenmişlik Ölçeği özgün halinde 7 dereceli likert tipi bir ölçektir ve toplam 22 madde ve 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Ergin (1993), ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanması ile ilgili yaptığı çalışmada 7 dereceli halinin Türk kültürüne uygun olmadığı gerekçesiyle 5 dereceli olarak düzenlenmesine karar verilmiştir. Özgün halindeki "hiçbir zaman, yılda

birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde yedi basamaklı yanıt seçenekleri, Türk kültürünün göz önüne alındığı Türkçe uyarlamasında “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde beşli yanıt seçenekleri olarak değiştirilmiştir (Ergin, 1993).

MTÖ 3 boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut olan “duygusal tükenme” alt ölçeği 9 maddeden oluşmakta olup kişinin yaptığı mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş olması sonucunda duygusal yönden kendilerini ne ölçüde yıpranmış hissettiklerini yansıtmaktadır. İkinci boyut olan “duyarsızlaşma” alt ölçeği 5 maddeden oluşmakta olup kişinin mesleği ya da işi sebebiyle muhatap olmak zorunda olduğu kişilere karşı oluşan umursamaz ve aşırı duygusuzluk tutumunun derecesini ifade etmektedir (Göçmen, 2021). Üçüncü boyut olan “kişisel başarı” alt ölçeği ise 8 maddeden oluşmakta olup kişinin kendini işinde yeterli görmesi ve işinin üstesinden gelebilmesiyle alakalı olan duygularını ifade eder. Bu kapsamda verilen cevaplar aşağıdaki madde numaralarına göre puanlanır.

Tablo 3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçeklerinin Madde Numaraları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçekleri	Madde Numarası
Duygusal Tükenme	1,2,3,6,8,13,14,17,21
Duyarsızlaşma	5,10,11,19,20
Kişisel Başarı	4, 7, 9, 12,15,16,18,22

Tükenmişliğin yüksek derecesi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden yüksek puan alınırken, kişisel başarı alt ölçeğinden de düşük puan alınması ile ortaya konmaktadır. Bu sebeple kişisel başarı alt ölçeği, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinin aksine tersine çevrilerek puanlanmaktadır (Durşen, 2016). Orta düzeyde tükenmişlik, her üç alt ölçek için de orta düzey puanlar alınmasını yansıtmaktadır. Düşük düzey tükenmişlik ise kişisel başarı alt ölçeğinden yüksek puan alınırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden de düşük puan alınması ile belirlenmektedir.

Her alt ölçek kendi içerisinde değerlendirilmektedir. Tükenmişliği bir süreci beraberinde getirdiği ve çeşitli faktörlerden etkilendiği için tek bir puanla ifade etmek mümkün değildir. Bu sebeple her üç alt ölçeğin birlikte değerlendirilmesi ile mevcut durum anlaşılmaktadır (Çam, 1992).

Alt ölçek puanları duygusal tükenme ve duyarsızlaşma için “0: Hiçbir zaman, 1: Çok nadir, 2: Bazan, 3: Çoğu zaman, 4: Her zaman” şeklinde iken düşük kişisel başarı

hissi alt ölçeğine ait 8 madde “0: Her zaman, 1: Çoğu zaman, 2: Bazen, 3: Çok nadir, 4: Hiçbir zaman” şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puanlar, duygusal tükenme için 36, duyarsızlaşma için 20, kişisel başarı hissi için 32’dir. Her alt ölçekten alınabilecek en düşük puan sıfırdır. Aşağıdaki tablo ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek puanları ve bu puanların ne anlam ifade ettiğini göstermektedir.

Tablo 3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin tükenmişlik düzeyi puanlaması (Durşen, 2016)

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı Hissi
Yüksek Düzey Tükenmişlik	27 ve üzeri	13 ve üzeri	24 ve üzeri
Orta Düzey Tükenmişlik	17-26 arası	7-12 arası	15-24 arası
Düşük Düzey Tükenmişlik	0-16 arası	0-6 arası	0-14 arası

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının test güvenilirlik katsayıları; duygusal tükenme 0,83, duyarsızlaşma 0,72, kişisel başarı 0,65 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu ve MTÖ kullanılarak Google Forms aracılığı ile dijitalleştirilip çevrimiçi platformda katılımcılara sunulması ile toplanmıştır. Veri toplama sürecinde kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde araştırmanın konusu ile ilgili temsili bir kişi seçilmekte ve bu kişi aracılığı ile örneklem büyütülmektedir (Yağar Dökme, 2018). Bu kapsamda araştırmaya katılım için Dil ve Konuşma Terapisti unvanına sahip kişilere mesaj ve Dil ve Konuşma Terapistleri Derneği'nin elektronik posta grubu aracılığıyla ulaşılmaya çalışılmış, araştırmaya katılmaya davet edilmişlerdir. Onam formunu okuyup kabul eden Dil ve Konuşma Terapistleri anket formlarını doldurmaya devam edebilmişlerdir.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların betimleyici özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.4. Normal Dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
Tükenmişlik Toplam	-0,127	0,283
Duygusal Tükenme	-0,555	0,060
Duyarsızlaşma	0,264	0,778
Düşük Kişisel Başarı Hissi	0,034	0,161

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile 1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Katılımcıların ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları \otimes 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006). Katılımcıların betimleyici özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve post-hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırmada kullanılan MTÖ'nün alt boyutlarının güvenilirlik analizleri, SPSS programı yardımıyla Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanması ile yapılmıştır. Cronbach Alpha güvenilirlik analizi likert tip ölçeklerde sıklıkla kullanılan, ölçekteki maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğunun ölçüldüğü bir hesaplama yöntemidir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018). Bu araştırmada tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,898 olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayısı yani Cronbach's Alpha değeri 0,81-1,00 aralığında olan ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu kabul edilmektedir (Kılıç, 2016). Bu kapsamda mevcut araştırmanın güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

4. BULGULAR

Bu bölümde veri toplama araçları sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Tükenmişlik Puan Ortalamaları

Türkiye’de çalışan Dil ve Konuşma Terapistlerinin tükenmişliğe yönelik; ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri Tablo 4.1’de yer almaktadır.

Tablo 4.1. *Tükenmişlik Puan Ortalamaları*

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Tükenmişlik Toplam	167	35,252	13,529	7,000	72,000	0,898
Duygusal Tükenme	167	18,180	8,150	0,000	36,000	0,879
Duyarsızlaşma	167	5,599	4,092	0,000	19,000	0,888
Düşük Kişisel Başarı Hissi	167	11,473	4,557	1,000	25,000	0,872

Tablo 4.1 incelendiğinde katılımcıların “tükenmişlik toplam” ortalaması 35,252±13,529 (Min=7; Maks=72), “duygusal tükenme” ortalaması 18,180±8,150 olarak orta düzey (Min=0; Maks=36), “duyarsızlaşma” ortalaması 5,599±4,092 olarak düşük düzey (Min=0; Maks=19), “düşük kişisel başarı hissi” ortalaması 11,473±4,557 olarak düşük düzey (Min=1; Maks=25) olarak görülmektedir.

Katılımcılar her bir alt ölçek için aldıkları puanlara göre düşük, orta ve yüksek düzey tükenmişlik olarak sınıflandırılmışlardır. Analiz sonuçları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Tükenmişlik Puanlarının Betimsel Dağılımı*

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Duygusal Tükenme		
Düşük (0-16 arası)	69	41,3
Orta (17-26 arası)	72	43,1
Yüksek (27 ve üzeri)	26	15,6
Duyarsızlaşma		
Düşük (0-6 arası)	104	62,3
Orta (7-12 arası)	53	31,7
Yüksek (13 ve üzeri)	10	6,0
Düşük Kişisel Başarı Hissi		
Düşük (0-14 arası)	125	74,9
Orta (15-24 arası)	41	24,6
Yüksek (24 üzeri)	1	0,6

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere katılımcılar duygusal tükenmede 69’u (%41,3) düşük, 72’si (%43,1) orta ve 26’sı (%15,6) yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Duyarsızlaşma alt ölçeğinin analiz sonuçları incelendiğine katılımcıların 104’ünün

(%62,3) düşük, 53'ünün (%31,7) orta ve 10'unun (%6,0) yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Son olarak katılımcıların düşük kişisel başarı hissine göre 125'inin (%74,9) düşük, 41'inin (%24,6) orta ve 1'inin (%0,6) yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı Tablo 4.2'de paylaşılan analiz sonuçları arasındadır.

4.2. Tükenmişlik Boyutları Arasındaki İlişkiler

Katılımcıların tükenme düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Tükenmişlik Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Tükenmişlik Toplam	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı Hissi
Tükenmişlik Toplam	r	1,000			
	p	0,000			
Duygusal Tükenme	r	0,907**	1,000		
	p	0,000	0,000		
Duyarsızlaşma	r	0,722**	0,518**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	
Düşük Kişisel Başarı Hissi	r	0,698**	0,439**	0,320**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

**<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 4.3'teki tükenmişlik toplam, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, puanları arasında Pearson korelasyon analizleri incelendiğinde; duygusal tükenme ile tükenmişlik toplam arasında $r=0.907$ pozitif çok yüksek ($p=0,000<0.05$), duyarsızlaşma ile tükenmişlik toplam arasında $r=0.722$ pozitif yüksek ($p=0,000<0.05$), duyarsızlaşma ile duygusal tükenme arasında $r=0.518$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), düşük kişisel başarı hissi ile tükenmişlik toplam arasında $r=0.698$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$), düşük kişisel başarı hissi ile duygusal tükenme arasında $r=0.439$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), düşük kişisel başarı hissi ile duyarsızlaşma arasında $r=0.32$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Analiz sonuçlarına göre; tükenmişlik toplam puanı arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi puanları da artış göstermektedir. Ayrıca duygusal tükenme puanı artarken duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi puanları da artış göstermiştir. Duyarsızlaşma ile düşük kişisel başarı hissi arasında ise pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur.

4.3. Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının cinsiyetler arasındaki farkı için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 4.4'te yer almaktadır.

Tablo 4.4. *Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyete Göre Farkı*

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Tükenmişlik Toplam	Erkek	29	40,483	13,236	2,321	165	0,022
	Kadın	138	34,152	13,377			
Duygusal Tükenme	Erkek	29	20,724	8,485	1,863	165	0,064
	Kadın	138	17,645	8,007			
Duyarsızlaşma	Erkek	29	7,759	4,050	3,213	165	0,002
	Kadın	138	5,145	3,968			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Erkek	29	12,000	3,946	0,684	165	0,495
	Kadın	138	11,362	4,681			
Bağımsız Örneklem T-Testi							

Tablo 4.4'e göre katılımcıların cinsiyete göre tükenmişlik toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(165)}=2.321$; $p=0.022<0.05$). Erkeklerin tükenmişlik toplam puanları ($\bar{x}=40,483$), kadınların tükenmişlik toplam puanlarından ($\bar{x}=34,152$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların cinsiyete göre duyarsızlaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(165)}=3.213$; $p=0.002$, $p<0.05$). Erkeklerin duyarsızlaşma puanları ($\bar{x}=7,759$), kadınların duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{x}=5,145$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.4. Tükenmişlik Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının yaşa göre farkı için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 4.5. Tükenmişlik Puanlarının Yaşa Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Tükenmişlik Toplam	25 Ve Altı ¹	116	35,293	12,505	2,669	0,072	
	26-30 ²	35	38,086	16,741			
	31 ve Üzeri ³	16	28,750	11,293			
Duygusal Tükenme	25 Ve Altı	116	17,888	7,683	1,612	0,203	
	26-30	35	20,114	9,902			
	31 ve Üzeri	16	16,063	6,797			
Duyarsızlaşma	25 Ve Altı	116	5,388	3,757	3,068	0,049	2>1
	26-30	35	6,943	4,771			2>3
	31 ve Üzeri	16	4,188	4,339			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	25 Ve Altı	116	12,017	4,396	4,588	0,012	1>3
	26-30	35	11,029	4,436			
	31 ve Üzeri	16	8,500	4,993			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Tablo 4.5'deki analiz sonuçlarına göre katılımcıların yaşa göre duyarsızlaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 164)}=3,068$; $p=0,049$, $p<0.05$). Fark gösteren grupları belirlemek için yapılan post hoc (Tukey, LSD) istatistik analizleri sonucunda yaş aralığı 26-30 olanların duyarsızlaşma puanlarının ($\bar{x}=6,943$), 25 ve altı olanların duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{x}=5,388$) daha yüksek olduğu ve yaş aralığı 26-30 olanların duyarsızlaşma puanlarının ($\bar{x}=6,943$), 31 yaş ve üzeri olanların duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{x}=4,188$) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların yaşa göre düşük kişisel başarı hissi puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 164)}=4,588$; $p=0,012$, $p<0.05$). 25 yaş ve altı olanların düşük kişisel başarı hissi puanları ($\bar{x}=12,017$), 31 yaş ve üzeri olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından ($\bar{x}=8,500$) daha yüksektir.

Katılımcıların tükenmişlik toplam, duygusal tükenme puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.5. Tükenmişlik Puanlarının Çalışılan Şehre Göre Karşılaştırılması

Çalışılan şehir ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişki için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4.6. Tükenmişlik Puanlarının Çalışılan Şehre Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Tükenmişlik Toplam	İstanbul	51	35,882	12,609	0,149	0,963
	Ankara	15	35,267	22,369		
	Bursa	10	37,100	16,596		
	Eskişehir	17	33,529	13,753		
	Diğer	74	34,960	11,593		
Duygusal Tükenme	İstanbul	51	18,471	7,770	0,094	0,984
	Ankara	15	18,533	12,727		
	Bursa	10	17,300	10,371		
	Eskişehir	17	17,353	8,154		
	Diğer	74	18,216	7,103		
Duyarsızlaşma	İstanbul	51	5,412	3,534	0,137	0,968
	Ankara	15	6,200	6,483		
	Bursa	10	5,800	3,795		
	Eskişehir	17	5,294	4,469		
	Diğer	74	5,649	3,897		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	İstanbul	51	12,000	4,354	1,307	0,270
	Ankara	15	10,533	5,012		
	Bursa	10	14,000	5,869		
	Eskişehir	17	10,882	5,544		
	Diğer	74	11,095	4,119		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Buna göre katılımcıların tükenmişlik toplam, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi puanları çalışılan şehre göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.6. Tükenmişlik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Eğitim düzeyi ve tükenmişlik puanları arasındaki fark için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 4.7. Tükenmişlik Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Tükenmişlik Toplam	Lisans	140	36,114	13,211	1,891	165	0,060
	Lisansüstü	27	30,778	14,513			
Duygusal Tükenme	Lisans	140	18,429	8,079	0,898	165	0,370
	Lisansüstü	27	16,889	8,550			
Duyarsızlaşma	Lisans	140	5,729	3,927	0,933	165	0,352
	Lisansüstü	27	4,926	4,891			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Lisans	140	11,957	4,392	3,212	165	0,002
	Lisansüstü	27	8,963	4,653			

Bağımsız Örneklem T-Testi

Eğitim düzeyi ve tükenmişlik puanları arasındaki fark için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları katılımcıların en son mezun olunan eğitim seviyesine göre düşük kişisel başarı hissi puanlarında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir ($t_{(165)}=3.212$; $p=0.002$, $p<0.05$). Tablo 4.7’de görüldüğü üzere en son mezun olunan

eđitim seviyesi lisans olanların dūřuk kiřisel bařarı hissi puanları ($\bar{x}=11,957$), en son mezun olunan eđitim seviyesi lisansūstū olanların dūřuk kiřisel bařarı hissi puanlarından ($\bar{x}=8,963$) anlamlı dūzeyde yūksek bulunmuřtur.

Katılımcıların tūkenmiřlik toplam, duygusal tūkenme, duyarsızlařma puanları en son mezun olunan eđitim seviyesine gōre anlamlı farklılık gōstermemektedir ($p>0,05$).

4.7. Tūkenmiřlik Puanlarının alışılan Ortama Gōre Karşılaştırılması

Katılımcıların çalıřılan ortama gōre tūkenmiřlik toplam puanları tek yōnlū varyans analizi ile test edilmiř ve sonuçları Tablo 4.8’da verilmiřtir.

Tablo 4.8. *Tūkenmiřlik Puanlarının alışılan Ortama Gōre Farkı*

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Tūkenmiřlik Toplam	zel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi	111	37,207	13,203	4,218	0,007	1>2
	zel Klinik Danışmanlık Merkezi	25	26,960	12,405			3>2
Duygusal Tūkenme	Hastane Akademi	22	35,682	12,874			
	zel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi	9	33,111	15,178			
	zel Klinik Danışmanlık Merkezi	111	19,009	7,910	2,361	0,073	
	Hastane Akademi	25	14,360	8,602			
Duyarsızlaşma	Hastane Akademi	22	18,773	7,296			
	zel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi	9	17,111	9,943			
	zel Klinik Danışmanlık Merkezi	111	5,856	4,182	2,326	0,077	
	Hastane Akademi	25	3,680	2,982			
Dūřuk Kiřisel Bařarı Hissi	Hastane Akademi	22	6,409	3,788			
	zel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi	9	5,778	5,333			
	zel Klinik Danışmanlık Merkezi	111	12,342	4,314	4,835	0,003	1>2
	Hastane Akademi	25	8,920	4,573			
	Hastane Akademi	22	10,500	4,307			
	Hastane Akademi	9	10,222	5,333			

Tek Yōnlū Varyans Analizi

Tablo 4.8’e gōre katılımcıların çalışılan ortama gōre tūkenmiřlik toplam puanları anlamlı farklılık gōstermektedir ($F_{(3, 163)}=4,218$; $p=0,007$, $p<0,05$). Farkı belirlemek için yapılan post hoc (Tukey, LSD) istatistik analizleri sonucunda çalışılan ortam özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi olanların tūkenmiřlik toplam puanları ($\bar{x}=37,207$), çalışılan ortam özel klinik/danışmanlık merkezi olanların tūkenmiřlik toplam puanlarından ($\bar{x}=26,960$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yūksek bulunmuştur. Ayrıca çalışılan

ortam hastane olanların tükenmişlik toplam puanları ise ($\bar{x}=35,682$), çalışılan ortam özel klinik/danışmanlık merkezi olanların tükenmişlik toplam puanlarından ($\bar{x}=26,960$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir.

Katılımcıların çalışılan ortama göre düşük kişisel başarı hissi puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 163)}=4,835$; $p=0,003$, $p<0.05$). Çalışılan ortam özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi olanların düşük kişisel başarı hissi puanları ($\bar{x}=12,342$), çalışılan ortam özel klinik/danışmanlık merkezi olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede ($\bar{x}=8,920$) yüksektir.

Katılımcıların duygusal tükenme, duyarsızlaşma puanları çalışılan ortama göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.8. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Çalışılan Güne Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının çalışılan güne göre farkı için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve Tablo 4.9’da sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.9. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Çalışılan Güne Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Tükenmişlik Toplam	1-2 Gün	6	27,167	11,268	1,258	0,287
	3-4 Gün	42	34,595	12,123		
	5 Gün ve Üstü	119	35,891	14,040		
Duygusal Tükenme	1-2 Gün	6	13,500	8,826	1,380	0,255
	3-4 Gün	42	17,452	7,958		
	5 Gün ve Üstü	119	18,672	8,161		
Duyarsızlaşma	1-2 Gün	6	3,500	1,761	1,982	0,141
	3-4 Gün	42	4,857	3,404		
	5 Gün ve Üstü	119	5,966	4,341		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	1-2 Gün	6	10,167	3,312	1,055	0,351
	3-4 Gün	42	12,286	4,363		
	5 Gün ve Üstü	119	11,252	4,665		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Tablo 4.9’a göre katılımcıların tükenmişlik toplam, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi puanları haftalık çalışılan gün sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.9. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Değerlendirme&Terapi Sıklığına Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının haftalık çalışma yoğunluğuna göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 4.10. Tükenmişlik Puanlarının Haftalık Değerlendirme&Terapi Sıklığına Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Tükenmişlik Toplam	1-8 Seans	26	32,039	12,644	0,770	0,512
	9-24 Seans	24	35,042	15,055		
	25-40 Seans	84	35,464	13,260		
	41 Seans ve Üstü	33	37,394	13,868		
Duygusal Tükenme	1-8 Seans	26	16,885	8,557	0,418	0,740
	9-24 Seans	24	17,375	8,816		
	25-40 Seans	84	18,571	8,089		
	41 Seans ve Üstü	33	18,788	7,692		
Duyarsızlaşma	1-8 Seans	26	5,154	4,277	0,201	0,896
	9-24 Seans	24	5,458	4,086		
	25-40 Seans	84	5,631	3,858		
	41 Seans ve Üstü	33	5,970	4,654		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	1-8 Seans	26	10,000	4,317	1,922	0,128
	9-24 Seans	24	12,208	4,559		
	25-40 Seans	84	11,262	4,626		
	41 Seans ve Üstü	33	12,636	4,365		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Tablo 4.10’da de görülebileceği gibi yapılan tek yönlü varyans analizi katılımcıların tükenmişlik toplam, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi puanları ile haftalık değerlendirme terapi sıklığı arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir ($p>0.05$).

4.10. Tükenmişlik Puanlarının Deneyim Yılına Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının deneyim yılına göre karşılaştırılması amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Tükenmişlik Puanlarının Deneyim Yılına Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Tükenmişlik Toplam	1 Yıldan Az	60	35,833	13,655	0,994	0,397	
	1-2 Yıl	49	35,225	12,092			
	3-4 Yıl	38	36,816	15,322			
	5 Yıl ve Üstü	20	30,600	12,837			
Duygusal Tükenme	1 Yıldan Az	60	17,533	7,999	0,777	0,509	
	1-2 Yıl	49	18,020	7,293			
	3-4 Yıl	38	19,895	9,314			
	5 Yıl ve Üstü	20	17,250	8,378			
Duyarsızlaşma	1 Yıldan Az	60	5,617	4,088	1,014	0,388	
	1-2 Yıl	49	5,918	3,752			
	3-4 Yıl	38	5,921	4,358			
	5 Yıl ve Üstü	20	4,150	4,380			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	1 Yıldan Az	60	12,683	4,949	3,372	0,020	1>4
	1-2 Yıl	49	11,286	3,680			
	3-4 Yıl	38	11,000	4,538			
	5 Yıl ve Üstü	20	9,200	4,526			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Tablo 4.11 incelendiğinde katılımcıların deneyim yılları karşılaştırıldığında düşük kişisel başarı hissi puanlarının anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($F_{(3, 163)}=3,372$; $p=0,020$, $p<0.05$). Farkı belirlemek için yapılan post hoc (Tukey, LSD) istatistik analizine göre deneyim yılı 1 yıldan az olan katılımcıların düşük kişisel başarı hissi puanları ($\bar{x}=12,683$), deneyim yılı 5 yıl ve üstü olan katılımcıların düşük kişisel başarı hissi puanlarından ($\bar{x}=9,200$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların tükenmişlik toplam, duygusal tükenme, duyarsızlaşma puanları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.11. Tükenmişlik Puanlarının Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının aylık geliri yeterli bulma durumuna göre farkı için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve Tablo 4.12’de sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.12. Tükenmişlik Puanlarının Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumuna Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Tükenmişlik Toplam	Evet, Düşünüyorum	70	33,143	12,222	3,696	0,027	2>1
	Hayır, Düşünmüyorum	57	39,140	15,037			
	Kararsızım	40	33,400	12,508			
Duygusal Tükenme	Evet, Düşünüyorum	70	17,029	7,293	3,711	0,027	2>1
	Hayır, Düşünmüyorum	57	20,526	8,946			
	Kararsızım	40	16,850	7,840			
Duyarsızlaşma	Evet, Düşünüyorum	70	4,943	3,787	3,795	0,024	2>1
	Hayır, Düşünmüyorum	57	6,790	4,325			
	Kararsızım	40	5,050	3,987			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet, Düşünüyorum	70	11,171	4,556	0,321	0,726	
	Hayır, Düşünmüyorum	57	11,825	5,166			
	Kararsızım	40	11,500	3,609			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Tablo 4.12’ye göre katılımcıların aylık geliri yeterli bulma durumuna göre tükenmişlik toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 164)}=3,696$; $p=0,027$, $p<0.05$). Farkın hangi gruplarda meydana geldiğini bulmak amacıyla yapılan post hoc (Tukey, LSD) istatistik analizlerine göre aylık geliri yeterli bulmayanların tükenmişlik toplam puanları ($\bar{x}=39,140$), aylık geliri yeterli bulanların tükenmişlik toplam puanlarından ($\bar{x}=33,143$) anlamlı ölçüde yüksektir. Buna ek olarak aylık geliri yeterli bulmayanların tükenmişlik toplam puanlarının ($\bar{x}=39,140$), kararsızların tükenmişlik toplam puanlarından ($\bar{x}=33,400$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.12’de de görüldüğü gibi katılımcıların aylık geliri yeterli bulma durumuna göre duygusal tükenme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 164)}=3,711$; $p=0,027$, $p<0.05$). Aylık geliri yeterli bulmayanların duygusal tükenme puanları ($\bar{x}=20,526$), aylık geliri yeterli bulanların duygusal tükenme puanlarından ($\bar{x}=17,029$) anlamlı ölçüde yüksek olduğu ve aylık geliri yeterli bulmayanların duygusal tükenme puanlarının da ($\bar{x}=20,526$), kararsızların duygusal tükenme puanlarından ($\bar{x}=16,850$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Katılımcıların aylık geliri yeterli bulma durumuna göre duyarsızlaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F(2, 164)=3,795$; $p=0,024$, $p<0.05$). Aylık geliri yeterli bulmayanların duyarsızlaşma puanları ($\bar{x}=6,790$), aylık geliri yeterli bulanların duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{x}=4,943$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Aylık geliri yeterli bulmayanların duyarsızlaşma puanlarının ($\bar{x}=6,790$), kararsızların duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{x}=5,050$) yüksek olmasıdır.

Katılımcıların düşük kişisel başarı hissi puanları aylık geliri yeterli bulma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

4.12. Tükenmişlik Puanlarının Meslek Değiştirmeyi Düşünme Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının meslek değiştirmeyi düşünme durumuna göre karşılaştırılması için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 4.13. Tükenmişlik Puanlarının Mesleği Değiştirmeyi Düşünme Durumuna Göre Farkı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Tükenmişlik Toplam	Evet, Düşünüyorum	26	47,539	12,848	37,546	0,000	1>2
	Hayır, Düşünmüyorum	103	29,408	10,919			3>2
	Kararsızım	38	42,684	11,092			
Duygusal Tükenme	Evet, Düşünüyorum	26	26,346	6,997	42,366	0,000	1>2
	Hayır, Düşünmüyorum	103	14,563	6,718			3>2
	Kararsızım	38	22,395	6,245			1>3
Duyarsızlaşma	Evet, Düşünüyorum	26	7,846	5,259	7,230	0,001	1>2
	Hayır, Düşünmüyorum	103	4,757	3,722			3>2
	Kararsızım	38	6,342	3,490			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet, Düşünüyorum	26	13,346	4,586	14,619	0,000	1>2
	Hayır, Düşünmüyorum	103	10,087	4,180			3>2
	Kararsızım	38	13,947	4,087			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Tablo 4.13’te sonuçları paylaşılan katılımcıların mesleği değiştirmeyi düşünme durumuna göre tükenmişlik toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 164)}=3,795$; $p=0,024$, $p<0.05$).

$_{164}=37,546$; $p=0,000$, $p<0.05$). Farkın hangi gruplarda meydana geldiğini bulmak amacıyla yapılan post hoc (Tukey, LSD) istatistik analizlerine göre mesleği değiştirmeyi düşünenlerin tükenmişlik toplam puanları ($\bar{x}=47,539$), mesleği değiştirmeyi düşünmeyenlerin tükenmişlik toplam puanlarından ($\bar{x}=29,408$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Benzer şekilde kararsızların tükenmişlik toplam puanlarının da ($\bar{x}=42,684$), mesleği değiştirmeyi düşünmeyenlerin tükenmişlik toplam puanlarından ($\bar{x}=29,408$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.13'te de görüldüğü gibi mesleği değiştirmeyi düşünme durumuna göre duygusal tükenme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 164)}=42,366$; $p=0,000$, $p<0.05$). Mesleği değiştirmeyi düşünenlerin duygusal tükenme puanları ($\bar{x}=26,346$), mesleği değiştirmeyi düşünmeyenlerin duygusal tükenme puanlarından ($\bar{x}=14,563$) anlamlı düzeyde yüksek iken, kararsızların da duygusal tükenme puanlarının ($\bar{x}=22,395$), mesleği değiştirmeyi düşünmeyenlerin duygusal tükenme puanlarından ($\bar{x}=14,563$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Buna ek olarak mesleği değiştirmeyi düşünenlerin duygusal tükenme puanları ($\bar{x}=26,346$), kararsızların duygusal tükenme puanlarından ($\bar{x}=22,395$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların mesleği değiştirmeyi düşünme durumuna göre duyarsızlaşma puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 164)}=7,230$; $p=0,001$, $p<0.05$). Tablo 4.13'te sonuçları paylaşılan tek yönlü varyans analizi sonucunda mesleği değiştirmeyi düşünenlerin duyarsızlaşma puanlarının ($\bar{x}=7,846$), mesleği değiştirmeyi düşünmeyenlerin duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{x}=4,757$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu ve kararsızların duyarsızlaşma puanlarının ($\bar{x}=6,342$), mesleği değiştirmeyi düşünmeyenlerin duyarsızlaşma puanlarından ($\bar{x}=4,757$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Katılımcıların mesleği değiştirmeyi düşünme durumuna göre düşük kişisel başarı hissi puanlarında da anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($F_{(2, 164)}=14,619$; $p=0,000$, $p<0.05$). Mesleği değiştirmeyi düşünenlerin düşük kişisel başarı hissi puanları ($\bar{x}=13,346$), mesleği değiştirmeyi düşünmeyenlerin düşük kişisel başarı hissi puanlarından ($\bar{x}=10,087$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kararsızların düşük kişisel başarı hissi puanları ($\bar{x}=13,947$), mesleği değiştirmeyi

düşünmeyenlerin düşük kişisel başarı hissi puanlarından ($\bar{x}=10,087$) anlamlı düzeyde yüksektir.

4.13. Tükenmişlik Puanlarının İş Yerine Ulaşım Şekline Göre Karşılaştırılması

Tükenmişlik puanlarının iş yerine ulaşım şekline göre farkı için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve Tablo 4.14'te sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.14. *Tükenmişlik Puanlarının İş Yerine Ulaşım Şekline Göre Farkı*

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Tükenmişlik Toplam	Yürüyerek	33	37,182	15,559	0,702	0,552
	İş Yerinin Servisi ile	10	36,300	16,833		
	Toplu Taşıma ile	79	35,633	12,986		
	Kendi Aracım ile	45	32,933	12,194		
Duygusal Tükenme	Yürüyerek	33	19,515	8,871	0,381	0,767
	İş Yerinin Servisi ile	10	18,400	10,648		
	Toplu Taşıma ile	79	17,785	8,049		
	Kendi Aracım ile	45	17,844	7,320		
Duyarsızlaşma	Yürüyerek	33	5,758	5,420	0,732	0,534
	İş Yerinin Servisi ile	10	6,700	4,644		
	Toplu Taşıma ile	79	5,785	3,478		
	Kendi Aracım ile	45	4,911	3,890		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Yürüyerek	33	11,909	5,058	1,791	0,151
	İş Yerinin Servisi ile	10	11,200	5,371		
	Toplu Taşıma ile	79	12,063	4,389		
	Kendi Aracım ile	45	10,178	4,147		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Tablo 4.14 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik toplam, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi puanlarının işyerine ulaşım şekline göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$).

4.14. Nitel Bulguların Yorumlanması

Mevcut çalışmanın nitel bulguları incelendiğinde kategorik olarak öne çıkan başlıklar Tablo 4.15.'daki gibidir.

Tablo 4.15. Nitel Bulgular

Betimleme Kategorileri	Katılımcı Betimlemelerinden Örnekler
Danışanların ve yakınlarının yüksek beklenti düzeyleri	<p>“İnsanların bana yüksek güven ve ümit ile yaklaşması, benim mükemmeliyetçi olmam sebebiyle yolunda gitmeyen süreçler beni etkiliyor.”</p> <p>“Kaygısı yüksek olsa dahi her şeyi sizden bekleyen “sihirli değnek “etkisi bekleyen bilinçsiz veliler mesleğimi sevmeme rağmen beni en çok yoran durumlar oldu.”</p> <p>“Tükendik. İnsanların hep daha fazlasını istemesinden ve ailelerin sürecin hızlı bitmesi için bizi zorlamalarından bıktık. Biz insanlara hizmet ettiğimiz için onların kölesi olduğumuz algısına son verilmesini istiyoruz.”</p> <p>“Özellikle ailelerin beklentileri ve üzerinize baskısı insanı yoruyor ve üzüyor.”</p>
Yönetici baskısı	<p>“Mesleğimi çok seviyorum ancak insanlar, patronlar beni soğutmuş vaziyette. Bu meslekte kendimi çok uzun süreli görmüyorum.”</p> <p>“İşveren ve zam dönemleri stresi çalışmaktan daha büyük bir stres.”</p> <p>“Rehabilitasyon merkezlerinin veli memnuniyetinden daha çok dkt ve eğitimci memnuniyetini sağlamakla uğraşmasını diliyorum.”</p>
Mesleki yetersizlik hissi	<p>“Dil ve konuşma terapisi bölümü her ne kadar özdeşleşmiş bir bölüm olsa da birçok farklı bozukluk türü ile çalışan bir meslek grubu olduğumuz için dil ve konuşma terapistleri olarak her alanda yeterli donanıma sahip olamayabiliyoruz. Bu da mesleki doyumu düşüren bir faktör olduğunu düşünüyorum.”</p> <p>“Çalışılacak çok alanın olmasının tükenmişliğe yol açtığını düşünüyorum. Hepsinde en iyisi olmaya çalışmak yoruyor. Rehabilitasyonda çalıştığım için de spesifik bir alan seçmek pek mümkün olmuyor.”</p> <p>“Her gün farklı insanlarla çalışmak ve bu insanların bir problem nedeniyle bize başvurduğu düşünülürse bu yıpratıcı bir durum. Eskiye göre daha kolay ve çabuk sinirlenen birisine dönüştüğünü hissediyorum. Tahammül ve sabır seviyem zaman zaman düşüyor. Çok fazla ve farklı enerjilere maruz kalıyoruz ve bazen de düşüncesiz kişilere denk geliyoruz. Böyle durumlar da eklenince psikolojik açıdan yıprandığımı hissediyorum. Vicdani açıdan da mesleğini iyi yapma kaygısıyla süreç yıpratıcı oluyor.”</p> <p>“Problem çözme becerilerimizin zayıfladığını düşünüyorum.”</p>

Tablo 4.15. (Devam) *Nitel Bulgular*

Mesleki sınır ihlali

“Diğer meslek gruplarının yetkilerinin sınırlarını bilmemesi ve mesleğe yönelik farkındalığın düşük olması yıpratıcı.”

“Diğer meslek branşlarının dil ve konuşma terapistinin işini yapmaya çalışması. Onlarla mücadele etmek beni artık çok yoruyor.”

“Mesleki sınırların sürekli ihlali yıpratıcı bir faktör. Ama bu durumdan çok bu durumu yaşayan onlarca meslek mensubundan bazen sadece DKT'lerin haklarını savunmasının verdiği yalnızlık hissi ve "çok sorguluyorsun boşver ya" sözleri insanı büyük ölçüde daha çok yıpratıyor. Mesleki tanımlarımızı bilmeyen işverenlerin yanında aslında kendi mesleki tanımlarından da bir haber onlarca meslektaş görmek de çok yıpratıcı.”

“İş yerinde dil ve konuşma terapistlerine karşı, herkes onların işlerini yapmak isterken ve kurum yöneticilerine bununla ilgili defalarca şikâyette bulunmuşken adeta bir yıldırma politikası gibi hiç kimseye hiçbir uyarıda bulunuyor. Mesleğime ve mesleki bilgilerimin gizliliğine iş verenim ve odyoloji ve konuşma bozuklukları uzmanları saygı duymuyor, bütün mesleki bilgileri herkesle paylaşma konusunda esneklik gösteriyorlar, kurum yöneticileri de bana 'siz bilgi paylaşmak zorunda değilsiniz' adı altında yapılabilecek göz yumarak rahatlamamı söylüyor.”

Ortamın elverişsiz olması

“Tükenmişlik hissettiğim çok zaman oluyor bunlar maalesef çalıştığım kurumun düzensizlikleriyle uğraşmaya çalışmaktan kaynaklanıyor.”

“Mesleğim güzel ve ham maddi hem manevi anlamda tatmin edici fakat rehabilitasyonda çalışmak yıpratıcı çünkü eğitim merkezinden çok ticarethane gibi işletilmekte.”

“Meslek hakkında değildir belki ama çalıştığım ortam gerçekten aynı kafada insanlarla olmayınca zulüm oluyor. Meslek açısından bakarsak belirttiğim üzere rehabilitasyon merkezinde çalışıyorum orada çalışan insanların eğitime bakış açısı çok farklı bizim bakış açımız daha farklı bundan dolayı da her ne kadar kendi bildiğini yapsan da birine kendi metodunu anlattığında "Hocam nasıl yapılısın o?" deniyor. Bu sefer motivasyon yerlere iniveriyor. O yüzden hayalet bir mobbing yiyoruz.”

“En çok yıpratıcı ve yoran yeterli materyalle ve uygun ortamda çalışmamak, rehabilitasyon merkezlerinde terapi dışında başka şeyler yapmak zorunda olmamız. Sınıf temizliğini, raporları, defterleri, ptkleri doldurma gibi ek işlerinde olması.”

“Beni en çok zorlayan şeylerden birisi de kamuda uygun bir çalışma ortamının sağlanmaması, oda dahi temin edilmemesi ve yaptığım işin değer görmemesi.”

Tablo 4.15. (Devam) *Nitel Bulgular*

Yoğun iş yükü	<p>“Uzun süre ara verilmeden çalışılması kendini yenilemeyi engelliyor ve rutine dönüşme ile sıkılmayı beraberinde getiriyor, bu süreç devam ettikçe de olumsuzlaşıyor.”</p> <p>“Terapist olmak bence külfet, meslek olarak çok iş yapıp az iş yapıyormuş gibi görünüyorsun.”</p> <p>“Seans aralarının çok az olması ve günde 6-8 vaka görmemizin mental olarak yıpratıcı olduğunu düşünüyorum bu sayı 4-5 olarak seyrettiğinde işten daha enerjik çıktığımı hissediyorum.”</p>
Danışanların ve yakınlarının iş birliği kurmaması	<p>“Hem fiziksel açıdan hem zihinsel açıdan çok yorucu bir iş. Evet çocuğun, insanın hayatına dokunmak çok güzel, ama yanlış bir şey yaptığımızda da hayatını mahvetme riskini gözeterek ve bu ihtimali göz ardı etmeden sürekli tetikte kalmaya çalışıp hep bir alt metni okuma çabası gerektiriyor. Sadece ailelere eğitim vermek bile çok tüketici. Okurken bana aileler asla ilgilenmeyecek, ulaşamayacaksınız ve seans odasında çocukla yaptığın iş için beş ay sonra çocuğu konuşturamadığında beceriksiz olmakla suçlayabileceklerini, evde destek vermiyor olmalarını bir sorun olarak görmeyeceklerini anlatan da olmadı.”</p> <p>“İşi zorlaştıran danışanlar değil yakınları. Mesleği bırakırsam bir tek bu sebeple bırakırım.”</p> <p>“Ailelerin sanki elimizde değnek varmış gibi hissetmeleri, ama asıl eksikliğin kendilerinde olduğunu fark etmemeleri.”</p>

Mevcut çalışmada toplamda 34 katılımcının kişisel görüşüne ulaşılmıştır. Bu görüşler araştırmacı tarafından kategorilere ayrılarak analiz edilmiştir. Nitel bulgular incelendiğinde ülkemizde çalışmakta olan Dil ve Konuşma Terapistlerinin çeşitli kategorilerde kendilerini tükenmeye iten sebepleri bildirdikleri görülmüştür. Bu kapsamda nitel bulguları danışanların ve yakınlarının yüksek beklenti düzeyleri, yoğun iş yükü, yönetici baskısı gibi 7 kategoride sınıflamak mümkündür. Yönetici baskısının mesleki tükenmişliği etkilediğini düşünen katılımcılar 11 kişi ile diğer kategorilere göre daha yoğunluktadır. Yönetici baskısını 7 kişi ile danışan beklentisi kategorisi takip etmektedir. Mesleki yetersizlik hissi ve ortamın elverişsiz olması kategorileri 6 kişi tarafından bildirilen görüşlerdendir. 5 katılımcı danışan iş birliğinin olmayışını tükenmişliğe yol açan sebep olarak belirtirken, mesleki sınır ihlalinin ve yoğun iş yükünün tükenmişliği etkilediğini düşünen 4 katılımcı olmuştur.

5. TARTIŞMA

Tükenmişlik sendromunun yavaş ve sinsice gelişen bir belirtiler yumağı olduğu düşünülmektedir. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmenin sinsi sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve zamanında teşhis edilerek gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2008). İlk defa gönüllü sağlık çalışanlarında gözlemlenmiş olan tükenmişlik, insanla yüz yüze olunan diğer meslek gruplarında da gözlenebilmektedir (Maslach, 1976). Tükenmişlik, Maslach tarafından geliştirilen ve kendi içinde üç alt ölçeğe ayrılan (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel başarı) Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile ölçülebilmektedir. Bu çalışmada MTÖ ve alanyazın dikkate alınarak oluşturulmuş olan Kişisel Bilgi Formu kullanılarak Türkiye’de çalışan Dil ve Konuşma Terapistlerinin (DKT) tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Mevcut çalışmada yapılan betimsel analiz sonuçlarına göre Türkiye’de çalışan 167 DKT’nin yanıt verdiği MTÖ’den alınan maksimum puan 72 olurken minimum puan ise 7’dir. Ölçekten alınan puan ortalaması $35,252 \pm 13,529$ şeklindedir. Alt ölçeklerden Duygusal Tükenme ortalaması $18,180 \pm 8,150$ olarak orta düzeyde (Min=0; Maks=36), Duyarsızlaşma ortalaması $5,599 \pm 4,092$ olarak düşük düzeyde, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeği ise $11,473 \pm 4,557$ olarak düşük düzeyde bulunmuştur. Her alt ölçeğin kendi içerisinde analizi yapıldığında katılımcılar Duygusal Tükenme alt ölçeğinde 69’u (%41,3) düşük, 72’si (%43,1) orta ve 26’sı (%15,6) yüksek düzeyde tükenmiş olarak dağılmaktadırlar. Duyarsızlaşma alt ölçeğinin analiz sonuçları incelendiğine katılımcıların 104’ünün (%62,3) düşük, 53’ünün (%31,7) orta ve 10’unun (%6,0) yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğine göre ise 125’inin (%74,9) düşük, 41’inin (%24,6) orta ve 1’inin (%0,6) yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı ulaşılan analiz sonuçları arasındadır. Duygusal tükenmenin duyarsızlaşma ile düşük kişisel başarı hissini de etkilediği ve tükenmenin bu boyutla başladığı bilinmektedir. Bu sebeple Duygusal Tükenme alt ölçeğindeki artışın diğer alt ölçekleri de etkileyerek genel tükenmişlik seviyesinde bir artışa yol açabileceği düşünülmektedir.

İtalya’da yapılan, rehabilitasyon hizmeti veren sağlık meslek gruplarının tükenmişliğinin MTÖ kullanılarak karşılaştırıldığı çalışmaya 101 DKT, 210 fizyoterapist

ve 80 ergoterapist katılım sağlamıştır. Toplamda 391 katılımcının %14'ünde yüksek tükenmişlik riski tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde tükenmişlik yaşama riski en düşük olan grup DKT'ler olarak bulunmuştur. Meslek grupları arası tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasında anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır. Çalışmada Sağlık Güvenlik Yönetimi Standartları Gösterge Aracı'ndan faydalanılmış, tükenmişlik riskinin artmasında; kişinin işindeki eylemlerinde ne kadar söz sahibi olabildiği, yönetimden ve meslektaşlarından ne ölçüde destek alabildiği, olumlu çalışma davranışları, mesleki sınırlarında ne ölçüde kalabildiği, organizasyonel değişimin (büyük veya küçük) organizasyonda nasıl yönetildiği ve iletildiği maddelerinin etkili olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır (Bruschini vd., 2018).

Mevcut çalışmada Kişisel Bilgi Formu'nun sonunda bulunan açık uçlu soruya Türkiye'de çalışan DKT'lerin verdikleri cevapların İtalya'da rehabilitasyon çalışanları ile yapılan araştırmada tükenmişliğe sebep olduğu düşünülen nitel bulgular ile benzerlik gösterdiği görülmüştür (Bruschini vd., 2018). Yine mevcut çalışma ile benzer şekilde Durmaz, (2023) DKT'lerin çalışma hayatlarındaki zorlukları incelediği çalışmasında ailelerin iş birliği kurmaması, ailelerin beklenti düzeyinin yüksek olması, katılımcıların kendini mesleki anlamda deneyimsiz hissetmesi, çalışma ortamının elverişsiz olması, işveren kaynaklı sorunlar ve yoğun iş saatleri gibi faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

McLaughlin vd. (2008) Avustralyalı 18 DKT ile yaptıkları nitel çalışmada, görüşülen kişilerde kişisel başarı hissini azaldığını tespit ederek tükenmişlik riski altında oldukları sonucuna varmışlardır. Ayrıca katılımcıların DKT olarak çalışmanın olumsuz yönleri sorusuna; DKT'lerin vaka profilinin geniş bir yelpazeyi kapsaması ve bunu takip eden zaman baskısı, azalmış mesleki yeterlilik, saygı, değer ve özerklik eksikliği ile yeni mezunların refahına yönelik endişeler gibi cevaplar verdikleri görülmüştür. McLaughlin vd. (2008) çalışmasının mevcut çalışmanın nitel bulguları başlıklarından mesleki yetersizlik hissi ve mesleki alan ihlali başlıklarıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

İranlı DKT'lerin tükenmişlik düzeylerinin MTÖ kullanılarak incelendiği çalışmada ise 182 katılımcının %97,3'ünde tükenmişlik tespit edilmiştir. Katılımcıların %44'ü hafif düzeyde tükenmişlik bulgularına sahipken, %53,3'ü ise orta düzeyde tükenmişlik bulguları göstermiştir. Çalışmada haftalık vaka yükü fazla olan, geliri az olan ve eğitim kurslarına daha az katılabilen DKT'lerin tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur (Kasbi vd., 2018). Yapılan

çalışmada mevcut çalışmayla benzer şekilde aylık geliri yeterli düzeyde bulmayan DKT'lerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik seviyesine sahip oldukları görülmüştür. Buna ek olarak eğitim düzeyi lisans seviyesi olan katılımcıların düşük kişisel başarı hissi puanları eğitim düzeyi yüksek lisans olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bu bulgular da mevcut çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir.

5.1. Tükenmişlik Düzeyi ve Cinsiyet

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre erkek katılımcıların tükenmişlik toplam puanları ($\bar{x}=40,483$) kadın katılımcıların tükenmişlik toplam puanlarına göre ($\bar{x}=34,152$) daha yüksektir. Alt ölçeklerden Duyarsızlaşma alt ölçeği özelinde cinsiyete göre anlamlı bir fark gözlemlenmekte olup erkek katılımcıların puanını kadın katılımcılardan yüksektir. Bu bulgu çeşitli meslek gruplarıyla yapılan alanyazındaki bazı çalışmalarla benzerlik gösterirken bazı konularda farklılıklar göstermektedir. Sürgevil ve Budak (2005) ve Genç (2022) tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmalarda kadınların tükenmişlik düzeyinin erkeklerden yüksek olduğunu; Girgin ve Baysal (2005) ve Polatçı vd. (2007) ise yaptıkları çalışmalarda erkeklerin tükenmişlik düzeyinin kadınlardan yüksek olduğunu bulmuşlardır. Naktiyok ve Karabey (2005) ve Şanlı (2006) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyet faktörünün istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar yaratmadığı ortaya konmuştur. Mevcut çalışma bulgularında cinsiyet faktörünün tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç yaratmasının sebebinin erkek katılımcı sayısının azlığı olabileceği düşünülmektedir.

5.2. Tükenmişlik Düzeyi ve Yaş

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda MTÖ'nün alt ölçeklerinde Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı hissi alt ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Buna göre; Duyarsızlaşma alt ölçeğinden 26-30 yaş aralığında çalışan DKT'lerin aldığı puan ortalaması ($\bar{x}=6,943$), 25 yaş ve altı olanların puan ortalamasından ($\bar{x}=5,388$) ve 31 yaş ve üzeri olanların puan ortalamasından ($\bar{x}=4,188$) yüksek bulunmuştur. Bir diğer alt ölçek olan Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinde ise 25 yaş ve altı olan DKT'lerin aldığı

puanların ortalaması ($\bar{x}=12,017$), 31 yaş ve üzeri çalışanların puan ortalamasından ($\bar{x}=8,500$) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Mesleğin ilk yıllarında deneyimin az olması veya beklentilerin gerçek dışı olması sebepleriyle kişisel başarıda tatmine ulaşamamasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak duyarsızlaşma alt ölçeğinde orta yaş grubuna sahip katılımcılarda diğer gruplara göre yüksek puanlar elde edilmesinin sebebi olarak duyarsızlaşmanın bir sürece bağlı olarak ortaya çıkması fakat yaş arttıkça deneyimin de artması sebebiyle kişisel başarı hissindeki artışın duyarsızlaşmayı azaltması gösterilebilir.

Aydın (2015) gemi adamları ile yaptığı çalışmasında 21 yaş ve altı, 22-30, 31-40, 41-50, 51 yaş ve üzeri olmak üzere yaş dağılımını 5 gruba ayırarak analiz etmiştir. Bu analiz sonucuna göre Duyarsızlaşma Alt Ölçeği'nden en yüksek puan ortalamasına sahip grup 22-30 yaş aralığındaki grup olurken, en az puan ortalamasına sahip grup 31-40 yaş aralığında olanlar olarak bulunmuştur. Mevcut çalışma bulguları ile benzer şekilde duyarsızlaşmanın sürece bağlı olarak çeşitli faktörlerden etkilendiği görülmektedir.

Otacıoğlu, (2008) yaptığı çalışmada 26-35 yaş grubunda bulunan müzik öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyinin 36-45 yaş grubundaki müzik öğretmenlerine göre yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bu sonucun sebebinin ise genç çalışanlarda mesleğe bağlanmanın henüz olmayışı ve meslekle ilgili sorunlarla başa çıkmak için gerekli özelliklere deneyim azlığı sebebiyle henüz sahip olmamaları şeklinde açıklamıştır. Mevcut çalışma bulgularında da 31 yaş ve üzeri katılımcıların genel tükenmişlik puan ortalamaları ($\bar{x}=28,75$) diğer gruplara göre düşük bulunmuştur. Buna sebep olarak alanyazın ile benzer şekilde yaşla beraber gelen deneyim artışı kaynak olarak gösterilebilir.

Alanyazındaki bazı çalışmaların ise tükenmişlik ve yaş faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamadıkları görülmektedir. Metin ve Gök Özer (2007) hemşirelerin tükenmişlik düzeyini belirlemek için yaptıkları çalışmada mesleki tükenmişlik hissi ve yaş grupları arasında anlamlı bir sonuca ulaşamamışlardır. Benzer şekilde Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde çalışan meslek elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada da yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı sonuca ulaşamamıştır (Işıkhani, 2017).

5.3. Tükenmişlik Düzeyi ve Çalışılan İl

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin çalıştıkları il ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya katılan katılımcıların çalıştıkları iller

yoğunluklar göz önüne alınarak; İstanbul, Ankara, Bursa, Eskişehir ve diğer İller olmak üzere 5 gruba ayrılmıştır. Yapılan istatistiksel analiz sonucu MTÖ'nün 3 alt ölçeğinde ve tükenmişlik toplam puanı açısından bakıldığında belirlenen 5 grup arasında anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. Fakat analiz sonuçları incelendiğinde İstanbul, Ankara Bursa gibi büyükşehirlerde çalışan DKT'lerin tükenmişlik puanlarının ortalaması karşılaştırılan diğer illere göre görece yüksek olduğu görülmüştür.

Çimen (2002), Sağlık Personeli normları ile Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personeli'nin tükenmişlik düzeylerini MTÖ kullanarak karşılaştırdığı çalışmada bölge gelişmişlik düzeyinin sağlık personeli üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışmada bölgelerin gelişmişlik düzeyleri, Birleşmiş Milletler Türkiye Barosu tarafından 1998 yılında hazırlanmış olan İnsani Gelişme Raporu baz alınarak belirlenmiş; doğumda yaşam beklentisi, okuryazarlık oranı, kişi başına düşen gelir düzeyi gibi kriterlere göre değerlendirilmiştir.

Mevcut çalışmada tükenmişlik düzeyi ve çalışılan il arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasına rağmen İstanbul, Ankara ve Bursa gibi büyükşehirlerde çalışan DKT'lerin tükenmişlik puan ortalamasının yüksek bulunmasının bu gibi büyükşehirlerin Türkiye'nin diğer şehirlerine göre daha zorlayıcı yaşam koşullarına sahip olması ile ilgili olduğu söylenebilir.

5.4. Tükenmişlik Düzeyi ve Eğitim Düzeyi

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin eğitim düzeyi ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcılar eğitim düzeylerine göre yüksek lisans, doktora düzeyi için lisansüstü grup ve lisans düzeyi ayrı bir grup olmak üzere toplamda 2 grupta incelenmişlerdir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda eğitim düzeyi ile MTÖ'nün Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeği arasında anlamlı sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuca göre eğitim düzeyi lisans seviyesi olan DKT'lerin Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalaması ($\bar{x}=11,957$) eğitim düzeyi lisansüstü seviyesi olan DKT'lerin Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamasından ($\bar{x}=8,963$) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Tükenmişlik toplam puanları bakımından lisans ve lisansüstü grubu karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamış olsa da lisans düzeyi eğitim seviyesine sahip katılımcıların toplam puanı ortalaması ($\bar{x}=36,114$) lisansüstü düzey eğitim seviyesine sahip katılımcılarınkinden ($\bar{x}=30,778$) yüksek bulunmuştur. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde de benzer şekilde lisans düzeyi eğitim

seviyesine sahip katılımcıların ölçek puan ortalamalarının lisansüstü düzey eğitim seviyesine sahip katılımcıların ölçek puan ortalamalarından yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile Düşük Kişisel Başarı Hissi'nde azalmanın meydana gelmesinin kişinin kendini mesleğinde daha yetkin hissetmesi, mesleğiyle ilgili güncel gelişmeleri daha yakından takip edebilmesi gibi sebeplerle ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Mevcut araştırmanın bulguları alanyazındaki bazı çalışmalarla benzerlik gösterirken bazı çalışmaların bulgularıyla da farklılık göstermektedir. Cemaloğlu ve Şahin (2007) yaptıkları çalışmada eğitim düzeyinin yükselmesi ile Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde azalma olduğu sonucuna ulaşmışlar ve bu durumu mesleğe hazır bulunurluğun artması, değişen eğitim sistemine çabuk adapte olunabilmesi gibi sebeplerle ilişkilendirmişlerdir. Çağlar ve Demirtaş (2011) MTÖ kullanılarak yaptıkları, dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile en son mezun oldukları yükseköğretim kurumu seviyesinin karşılaştırıldığı çalışmada istatistiksel olarak anlamlı sonuca ulaşamamışken, Sezgin, vd. (2012) yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi düzeyinin yükselmesi ile tükenmişlik düzeyinde anlamlı artışın meydana geldiği, doktora ve yüksek lisans mezunu eğitim denetmenlerinin lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmışlar ve bu durumu eğitim seviyesinin yükselmesinin beklentileri de doğru oranda arttırması sebebiyle olabileceği yorumunda bulunmuşlardır.

5.5. Tükenmişlik Düzeyi ve Çalışılan Ortam

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin tükenmişlik düzeyleri ve çalıştıkları ortam arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada katılımcılar arasında tükenmişlik toplam puan ortalamaları ve Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinde anlamlı farklılaşma gözlenmiştir. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde çalışan DKT'lerin tükenmişlik toplam puan ortalamaları ($\bar{x}=37,207$), Özel Klinik/Danışmanlık Merkezi'nde çalışan DKT'lerin tükenmişlik toplam puan ortalamalarından ($\bar{x}=26,960$) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Buna ek olarak hastanede çalışan DKT'lerin tükenmişlik toplam puan ortalaması ($\bar{x}=35,682$) da Özel Klinik/Danışmanlık Merkezi'nde çalışan DKT'lerin tükenmişlik toplam puan ortalamalarından ($\bar{x}=26,960$) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeği ile çalışılan ortam arasındaki ilişkinin incelendiği istatistiksel analiz sonucunda Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde

çalışan DKT'lerin puan ortalaması ($\bar{x}=12,342$), Özel Klinik/Danışmanlık Merkezi'nde çalışan DKT'lerin puan ortalamasından ($\bar{x}=8,920$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bu durumda Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde çalışan DKT'lerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik hissine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Nitel veriler incelendiğinde Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde çalışma saatlerinin ve takip edilen danışan sayısının diğer çalışma ortamlarına göre daha yüksek olması, buna bağlı olarak terapi takibinin zorlaşması, çalışılan ortamın elverişli olmaması, idari işleyişin verilen hizmet kalitesini düşürmesi, diğer meslek grupları tarafınca mesleki sınır ihlallerinin yaşanması gibi faktörlerin yer almamasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde alan Özel Klinik/Danışmanlık Merkezi'nde DKT'lerin tükenmişlik toplam puan ve diğer 3 alt ölçekte de diğer gruplardan tutarlı olarak düşük puan almasının sebebi yukarıda bahsedilen faktörlere en az maruz kalan grup olması olabilir.

5.6. Tükenmişlik Düzeyi ve Haftalık Çalışılan Gün Sayısı

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin tükenmişlik düzeyleri ve haftalık çalıştıkları gün sayısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcılar haftalık çalıştıkları gün sayısına göre; 1-2 gün, 3-4 gün, 5 gün ve üstü olmak üzere 3 grupta incelenmişlerdir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda haftalık çalışılan gün sayısı ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde toplam tükenmişlik düzeyi ortalaması, Duygusal Tükenme alt ölçeği ve Duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5 gün ve üstü çalışan DKT'lerin puanları diğer gruplara göre daha yüksek olmakla beraber Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinde ise 3-4 gün çalışan DKT'lerin puanı diğer gruplara daha yüksek bulunmuştur.

Mevcut araştırma bulguları alanyazın ile benzerlik göstermektedir. Işıkhan (2017) özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyine etki eden faktörler üzerine yaptığı çalışmasında haftalık çalışma saati ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır. Akten (2007) rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin incelenmesine yönelik yaptığı çalışmasında, haftalık 20-30 saat çalışanlar ile 30 saat ve üzeri çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır. Alanyazın incelendiğinde haftalık çalışma saati ve tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamasa da çalışma saati yüksek olan katılımcıların daha yüksek tükenmişlik puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür (Sümer, 2007; Babaoğlu vd., 2012). Bu

kapsamda araştırma sonucunda elde edilen bulgular alanyazındaki çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

5.7. Tükenmişlik Düzeyi ve Haftalık Değerlendirme/Terapi Sıklığı

Mevcut çalışmada katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ve haftalık değerlendirme/terapi sıklığı arasındaki ilişki incelenmiş, sonucun anlamlı düzeyde olmadığı bulunmuştur. Katılımcılar haftalık olmak üzere 1- 8 seans, 9-24 seans, 25-40 seans ve 41 üstü seans olmak üzere gruplara ayrılarak incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamış olsa da haftalık 41 üstü seans alan DKT'lerin diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde alt ölçek ve tükenmişlik toplam puanına sahip oldukları görülmüştür.

Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada haftalık çalışma saatleri fazla olan öğretmenlerin tüm alt ölçeklerde anlamlı düzeyde yüksek puanlara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Akman vd., 2010). Benzer şekilde polis memurları yapılan tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada da haftalık 60-79 saat çalışan polis memurlarının 40-59 saat çalışanlara göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları bildirilmiştir (Gündüz vd., 2007). Sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalarda da çalışma saatinin tükenmişlik üzerinde önemli etkileri olduğu görülmüştür (Bennet ve Kelaher, 1994; Sever, 1997). Mevcut çalışma bulguları ve literatür bulgularının benzerlik göstermediği görülmektedir. Bu durumun sebebinin mevcut çalışmadaki katılımcı sayısının az olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

5.8. Tükenmişlik Düzeyi ve Deneyim Yılı

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin tükenmişlik düzeyleri ve mesleki deneyim yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır. 1 yıldan az süredir DKT olarak çalışan katılımcıların Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinden aldıkları puan ortalaması, 5 yıl ve daha uzun süredir DKT olarak çalışan katılımcıların puan ortalamasından anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farka ulaşılamamış da olsa; tükenmişlik toplam puan ortalaması, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeğinde de benzer şekilde 5 yıl ve daha uzun süredir çalışan DKT'lerin diğer gruplara göre daha düşük puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Bu bulgunun yaş ve meslekte geçirilen sürenin deneyimde de artışa yol açtığı ve kişinin kendini mesleğinde daha yeterli hissetmesi ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

Bu açıdan bulgular incelendiğine mevcut çalışmanın bulguları alanyazındaki kaynaklarla benzerlik göstermektedir. Erol vd., (2007) asistan hekimlerde tükenmişlik düzeyini araştırdıkları çalışmalarında yaş ve hekimlik süresindeki artışın tükenmişlik düzeyini negatif yönde etkilediği ve azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Kaya vd., (2010) bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında mesleki deneyim süresinin artmasının genel tükenmişlik düzeyini düşürdüğü sonucuna ulaşmışlardır. Taycan vd., (2006) hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında da benzer şekilde meslekte geçirilen sürenin Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeği ile ters orantılı seyrettiği sonucuna ulaşmışlardır. Dolunay, (2002) öğretmenler ile yaptığı çalışmada, Demir vd, (2003) hemşirelerle yaptıkları çalışmalarında ve Anıl vd., (2017) Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları uzmanlık öğrencileri ile yaptıkları çalışmalarında deneyim yılı ve kıdem artmasının Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinde düşüşe yol açarak tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu kapsamda mevcut çalışma bulgularının alanyazın ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

5.9. Tükenmişlik Düzeyi ve Aylık Gelir Düzeyi

Mevcut çalışmada Türkiye’de çalışan DKT’lerin tükenmişlik düzeyleri ve aylık gelir düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Aylık gelirini yeterli bulanlar, bulmayanlar ve kararsız kalanlar olarak 3 farklı grupta yapılan istatistiksel analiz sonucunda; aylık gelirini yeterli bulmayan katılımcıların tükenmişlik toplam puanları ortalaması ($\bar{x}=39,140$), aylık gelirini yeterli bulanların ($\bar{x}=33,143$) ve kararsız kalanların ($\bar{x}=33,400$) tükenmişlik toplam puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Alt ölçekler incelendiğinde Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde de tükenmişlik toplam puan ortalaması analizi sonucuyla paralel bir sonuca ulaşılmıştır. Aylık gelirini yeterli bulmayan katılımcılar 2 alt ölçekte de aylık gelirini yeterli bulanlar ve kararsız kalanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek puana sahip oldukları görülmüştür. Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinde ise aylık gelir düzeyi ve tükenmişlik arasında anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır.

Aylık gelir düzeyi kişinin yaşam standartlarına doğrudan etki eden bir faktördür. Dolunay (2002) öğretmenler ile yaptığı çalışmada aylık maaş düzeyinin genel tükenmişlik ve kişisel başarı hissinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Demir vd., (2015) akademisyenler ile yaptıkları çalışmada aylık maaşı 3500

TL'den daha az olan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin, aylık maaşı 3500-5500 TL seviyesinde olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Taycan vd., (2006) hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini sosyodemografik özelliklere göre inceledikleri çalışmalarında; aylık gelirini yeterli bulmayan katılımcıların tükenmişlik puan ortalamalarının yeterli bulanlara göre yüksek olduğu, Duyarsızlaşma alt ölçeğinde aylık gelirini yeterli bulanların ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük olduğu, Kişisel Başarı alt ölçeğinde ise aylık gelirini yeterli bulanların bulmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bir puan aldıkları sonuçlarına ulaşmışlardır. Tekin (2011), askeri hastanelerde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada; psikolojik dayanıklılığın tükenmişlikle ters orantılı olduğu, psikolojik dayanıklılık arttıkça tükenmişlik düzeyinin düştüğü sonuçlarına ulaşmıştır. Psikolojik dayanıklılığı istatistiksel olarak anlamlı ölçüde etkileyen faktörlerden birinin aylık gelir düzeyi olduğu, gelir düzeyinin arttıkça psikolojik dayanıklılığın da arttığı çalışmada ulaşılan bulgular arasındadır. Alanyazın incelendiğinde mevcut çalışma bulguları ile benzer şekilde aylık gelir düzeyini yeterli bulmayan katılımcıların yeterli bulanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek tükenmişlik seviyelerine sahip oldukları çalışmaların yoğunlukta olduğu görülmüştür (Şad ve Şahin, 2018; Serter, 2021; Erturan vd., 2021). Bu kapsamda aylık gelir düzeyinin yeterli bulunmasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür.

5.10. Tükenmişlik Düzeyi ve Meslek Değişirme Düşüncesi

Mevcut çalışmada Türkiye'de çalışan DKT'lerin tükenmişlik düzeyleri ve meslek değiştirme düşünceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Katılımcılar genel tükenmişlik puanları noktasında karşılaştırıldıklarında Kişisel Bilgi Formu'nda "Mesleğinizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz?" sorusuna "Evet, düşünüyorum." cevabını veren katılımcıların genel tükenmişlik puan ortalaması ($\bar{x}=47,539$) "Hayır, düşünmüyorum." cevabını veren katılımcıların genel tükenmişlik puan ortalamasından ($\bar{x}=29,408$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Ayrıca "Kararsızım." cevabını veren katılımcıların genel tükenmişlik puan ortalaması da ($\bar{x}=42,684$), "Hayır, düşünmüyorum." cevabını veren katılımcıların genel tükenmişlik puan ortalamasından ($\bar{x}=29,408$) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Alt ölçekler incelendiğinde de genel tükenmişlik puan ortalaması ile benzer şekilde 3 alt ölçekte de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmuştur. Mesleği bırakma

düşüncesi olan katılımcıların Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Hissinde Düşüş alt ölçeklerinin tamamında mesleği bırakma düşüncesi olmayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür. Buna ek olarak “Kararsızım.” cevabını veren katılımcıların alt ölçek puan ortalamaları, tüm alt ölçeklerde olmak üzere “Hayır, düşünmüyorum.” cevabını veren katılımcıların alt ölçek puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Işıkhan (2017) Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi çalışanları ile yaptığı çalışmasında, Mesleği İsteyerek Seçme ve Mesleğin Kendisine Uygun Olduğunu Düşünme maddelerinin cevapları ile MTÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmanın bulgularında mesleği isteyerek seçen katılımcılar ve mesleğin kendisine uygun olduğunu düşünen katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, mesleği istemeyerek seçen ve mesleği kendisine uygun bulmayan katılımcıların tükenmişlik puanlarından anlamlı ölçüde daha düşük bulunmuştur.

Cemaloğlu ve Şahin (2007) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değişkenler bakımından inceledikleri çalışmalarında, mesleği isteyerek yapan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin mesleği istemeyerek yapan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinden MTÖ'nün 3 alt ölçeğinde de daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yıldız (2012) rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini araştırdığı çalışmasında; mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin, mesleğini istemeyerek yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durumu mesleğini sevgi gibi olumlu duygularla yerine getiren çalışanların mesleklerinde karşılarına çıkan olumsuz durumlara karşı daha esnek olabilecekleri ile ilişkilendirmiştir.

Öztürk Çiftci vd., (2015) yaptıkları çalışmalarında tükenmişlik düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşmışlardır. Bu durumu bireylerin yaşadıkları tükenmişlik hissi ile mevcut işlerini bağdaştırmaları sonucunda mesleklerini değiştirerek söz konusu duygudan kurtulmak istemeleri ile ilişkilendirmişlerdir.

Mevcut çalışma bulgularının alanyazın ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Meslek değiştirme düşüncesine sahip kişilerin mesleklerine bağlanmalarının olmayacağı, meslekleri ile ilgili yaşadıkları sorunu çözmeye karşı motivasyonlarının daha düşük olacağı düşünülmektedir. Bu düşünceye sahip kişiler mesleklerinden duygusal bir tatmin alamayarak kendilerini mesleklerinden soyutlamakta ve

duyarsızlaşmaya doğru gidebilmektedirler. Ayrıca kendilerini mevcut mesleklerinde geliştirme isteklerinin olmayacağı ve bu sebeple kişisel başarı hissinde de sorun yaşayacakları düşünülmektedir. Mevcut çalışma bulguları kapsamında meslek değiştirme düşüncesinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

5.11. Tükenmişlik Düzeyi ve İş Yerine Ulaşım Şekli

Mevcut çalışmada Türkiye’de çalışan DKT’lerin tükenmişlik düzeyleri ve iş yerlerine ulaşım şekilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. İş yerine; yürüyerek, iş yerinin servisi ile, toplu taşıma ile veya kendi aracı ile ulaşan katılımcıları tükenmişlik puan ortalamaları hem genel düzeyde hem de alt ölçeklerin hiçbirinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Alanyazın incelendiğinde mevcut çalışma bulguları ile benzer sonuçlara ulaşılmış olan çalışmalar olduğu görüldüğü gibi anlamlı sonuca ulaşan çalışmalar olduğu da görülmüştür. Akyüz (2015) hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerini incelediği çalışmasında iş yerine ulaşım şekli ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşamazken Taycan vd., (2006) hemşirelerle yaptıkları çalışmalarında, iş yerine ulaşım şeklinin Kişisel Başarı Hissinde Düşüş ve Duyarsızlaşma alt ölçekleri ile istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkili oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Mevcut çalışmada istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamış olmasının nedeninin DKT mesleğinin henüz Türkiye’de yeni bir meslek olması sebebiyle lisans düzeyinde mezun sayısının çok olmaması ve bununla doğrudan ilişkili olarak çalışma imkanlarının görece fazla olması sebebiyle çalışanların kendilerine yakın olan iş yerlerini seçme eğiliminde olmaları olduğu düşünülmektedir.

6. SONUÇ, ÖNERİLER VE SINIRLILIK

Bu bölümde mevcut çalışmanın sonuçlarından bahsedilecek, çalışmadaki sınırlılıklar incelenmiş ve gelecekte yapılması düşünülen çalışmalar için önerilerde bulunmuştur.

6.1. Sonuç

Bu çalışmada Türkiye’de çalışan Dil ve Konuşma Terapistlerinin (DKT) tükenmişlik düzeyleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılarak incelenmiş ve çeşitli faktörlerle olan ilişkisi araştırılmıştır. Çalışmaya 138’i kadın ve 29’u erkek olmak üzere toplamda 167 DKT katılım sağlamıştır. Katılımcılar MTÖ ve Kişisel Bilgi Formu’nu Google Forms aracılığı ile çevrimiçi olarak doldurmuşlardır.

Katılımcıların genel tükenmişlik puan ortalamaları incelendiğinde orta düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunu takiben duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt ölçeklerinde ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Maslach tükenmişlik modeline göre duygusal tükenme yaşayan kişi bu evreyi takiben duyarsızlaşmakta ve son olarak ise kişisel başarı hissinde düşüş yaşamaktadır. DKT’lerin duygusal tükenme evresinden orta düzeyde bir puan almaları tükenmişlik seviyelerinin ilerleyebileceğini göstermektedir.

Çalışma bulgularında erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek genel tükenmişlik puanına sahip oldukları ve daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu farkın sebebinin katılımcı sayılarının cinsiyete göre dengeli dağılmıyor oluşundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan katılımcılardan 26-30 yaş aralığında olanların 25 yaş ve altı ile 31 yaş ve üzeri katılımcı gruplarına göre anlamlı düzeyde yüksek duyarsızlaşmaya maruz kaldıkları; 25 yaş ve altı katılımcıların ise 31 yaş ve üzeri katılımcı grubuna göre daha yüksek düzeyde Düşük Kişisel Başarı Hissi puanına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak meslekte edinilen deneyimin kişisel başarıda etkili olduğu düşünülebilir. Buna ek olarak 26-30 yaş aralığında duyarsızlaşmanın daha yüksek olmasının sebebinin kişinin işe yeni başlayan veya mesleğin ilk yıllarında olan birine göre daha gerçekçi beklentiler içerisine girmesi, hayatındaki belirsizliklerin 31 yaş ve üzerine göre daha az netleşmiş olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Lisans mezunu katılımcıların lisansüstü mezuniyete sahip katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek Düşük Kişisel Başarı Hissi puanlarına sahip olmaları bulgusu literatürle örtüşmektedir. Eğitim seviyesinin artması tükenmişliği düşürmektedir. Kişinin mesleğinde edindiği deneyim ve kendine kattığı bilgiler özellikle MTÖ'nün Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutu ile doğrudan ilişkidir.

Çalışılan ortamın tükenmişlik üzerine etkisine bakıldığında Özel Klinik Danışmanlık/Merkezi'nde çalışan DKT'lerin diğer çalışma ortamlarına göre daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi çalışanlarının toplam tükenmişlik puan ortalamaları ve Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeği puanları Özel Klinik Danışmanlık Merkezi'nde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Hastanede çalışan DKT'lerin de toplam tükenmişlik puan ortalaması Özel Klinik/Danışmanlık Merkezi'nde çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Özel Klinik Danışmanlık Merkezi'nde daha az tükenmişlik yaşanması danışan akışının randevu sistemi ile daha kontrollü ilerliyor oluşu, çalışanın çalışma saatleri noktasında daha esnek davranabilmesi, yönetici mobingine maruz kalınmayışı, kişinin mesleki gelişimi noktasında kendini daha motive hissediyor oluşu ile ilgili olabilir.

Deneyim yılı arttıkça Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinde azalma olduğu literatürle uyuşan bulgular arasındadır. 1 yıldan az süredir çalışmakta olan DKT'ler 5 yıldan fazla süredir alanda olan DKT'lere göre kendilerini mesleklerinde daha başarısız hissetmektedirler. Mesleğinin sorumluluklarını yerine getirme ile ilgili kişinin kendinden şüphe duyması tükenmişlik belirtileri arasındadır.

Alan yazın ile uyumlu olacak şekilde aylık gelirin DKT'ler arasında da tükenme üzerinde etkisinin olduğu çalışmanın ulaşılan sonuçlarındandır. Buna göre aylık gelirini yeterli bulmayan DKT'ler kendilerini bu konuda kararsız hisseden ve aylık gelirini yeterli bulan DKT'lere göre anlamlı düzeyde yüksek tükenmişlik puan ortalamasına sahiptirler. Alt ölçeklere bakıldığında da bu durumun Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma için değişmediği görülmektedir. Fakat aylık gelir düzeyini yeterli bulup bulmama ile Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır.

Meslek değiştirme düşüncesine sahip olan DKT'lerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik seviyesi ile mücadele ettikleri çalışmanın sonuçlarındandır. Buna ek olarak bu konuda kendini kararsız hisseden DKT'lerin de meslek değiştirmeyi düşünmeyenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Çalışılan il ile tükenmişlik seviyesi arasında anlamlı bir sonuca ulaşamamış olsa da İstanbul gibi büyükşehirlerde çalışan DKT'lerin diğer illere göre tükenmişlik puan ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Tükenmenin sinsi bir şekilde ilerleyen süreç olması göz önüne alındığında İstanbul ilinde yaşayan DKT'lerin diğer illere göre tükenme noktasında daha yüksek risk taşıdıkları söylenebilir.

Literatürle örtüşmeyen şekilde haftalık çalışılan gün sayısı ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı sonuca ulaşamamıştır. Benzer şekilde iş yerine ulaşım şeklinin de tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

6.2. Öneriler

DKT'lerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılacak başka bir çalışmada; katılımcı sayısının yükseltilmesi, medeni durum, çocuk sayısı, mesleği isteyerek seçme gibi kişisel faktörlerin çeşitlendirilerek tükenmişlikle olan ilişkisinin incelenmesi önerilmektedir. Ek olarak bölge-şehir temelli araştırmalar yapılmasının daha detaylı istatistiksel bulgular sağlayacağı düşünülmektedir.

Öte yandan tükenmişlikle ilgili farkındalığın artırılması gerektiği düşünülmektedir. İşverenler ve çalışanlar tükenmişliğin erken semptomlarının fark edilmesi ve tükenmişlikle baş etme stratejilerinin öğrenilmesi noktasında eğitimlerle desteklenmelidir. Ayrıca DKT'lerin lisans eğitim müfredatına danışan aileleriyle etkili iletişim kurabilme ile ilgili bir ders eklenmesinin tükenmişlik üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

6.3. Sınırlılıklar

Ülkemizde Dil ve Konuşma Terapisi mesleğinin hala gelişmekte olması ve mezun sayısının az olması sebebiyle katılımcı sayısı 167 ile sınırlı kalmıştır. Cinsiyet oranının dengeli dağılmıyor oluşu da çalışmanın sınırlılıklarındandır. Çalışmada Türkiye'nin tamamının ele alınmış olması detaylı bir incelemeyi zorlaştırmıştır. Bölge veya şehir temelli incelemelerin daha detaylı bulgular sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin çalışma koşulları ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3 (1), 21-34.
- Al-Zubair N, Sultan Al-ak'hali M, Ghandour I. (2015). Stress among dentists in Yemen. *The Saudi J for Dent Res*. 6 (2), 140-5.
- Anıl, M., Yurtseven, A., Yurtseven, İ., Ülgen, M., Anıl, A. B., Helvacı, M., & Aksu, N. (2017). Çocuk sağlığı ve hastalıkları uzmanlık öğrencilerinde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Turkish Archives of Pediatrics*, 52 (2).
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96.
- ARI, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. ve Kahraman A., 2007. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465-484.
- Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1-Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170-1189.
- Aydın, T. (2015). Gemi adamlarının maslach tükenmişlik modeli ile incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Aydoğdu, H. (2022). Diş hekimliği lisansüstü öğrencilerinde “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve “Eksik Kalma Korkusu” skalasının değerlendirilmesi. Diş Hekimliğinde Uzmanlık Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Babaoğlu, Ü. T., Cevizci, S., & Arslan, M. (2012). İstanbul’da çalışan veteriner hekimlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri. *Kafkas Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dergisi*, 18 (4): 599-604.
- Bailey, R.D. (1985). *The burnt-out helper: coping with stress in earing*. Blackwell Scientific Publications Ltd.
- Baysal, A. (1995). Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Bennett, L., & Kelaher, M. (1994). Longitudinal predictors of burnout in HIV/AIDS health professionals. *Australian Journal of Public Health, 18*(3), 334-336.
- Beyoğlu, E., Erdoğan, A., & Okyay, R. A. (2022). Asistan hekimlerde tükenmişlik sendromu. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 17*(2), 222-227.
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25* (2), 87-101.
- Bruschini, M., Carli, A., & Burla, F. (2018). Burnout and work-related stress in Italian rehabilitation professionals: A comparison of physiotherapists, speech therapists and occupational therapists. *Work, 59* (1), 121-129.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20* (2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. Ve Köklü, N. (2018). Sosyal bilimler için istatistik. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 15* (2), 463-484.
- Cerit, G. N., Aykal, G., Güzel, A. Y. S. U. N., & Kara, İ. (2016). Bir hastanede çalışan yoğun bakım hemşirelerinde tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi. *Anadolu Kliniği Dergisi, 21* (2), 109-118.
- Choy H, Wong M. (2017). Occupational stress and burnout among Hong Kong dentists. *Hong Kong Med J. 23* (5): 480-8.
- Çağlar, Ç., & Demirtaş, H. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 30-49.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2*(1).
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara, Turkey.*
- Çelik, O. M., (2023). Mesleki tükenmişlik kavramı ve mesleki tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Çetinkaya, H. (2017). Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Çimen, M., & Ergin, C. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi, 43* (2), 169-176.
- Damar, Ş. (2023). Hemşire gebelerin tükenmişlik düzeyinin bakım davranışlarına etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.

- Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International journal of nursing studies*, 40 (8), 807-827.
- Demir, R., Türkmen, E., & Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1 (4), 986-1008.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi” genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu” araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1).
- Durmaz, B. (2023). Türkiye'deki dil ve konuşma terapistlerinin çalışma hayatında yaşadığı zorluklar ve olası çözüm önerilerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kapadokya Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü.
- Duru, H., Akgün, E. G., & Maviş, İ. (2018). Dil ve konuşma terapisi mesleğine yönelik farkındalığın belirlenmesi. *Dil Konuşma ve Yutma Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 257-280.
- Durşen, M. (2016). Yeraltı kömür işletmelerinde çalışanların psikososyal risklerinin değerlendirilmesi. TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara, 88s.
- Düzyürek S, Ünlüoğlu G. (1992). Hekimde tükenmişlik (burnout) sendromu. *Psikiyatri Bülteni*, 1, 108-112.
- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. *Nations and households in economic growth*, 89-125.
- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all. *Journal of economic behavior & organization*, 27 (1), 35-47.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. New York: Human Sciences Press.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara (Turkey).
- Ergin C. (1993) Doktorlar ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları Kitabı. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Birliği Yayını.
- Erol, A., Sarıççek, A., & Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumunu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu psikiyatri dergisi*, 8 (4), 241-247.
- Erturan, S., Başaran, Z., Elbasan, B. (2021). Türkiye’de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan fizyoterapistlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1 (2), 1-30.
- Ewen, C., Jenkins, H., Jackson, C., Jutley-Neilson, J., & Galvin, J. (2021). Well-being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: A review. *International journal of speech-language pathology*, 23 (2), 180-190.

- Fernandes, M. H., & Rocha, V. M. D. (2009). Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 31, 15-20.
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005). Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. *Journal of public economics*, 89 (5-6), 997-1019.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1998). Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir? Çev.: Nesrin H. Şahin, Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım. Türk Psikologlar Derneği Yayınları No: 2. 3. Basım. Ankara.
- Genç, S. (2022). Hastane çalışanlarında tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi: samsun ili kamu ve özel hastaneler örneği. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi.
- George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Girgin, G., & BAYSAL, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (18), 1-10.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (32), 31-48.
- Gold, Y., Roth, R. A., Wright, C. R., & Michael, W. B. (1991). The relationship of scores on the Educators Survey, a modified version of the Maslach Burnout Inventory, to three teaching-related variables for a sample of 132 beginning teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 51 (2), 429-438.
- Göçmen, S. (2021). Yeraltı kömür madeni çalışanlarında tükenmişlik düzeyinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile ölçülmesi. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Gökburun, İ. (2017). İstanbul'da nüfusun gelişimi ve ilçelere dağılımı. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1 (3), 110-130.
- Günlük, M. (2010). Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi), Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Gür, E. (2014). Kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik durumları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güran, R., & Güler, B. K. (2019). Termik santral çalışanlarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasını yönetme öz yeterliliğinin aracılık etkisi. *Journal of Research in Economics*, 3 (2), 153-176.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *Sage Open*, 7 (1), 1-12.
- Helvacı İ, Turhan M. (2013). Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi* 1 (4), 58-68.

- Işıkkhan, V. (2017). Özel eğitim alanında çalışan personelin tükenmişlik düzeylerine etkide bulunan faktörlerin incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28 (1), 7-26.
- Kaçar, D., Yörük, C. (2022). Covid-19 pandemi döneminde çalışan sağlık personelinin tükenmişlik düzeyi ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi (uşak ili örneği). *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 120-142.
- Kalaycı, Şeref (2006) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, s.116.
- Kalkınma Bakanlığı (2013). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması. SEGE (2011). Ankara: Kalkınma Bakanlığı, Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü.
- Karasar, N. (2011). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları
- Kasbi, F., Kaviani, S., Mokhlessin, M., Monshizadeh, L., Noruzi, R., & Kia, N. S. (2018). Job burnout among Iranian speech and language pathologists. *Middle East Journal of Rehabilitation and Health*, 5 (3).
- Kaya, N., Kaya, H., Ayık, S. E., & Uygur, E. (2010). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 401-419.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kavgacı, H., Sezgin, F., Kılınç, A. Ç., Aslan, H. (2012). Eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 175-191.
- Kilic, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.
- Küçük, F. (2022). Çalışan kadın öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik durumunu maslach tükenmişlik modeli ile açıklama: Aka Koleji örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Layard, R. (2005). Happiness and public policy. LSE Health and Social Care Discussion Paper, 14.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9 (4), 297-308.
- Maslach C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5 (September), 16-22.
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & SE, J. (1996). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) In Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, editors. MBI manual 3rd ed Mountain View, CA: CPP.

- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7 (1), 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397- 422.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12 (5), 189-192.
- McLaughlin, E., Lincoln, M. & Adamson, B. (2008). Speech-language pathologists' views on attrition from the profession. *International Journal of Speech-Language Pathology*, 10(3), 156–168.
- Metin, Ö., & Fadime, G. Ö. K. (2007). Hemşirelerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 58-66.
- Moos, R. H., Schaefer, J. A., Goldberger, L., & Breznitz, S. (1993). *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects*.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 40-56.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Oehler, J. M., Davidson, M. G., Starr, L. E., & Lee, D. A. (1991). Burnout, job stress, anxiety, and perceived social support in neonatal nurses. *Heart & lung: the journal of critical care*, 20 (5 Pt 1), 500-505.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 103-116.
- Özkan, C. (2012). Mersin üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde araştırma görevlisi olarak çalışan doktorlarda tükenmişlik sendromunu etkileyen faktörler. *Psikiyatri Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi*, Mersin, 4, 1-2.
- Özkanan, A. (2021). Çalışanların tükenmişlik algıları: Maslach modeli ve tükenmişlik dönemleri çerçevesinde bir analiz. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (45), 313-350.
- Özmen, Z. (2016). Maslach Tükenmişlik Ölçeği açısından hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi: bursa şevket yılmaz araştırma hastanesi hemşireler örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç, E., & Meriç, A. (2015). Örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: ordu ili özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 8 (41).
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35 (4), 283-305.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press. New York.

- Pines, A. M. (2018). Burnout: An existential perspective. In Professional burnout (pp. 33-51). CRC Press.
- Polatçı Sema (2007). Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (gazi osmanpaşa üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz). Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Polatçı, S., Ardıç, K., Tınaz, Z.D. (2007). Tükenmişlik sendromu ve demografik özelliklerin tükenmişlik üzerine etkisi: Tokat orta öğretim kurumlarında bir analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Emin Kayar Özel Sayısı, Vol. 7, 1 – 22.
- Rada, R. E., & Johnson-Leong, C. (2004). Stress, burnout, anxiety and depression among dentists. *The Journal of the American Dental Association*, 135 (6), 788-794.
- Samasti, M., Önden, İ., & Eldemir, F. (2019). İstanbul'un Trafik Planlama Politikalarının Çevre ve Sosyoekonomik Açından Değerlendirmesi. *Istanbul Management Journal*, (86), 113-126.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174).
- Serter, S. (2021). Denizli'de görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Sever, A.D. (1997). Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sılığ, A. (2013). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Sümer, S. (2007). Milli eğitim bakanlığı taşra teşkilatı yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi (İstanbul ili örneği).
- Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: akademik personel üzerinde bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şahin, S., & Şad, B. (2018). Otel çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumuna etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (2), 461-480.
- Şanlı, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). Using multivariate statistics Vol. 6, (pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7 (2), 100-108.

- Taycan, O., Erdoğan Taycan, S., & Çelik, C. (2013). Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan bir ilde devlet hizmet yükümlülüğünün hekimler üzerindeki etkileri ve tükenmişlik. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 24 (3), 182-191.
- Tekin, E. (2011). Askeri hastanelerde çalışan hemşirelerin psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Trimpop, R., Kirkcaldy, B., Athanasou, J., & Cooper, C. (2000). Individual differences in working hours, work perceptions and accident rates in veterinary surgeries. *Work & Stress*, 14 (2), 181-188.
- Tuğrul, B., & ÇELİK, U. P. E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (12), 1-11.
- US National Library of Medicine. Depression: what is burnout? Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmedhealth/PMH0072470/> Accessed 15 Mar 2017.
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 14-28.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4 (2), 113-118.
- Verimer, T. (2016). Tıp Doktoru, diş hekimi ve hemşirelerde tükenmişlik ve depresyon. *Aydın Sağlık Dergisi*, 2 (1), 1-15.
- Winstanley, S. & Whittington, R. (2002). Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: A cyclical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work and Stress*, 16, 302-315.
- Xiaoming, Yang, Ma, Ben-Jiang, Chang, Chunchih lisa and Shieh, Chich-Jen. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study, *Ethno Med*, 8 (3): 229-237.
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (3), 1-9.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (33), 37-61.
- Yılmaz, T. (2009). Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastanelerinde tıpta uzmanlık öğrencilerinin tükenmişlik düzeyi ve ilişkili etmenler. Tıpta Uzmanlık Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yücel, İ., Ilgın, K. S. (2016). Yaş ve öğrenim durumunun duygusal zeka ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkileri: sağlık sektöründe bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 623-643.
- Yüksel, G. (2011). Ege bölgesindeki tıp fakültelerinin anesteziyoloji ve reanimasyon anabilim dallarında görevli araştırma görevlisi doktorlarda tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi. Uzmanlık Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Onayı

Evrak Kayıt Tarihi: 17.11.2022

Protokol No: 443943

Tarih: 10.11.2022



ANADOLU UNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMİ, FİZİKİ BİLİMLERİ, ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sağlık Bilimleri
BAŞLIK:	Türkiye'de Çalışan Dil ve Konuşma Terapistlerinin Tükennizlik Düzeylerinin İncelenmesi
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Dr. Öğr. Üyesi Eren BAĞCI
TEZ YAZARI:	Şerife Nur BİÇEN
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Ek-2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kullanım İzni Belgesi

İZİN BELGESİ

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Eren Balo
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü Öğretim Üyesi

Yürüteceğiniz "Türkiye'de Çalışan Dil ve Konuşma Terapistlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin
Özyeğin Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

EK-3: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki kişisel bilgilerle ilgili soru ve konularda belirtilen şıklardan size en uygun olan seçeneği X ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek Belirtmek istemiyorum
2. Yaşınız:
3. Çalıştığınız İl:
4. En son mezun olduğunuz eğitim seviyesi: Lisans Lisansüstü Doktora
5. Nerede çalışıyorsunuz? Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi Hastane
Üniversite Özel Klinik ve Danışmanlık Merkezi
6. Haftada çalıştığınız gün sayısı: 1-2 gün 3-4 gün 5+ gün
7. Haftalık değerlendirme/terapi sıklığınız: 1-8 seans 9-24 seans 25-40 seans
41 Seans ve üstü
8. Mesleğinizdeki çalışma süreniz: 1-2 yıl 3-4 yıl 5+ yıl
9. Aylık geliriniz geçiminizi sağlamakta yeterli midir? Evet Kısmen Hayır
10. Mesleğinizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz? Evet Hayır
11. İş yerinize ulaşımı nasıl sağlıyorsunuz? Yürüyerek Servis aracı Toplu taşıma
Kendi aracım

Ek-4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

0. Hiçbir zaman
1. Nadiren
2. Bazen
3. Çoğu zaman
4. Her zaman

	Maddeler	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	İşlerimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.					

14	İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın çalışmamdan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					