

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

KLİNİK PSİKOLOJİ PROGRAMI

AKIL SAĞLIĞI ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMU,
ÖZNEL İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ İLE MESLEKİ
ANKSİYETE DURUMLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Handan HORASAN

141106112

Danışman Öğretim Üyesi:

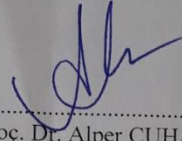
Yrd. Doç. Dr. Alper ÇUHADAROĞLU

İstanbul, Ekim 2017

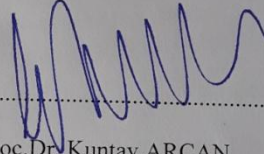
KABUL VE ONAY

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

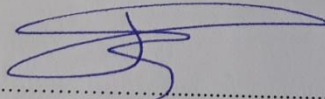
13.10.2017 tarihinde tezinin savunmasını yapan 14 11 06 112 numaralı Handan HORASAN'a ait "Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş Doyumu, Öznel İyi Oluş Düzeyleri ve Mesleki Anksiyete Durumlarının İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji (Klinik Psikolojisi) Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak **Oy Birliği/Oy Çokluğuyla** Kabul Edilmiştir.



Yrd. Doç. Dr. Alper ÇUHADAROĞLU
Başkan-(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Kuntay ARCAN
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Dilek ÇELİK
(Üye)

13/11/2017

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş Doyumu, Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Mesleki Anksiyete Durumlarının İncelenmesi “ adlı çalışmanın, proje safhasından sonuçlanmasına kadar olan bütün süreçlerinde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın tarafımca yazıldığını ve yararlandığım bütün eserlerin “Kaynakça”da gösterilenlerden oluştuğunu, “Kaynakça”da yer alan bu eserlerden metin içinde atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

Öğrenci Numarası : 141106112

Adı-Soyadı: Handan Horasan

İmza

**AKIL SAĞLIĞI ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMU, ÖZNEL İYİ OLUŞ
DÜZEYLERİ VE MESLEKİ ANKSİYETE DURUMLARININ
İNCELENMESİ**

ÖZET

Bu çalışmada araştırmanın amacı akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumlarının incelenmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma, karma model kullanılarak hem nicel hem nitel olarak modellenmiştir. Nicel araştırmada ilişkisel tarama modeli seçilmiştir. Nitel araştırmada ise görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 yıllarında İstanbul’da bireysel ve kurumsal olarak hizmet veren akıl sağlığı çalışanları oluşturmaktadır. Bu evren içinde örneklem nicel araştırma için 232 kişi, nitel araştırma için 20 kişiden oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” ve “Minnesota İş Doymu Ölçeği”, “Öznel İyi Oluş Ölçeği” “Mesleki Kaygı Konulu Görüşme Soruları” kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları ve öznel iyi oluşlarının yüksek olduğu görülmüştür. İş doyumuna bakıldığında cinsiyet, medeni durum, meslek, gelir, yaş, görüşme sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılığın görüldüğü, öğrenim durumu, günlük çalışma saati ve çalışma süresi değişkenlerine göre ise anlamlı farklılığın bulunmadığı saptanmıştır.

Öznel iyi oluş ise cinsiyet, öğrenim durumu, çalışma yerleri, gelir, çalışma süresi ve günlük görüşülen kişi sayısı değişkenlerine göre farklılaşırken; yaş, mesleki unvan, çalışma saati ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Genel iş doyumu ile öznel iyi oluş arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Akıl sağlığı çalışanları mesleklerinde geliştirilmesi gereken alanların olduğunu belirtmeler dahi genel anlamda olumlu değerlendirmede buldukları görülmüştür. Nitel araştırmadan elde edilen bulgulara göre mesleğin sevilerek icra edildiği ifade edilmiştir. Ayrıca edinilen deneyimler sonucu analiz ve gözlem yeteneğini artırarak sorunları anlayabilme kapasitesini geliştirdiği kaydedilmiştir. Mesleğe karşı olumsuz ifadelerde ise mesleğe yönelik yasal sorunların günümüzde de devam etmesi ile ilgidir. Mesleğe karşı önyargıların olduğu, mesleğin gereği sorunlu kişilerle çalışıyor

olmanın kaygı oluşturduğu, ancak mesleği sevmenin ve meslektaş dayanışmasının bu kaygıyı azalttığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akıl Sağlığı alışanları, İş Doyumu, znel İyi Oluş, Anksiyete, Mesleki Kaygı,



**THE EXAMINATION OF THE JOB SATISFACTION, SUBJECTIVE WELL-
BEING AND OCCUPATIONAL ANXIETY OF MENTAL HEALTH
PROFESSIONALS**

ABSTRACT

The purpose of the research has been determined as examining job satisfaction, subjective well-being and occupational anxiety of mental health professionals. The research is mixed model; both quantitative and qualitative. Relational screening model has been selected as quantitative research and the interview technique has been applied for qualitative research. The population of the research was the mental health professionals working both individual and institutional settings between the dates of 2016-2017 in İstanbul. The sample was 232 mental health professionals for quantitative research and 20 mental health professionals for qualitative one. As scales; Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale, Subjective Well-being Scale and Interview Questions which has been prepared for searching the occupational anxiety of mental health professionals have been applied in order to collect data.

According to the findings; Job Satisfaction and Subjective well-being of mental health professionals were in high level. When the job satisfaction has been examined as specifically, it has been observed that there was a significant difference in terms of variables; gender, marital status, occupation, income, age, amount of sessions. Otherwise, there was no significant difference in terms of the variables as educational background, working hours, and professional time.

When the subjective well-being has been examined, there was a significant difference according to variables as educational background, working settings, income, professional time and amount of people in session within a day. However, there was no significant difference according to the variables as age, occupational status, working hours, marital status.

Moreover, it has been observed that there was a positive and significant relation between the variables of general job satisfaction and subjective well-being.

Even though the mental health professionals who have been interviewed mentioned that there were some issues that it had to be developed, they generally evaluated their jobs positively. Findings of quantitative search highlighted that this occupation is loved occupation. When the job has been negatively evaluated, findings

indicated that there are ongoing legal problems. it has been also observed that this anxiety decreases as it is a loved occupation and there is an occupational solidarity.

Key words: Mental Health Professionals, Job Satisfaction, Subjective Well-Being, Anxiety, Occupational Anxiety



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	ii
ŞEKİL ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xix
EKLER LİSTESİ.....	xxii
GİRİŞ.....	1
1.1. İş Doyumu.....	9
1.1.1. İş Doyumu Kavramı.....	10
1.1.2. İş Doyumu Kuramları	11
1.1.2.1. İçerik Kuramları	12
1.1.2.2. Süreç Kuramları.....	21
1.1.3. İş Doyumu İle İlgili Kavramlar	26
1.1.4. İş Doyumunun Sonuçları	31
1.1.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	32

1.2.	Öznel İyi Oluş	41
1.2.1.	İyi Oluş	41
1.2.2.	Öznel İyi Oluş Kavramı	43
1.2.3.	Öznel İyi Oluş ve Duygu Durumları.....	45
1.2.4.	Öznel İyi Oluş Kuramları	48
1.2.4.1.	Ereksel Kuram	48
1.2.4.2.	Etkinlik Kuramı	50
1.2.4.3.	Aşağıdan-Yukarıya Kuramı.....	52
1.2.4.4.	Bilişsel Bağ Kuramı.....	53
1.2.4.5.	Yargı Kuramları.....	54
1.2.4.6.	Dinamik Denge Kuramı	55
1.2.5.	Öznel İyi Oluşu Etkileyen Etmenler	55
1.3.	Kaygı (Anksiyete)	57
1.3.1.	Kaygının İnsan Üzerindeki Etkileri	60
1.3.2.	Anksiyete Bozukluğu.....	63
1.3.2.1.	Psikanalitik Görüş.....	63
1.3.2.2.	Bilişsel-Davranışçı Görüş.....	64
1.3.2.3.	Biyolojik Etkenler.....	66
1.3.3.	Kaygıdan Kaçınma Yöntemleri.....	66
1.4.	Araştırmanın Problemi	69
1.5.	Hipotezler	70
1.6.	Araştırmanın Amacı.....	70
1.7.	Araştırmanın Önemi	72

1.8. Varsayımlar.....	73
1.9. Sınırlılıklar.....	73
1.10. Tanımlar.....	74
2.BÖLÜM.....	75
YÖNTEM	75
2.1. Araştırmanın Modeli.....	75
2.2. Evren ve Örneklem	76
2.3. Veri Toplama Araçları.....	80
2.3.1 Kişisel Bilgi Formu.....	80
2.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ).....	80
2.3.3. Öznel İyi Oluş Ölçeği	81
2.3.4. Mesleki Kaygı Konulu Görüşme Soruları	81
2.4. Verilerin Toplanması	82
2.5. Verileri Çözümleme Yöntemi.....	82
3.BÖLÜM.....	84
BULGULAR.....	84
3.1. Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş Doyumuna İlişkin Bulgular	84
3.1.1. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri.....	88
3.1.2. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri	89
3.1.3. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri	90
3.1.4. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Mesleki Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri	91

3.1.5.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Yerlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri... 94	94
3.1.6.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Gelir Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri .. 95	95
3.1.7.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Görüşme Sayısına Göre İş Doyumu Düzeyleri..... 96	96
3.1.8.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Çalışma Saatine Göre İş Doyumu Düzeyleri..... 100	100
3.1.9.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Yaşlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri..... 101	101
3.1.10.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma sürelerine Göre İş Doyumu Düzeyleri 103	103
3.2.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi Oluşuna İlişkin Bulgular..... 104	104
3.2.1.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri..... 108	108
3.2.2.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri..... 109	109
3.2.3.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri 110	110
3.2.4.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Meslek Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri..... 110	110
3.2.5.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Yerleri Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri..... 111	111
3.2.6. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Gelir Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri 112	112
3.2.7.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Görüşme Sayısı 113	113
Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri 113	113
3.2.8.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri 115	115
3.2.9.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri 116	116

3.2.10.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri.....	116
3.3. İş doyumu ve Öznel İyi Oluş Ölçekleri Arasındaki Korelasyon	117
3.4.Nitel Araştırmaya İlişkin Bulgular	119
3.4.1.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Mesleğe Bakışı ve Kaygıları	119
3.4.2.Mesleki Kazanımlar Ve Bu Kazanımların Kaygılara Etkisi.....	121
3.4.3. Mesleğinizin Geleceğe yönelik Kazanımları	123
3.4.4.Mesleki Fedakârlıklar ve Kaygılar	124
3.4.5.Mesleğe Yönelik Önyargılar.....	125
3.4.6.Mesleğin Getirdiği Kaygılar	126
3.4.7. Mesleğin Geleceğine Yönelik Kaygılar.....	128
3.4.8.Meslektaş Dayanışması ve Rekabetin Kaygıya Etkisi.....	128
3.4.9.Çalışma Gruplarının KaygıyaEtkileri	130
3.4.10.MesleğeYeni Başlayacak Olanlara Öneriler.....	131
TARTIŞMA.....	133
4.1. Tartışma	133
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	158
EKLER	177
EK1-Kişisel Bilgi Formu.....	177
EK 2-Minnesota İş Doyumu Ölçeği	179

KISALTMALAR LİSTESİ

YAB: Yaygın Anksiyete Bozukluğu

WHO : World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

MSQ: Minnesota Job Satisfaction Scale

Akt: Aktaran

Çev: Çeviren

Ed: Editör

Sf: Sayfa

Vd: Ve Diğerleri

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (Statistical Package for Social Sciences)

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 : Nicel Metotta Örneklem Grubunun Demografik Bilgileri	77
Tablo 2: Görüşme Yapılan Kişilerin Kodları ve Demografik Bilgileri	79
Tablo 3 : İş Doyumu Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri.....	84
Tablo 4: Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş doyumu düzeylerine ilişkin frekans dağılımı	86
Tablo: 5 İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....	88
Tablo 6: İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	89
Tablo 7: İş Doyumu Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	90
Tablo 8: Mesleki Durum Değişkeni için Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları	91
Tablo 9: İş Doyumu Düzeyleri Mesleki Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	92
Tablo 10: İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Mann Whitney-u Testi Sonuçları..	93
Tablo 11: İş Doyumu Düzeylerinin Çalışma Yerleri Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	94
Tablo 12: İş Doyumu Düzeylerinin Gelir Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	95
Tablo 13: Günlük Görüşme Sayısı Değişkeni için Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları	97
Tablo 14: İş Doyumu Düzeylerinin Günlük Görüşme Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	98
Tablo 15: İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Mann Whitney-u Testi Sonuçları...	99
Tablo 16: Günlük Çalışma Saati Değişkeni için Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları	100

Tablo 17: İş Doyumu Düzeylerinin Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	101
Tablo 18: İş doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları ..	102
Tablo 19: İş Doyumu Düzeylerinin Çalışma süresi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	103
Tablo 20: Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi Oluş Düzeyleri	104
Tablo 21: Akıl sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Frekans Değerleri.....	105
Tablo 22: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	108
Tablo 23: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	

.....	109
Tablo 24: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	110
Tablo 25: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları	111
Tablo 26: Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi oluş Düzeylerinin Çalışma Yeri Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	112
Tablo 27: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	112
Tablo 28:Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Günlük Görüşme Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	113
Tablo 29: Öznel İyi Oluş Ölçeği Puanlarına İlişkin Mann Whitney-u Testi Sonuçları	114
Tablo 30: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları	115
Tablo 31:Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	116
Tablo 32:Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	117
Tablo 33:İş Doyumu İle Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	118

EKLER LİSTESİ

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

EK 2:Minnesota İş Doyumu Ölçeği

EK 3: Mesleki Anksiyete Konulu Görüşme Soruları

1.BÖLÜM

GİRİŞ

Bir kişinin sağlıklı bir şekilde hayatına devam etmesi için iç dünyası ve çevresini oluşturan diğer kişiler ve toplumla barış içinde olması gerekmektedir. Kişinin hayatında denge ve uyumu sağlayabilmesi için devamlı değişen ve yenilenen akli işlemlere ihtiyacı vardır. Başka bir deyişle akıl sağlığı devamlı değişen bir sürecin ürünüdür(Köknel, 1989). Kişinin mesleki yeterliliği ile kaygı durumunun ilişkili olduğu düşünülmektedir. Saracaloğlu, Kumral ve Kanmaz'ın (2009) yaptığı araştırmada mesleki yeterlilikle kaygı arasında olumsuz ve orta düzeyde, akademik güdülenme ile kaygı arasında ise yine olumsuz ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Bugünün bireyi, 19. yüzyıl insanına kıyasla daha fazla dıştan yönetilen bir varlığa dönüşmüştür. Bu sonucun bireyin özne olma niteliğini tehdit ettiği açıklanmıştır (Şar, 2009). Değişen bu koşulların akıl sağlığı çalışanlarının mesleklerini daha çok önemsemeleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Akıl sağlığı çalışanları meslekleri gereği problemler yaşayan kişilerle çalışmaktadırlar. Kimisi bireysel (özel ofis), kimisi kamusal veya kurumsal kimlik altında (Hastane, MEB, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Silahlı Kuvvetler vb.) hizmetler sürdürmektedirler. Bu hizmetler iyi bir eğitim ve uzmanlık gerektirmektedir. Mesleğini seven ve isteyerek yapan kişilerin bakış açılarının daha olumlu olduğu düşünülmektedir. Bu konuda Çoban (2009) araştırmasında mesleğini yakınlarına önerenlerin, mesleğini sevenlerin ve iş bulma konusunda iyimser olanların daha olumlu bir tutuma sahip olduklarını saptarken, iş bulma konusunda karamsar olanların ise daha kaygılı oldukları saptanmıştır.

Bireylerin çalıştıkları işte mesleki doyuma varmaları ve verimli çalışmalar ortaya koyabilmeleri için mesleklerini severek yapıyor olmalarının önemli olduğu söylenebilir. İş hayatının sadece ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da önemli

bir yere sahip olduğu görülmüştür. İş doyumunu yüksek olan bireyler işe karşı olumlu tutum içindeyken, iş doyumunu düşük olan bireyler ise olumsuz bir tutum ortaya koymaktadırlar (Gezer, Kaya ve Köse, 2007). Günümüzde başvuran hasta ve hasta yakınları, hekimlerinin kendileriyle etkili iletişim kurmalarını beklemektedirler. Bu durum hasta merkezli iletişim yaklaşımını yaygınlaştırmaktadır. Hasta merkezli iletişim, hasta memnuniyetini artırırken, hastanın hekime ve tedaviye daha fazla uyum sağlamasına ve daha iyi sağlık sonuçları almasına destek olmaktadır. Hastanın kişiliğine, duygularına ve görüşlerine önem verilmemesi, yetersiz klinik öykü alımına sebebiyet verirken, hastanın hekimine ve tedavisine uyum sürecini olumsuz etkilemektedir (Bahadır, 2009).

Alanyazın incelendiğinde mesleğe yönelik tutumlar ya da mesleki yeterlilikler ile mesleki kaygı arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar mevcuttur (Doğan ve Çoban, 2009; Kafkas, Açak, Çoban ve Karademir, 2010; Boz ve Boz, 2010; Yavuz ve Memiş, 2009). Mesleğe yönelik tutum ile mesleği tercih etme arasındaki ilişki ile ilgili olarak, mesleğini severek ve isteyerek tercih edenlerin mesleğe karşı olumlu tutum içinde olduğu tespit edilmiştir (Özder, Konedralı ve Perkan-Zeki, 2010; Hacıömeroğlu ve Taşkın, 2010). Bu çalışmaların sonucunda, tutum kavramının tercih etme ile birebir örtüşmekte olduğu belirlenmiştir (Dağ, 2010). Benzer şekilde Doğan ve Çoban (2009) araştırmasına göre mesleğe yönelik olumlu tutumlar ile mesleki kaygı arasındaki olumsuz yöne bir ilişki olduğu da saptanmıştır.

İş, yaşamın en merkezi alanlardan biri olarak insan yaşamı için büyük önem taşımaktadır (Tınar, 2013). Bu alanda çalışanların sergiledikleri tavır ve düşünceler iş verimini ve bireysel olarak sürdürülen bu hizmetlerin işlevselliğini etkileyen unsurlardandır. Kurumlarda çalışanlara değer verilmesi, işgörenlerin çalışmalarında daha çok çaba göstermesini teşvik ederek kurumun devamlılığını sağlamaktadır. Çalışana değer vermeyi prensip edinen bu kurumsal kültür, şirket değerlerini kendi çocuklarına ve sosyal çevresine yayan, kurumuyla özdeşleşen, kurumunu koruyan, sorumluluk ve aidiyet duygusu yüksek çalışanlar oluşturmaktadır. Bu kurumsal

kültür çatısı altında çalışanlar ise kurumsal girişimci tutumlar sergileyerek şirketleri geleceğe taşımaktadırlar (Gerçik, 2016).

Akıl sağlığı çalışanlarının cinsiyetlerinin iş doyumlarını etkileyip etkilemediği, araştırmanın alt amaçlarından biridir. Alanyazında akıl sağlığı çalışanları özelinde cinsiyete göre iş doyumunun değerlendirildiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Ancak farklı örneklem ve iş kollarındaki iş doyumunu araştırmalarında cinsiyete göre iş doyumunun farklı sonuçlar verdiği görülmüştür. Baş ve Ardıç (2001), Kağan (2005), Taşdan ve Tiryaki (2008) ve Malik (2011) araştırma sonuçlarına göre erkeklerin iş doyumlarının kadınlardan yüksek olduğu sonuçlarına rağmen, Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kaygıya yönelik olarak ise birçok araştırmada kadınların kaygı verici durumları daha olumsuz değerlendirdikleri saptanmıştır (Mulig ve ark., 1985; Rocklin ve Thompson, 1985; Watson, 1988; Endler ve ark., 1992; Akt. Kapıkıran, 1999). Bozdam (2008) öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucu bu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Günbayı (2000) araştırmasına göre yetersiz ödeme yapılması çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açmaktadır. Bu durum, aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler. Başaran (2000) ise yükselme olanakları ile bakış açısı arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Balay (2000) ise örgütsel bağlılığı, örgüte ilişkin inanç; iş doyumunu ise, belli iş görevleri ve deneyimlerinin bir yansıması olarak belirtmektedir. Cihangiroğlu, Şahin ve Naktiyok (2010) araştırmalarında, hekimlerin örgütsel adalet hakkındaki algılarının sosyo-demografik özelliklerine göre değişkenlik gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma, Türkiye'nin değişik bölgelerinde bulunan 39 kamu hastanesinde görevli toplam 900 hekim üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki hekimlerin; %91.8'inin erkek, %88'inin evli, %39'unun 36-40 yaş grubunda, %91'inin uzman tabip olduğu, %92'sinin yönetici görevi olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan hekimlerin %86'sı tarafından kurumlarının

ücretlendirme politikasının adil olmadığı ifade edilmiştir. Hekimlerin %71'itarafından kurumların mesleki gelişim ve kariyer imkânlarının adil olmadığı belirtilmiştir. Hekimlerin %72,2'sinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin olumsuz değerlendirmeler yaptıkları kaydedilmiştir. Hekimlerin %63,9'u işlemsel adaletle ilgili olumsuz görüşleri ifade edilmiştir. Kişiler arası ilişkide adalet boyutu için hekimlerin %47,8'inin olumlu görüşler ifade ettiği görülmüştür. Bilgisel adalet boyutuna ilişkin olarak ise %46,5'inin olumsuz değerlendirmeler yaptıkları belirlenmiştir.

Karahan (2006) araştırmasında öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde yaş gruplarına göre farklılaşma olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde güvenlik, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Mesleki doyum düzeylerinde çalışma süresi gruplarına göre farklılaşma olduğu belirtilmiştir. Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, yaşça büyük olanların olmayanlarinkine; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinkine, yurtdışında bulunanların bulunmayanlarinkine; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarinkine göre içsel doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını saptamışlardır.

Hasta, hekime başvurduğunda hasta-hekim iletişimi başlar. Hasta hekimden hem hastalığına tanı koyup, tedavi etmesini, hem de kendisine güç, güven ve huzur veren bir yaklaşım göstermesini beklemektedir (Bahadır, 2009). Akıl sağlığının sürdürülmesi için insanların yaşam boyu başkalarıyla ve toplumla sağlıklı iletişim içerisinde olması gerekmektedir. Bu iletişim aynı zamanda akıl sağlığının da ölçütü olarak değerlendirilmektedir (Köknel, 1989). Buna paralel olarak olumlu bir tutum içerisinde hastasına yaklaşması beklenen akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumlarının sağlanması önemli görülmektedir. Şahin ve Taşkaya (2010) bu konuyla ilgili çalışmalarında sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının eğitim, hizmet süresi, aylık nöbet sayısı, yönetici olma durumu ve bakılan hasta sayısı ile ilişkili olduğu ancak meslek ve cinsiyetin örgütsel adaleti etkilemediği saptanmıştır. Keklik ve

Coşkun Us (2013) çalışmasında sağlık personelinin örgütsel adalet algısı, iş tatmini algısı, demografik özelliklere göre algının değişip değişmediği, iki kavram arasındaki ilişkinin boyutu (korelasyon) ve örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi (regresyon) incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre çalışanların aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmininin tüm boyutlarında ve örgütsel adaletin etkileşim adaleti ve dağıtım adaleti boyutlarında, 2500 TL ve üstü geliri olanlar ile 2500 TL altında geliri olanlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumlarının sağlanması yanı sıra bir diğer önemli kavram onların öznel iyi oluşlarıdır. Canbay'a (2010) göre öznel iyi oluş seviyesi; yaşam doyumunu, olumlu duyguların ve olumsuz duyguların bileşenleri ile açıklanmaktadır. Dost'un (2004) çalışmasında öznel iyi oluşun yüksek olması için, hoş olan duyguların hoş olmayan duygulardan daha çok yaşanması ve kişinin yaşamının niteliğine ilişkin bilişsel yargısının olumlu olması gerektiği ifade edilmektedir.

Öznel iyi oluş seviyesi yüksek olan bireyin yaşam doyumunun yüksek olması, çoğunlukla hoş ve haz veren duygular içerisinde olması; nadiren üzüntü, keder, öfke gibi olumsuz duyguları taşıması beklenmektedir. Bunun aksine öznel iyi oluş seviyesi düşük olan bireyin yaşam doyumunun da düşük olması, olumlu ve haz veren duygusal deneyimleri nadiren yaşarken daha sık öfke, gerginlik, tedirginlik gibi olumsuz duygular içerisinde olması beklenmektedir (Canbay, 2010).

Şahin (2011) araştırmasında üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerini karşılaştırmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre kendilerini açma puanlarının farklılaştığı, öznel iyi oluş ve algılanan sosyal destek puanlarının ise farklılaşmadığı saptanmıştır. Cihangir-Çankaya (2009) tarafından öğretmen adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumunu ve öğretmen adaylarının iyi olma düzeyi incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre öznel iyi olma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çelik (2008) öznel iyi oluş düzeylerinin, cinsiyet, okul

türü, sınıf düzeyine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Dost-Tuzgöl (2006) üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerini incelemiştir. Araştırmada cinsiyet, algılanan ekonomik durum, algılanan anne-baba tutumu, fiziksel görünüş, memnuniyet, dini inanç ve denetim odağı değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyi ile ilişkisi incelenmiştir. Öğrencilerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Kermen (2013) tarafından yapılan araştırmada, kadınlar ile erkeklerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık tespit edilmemiştir.

Anksiyete ve iş doyumu değişkenleri incelendiğinde, bu iki değişkenin ilişkili olduğunu destekleyen çalışmalar saptanmıştır. Katılımcıların hemşirelerden oluştuğu bir çalışmada, iş doyumu ile anksiyete düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Durmuş ve Günay, 2007). Yapılan işin yeterince güvenli olmaması, sağlığa zararlı hususların bulunması çalışanlar arasında anlaşmazlıklara, sorunlar çözülmediği takdirde ise işten ayrılmalara neden olabilmektedir (Biçerli, 2012). İş hayatı sadece ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da önemli bir yere sahiptir. İş doyumu yüksek olan bireyler işe karşı olumlu bir tutum sergilerken, iş doyumu düşük olan bireyler ise olumsuz bir tutum ortaya koymaktadırlar (Gezer, Kaya ve Köse, 2007).

Günümüz dünyasında insanların karşılaştıkları problemler nitelikleri ve zorluk dereceleri bakımından aşılması güç hale gelmiştir. Bu güçlüklerin üstesinden gelebilmek için bireylerin problem çözme becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Alagözlü 2006). Hayatta karşılaşılabilecek her türden güçlük, çözüm bekleyen herşey bir problem ve her problem de bir problem çözme sürecini içermektedir (Ağır, 2007). Duygular ile öznel iyi oluş arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir. Bu alanda çalışan akılsağlığı çalışanlarının ise duygularını sağlıklı bir şekilde yönetmesi beklenmektedir. Danışana sunulacak sağlıklı ve verimli hizmet ancak bu şekilde mümkün olabilecektir. Çalışanın kendisindeki iyilik hali başkalarına sağlayacağı faydayı artırabilir. Bu iyilik halinin sağlanması için duygu yönetimi; duyguların düzenlenmesi ve kontrol edilmesi önem taşımaktadır. Duygu yönetimi

her zaman kolay olmayabilir. Aynı zamanda akıl sağlığı çalışanları duygularını yönetmede sorun yaşayan ve olumsuz duygusal deneyimleri olan kişiler ile çalışmaktadırlar. Bu bağlamda bireylere duygularının düzenlenmesinde destek olabilmek için başta kendi duygusal deneyimlerini iyileştirmeleri gerekmektedir (Diener ve Seligman, 2002). Bu sebeple öznel iyi oluşu sağlamada akıl sağlığı çalışanlarının problem çözme ve yaşama uyum becerilerini geliştirmelerinin önemli bir adım olduğu düşünülmektedir (Alağozl, 2006).

Günümüzde değişen yaşam koşullarına ayak uydurabilme çabası stres yaratmaktadır. Sorumlulukların artmasıyla birlikte zaman yönetiminde yaşanan sıkıntılarn bireylerin yaşadığı bakı ve stresi arttırdığı ifade edilmektedir (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Hoeksema, 2002). Kaygı, kişinin uyarana karşı duygusal, zihinsel ve bedensel değişimlerle oluşan uyarılmışlık durumuna verilen addır (Ansel, 1991). Belirtilerin ve yakınmaların psikolojik bozukluk derecesinde olup olmadığını değerlendirebilmek; bunların şiddeti, süresi, ortaya çıktığı evre, toplum, kültürel ortam, kişilik gelişimi içindeki yeri, kişinin olanak ve yetenekleri, gerçekle bağlantısı, denge ve uyumunu bozup bozmaması vb. birçok değişken kapsamında mümkün olabilmektedir (Köknel, 1989). Kaygının hangi durumlarda normal ya da normalin dışında olduğu konusundaki genel yaklaşıma göre kişinin verimini düşüren, kişiler arası ilişkilerde kopukluklara neden olan, sıklıkla titreme, çarpıntı ve kas gerginliği gibi fiziksel belirtilerinde eşlik ettiği kaygı durumlarının normal dışı olduğu değerlendirilmektedir (Güleç ve Köroğlu, 1997). Genel olarak kaygı, gelecekte kötü bir şey olacaktış gibi duyumsanmaktadır. Bilişsel alanda zorlanma yaratan bu duyumsama çeşitli sözcükler ve yakınmalarla dile getirilmektedir (Köknel, 1989). lkeler arasındaki ve aynı ülkenin farklı bölgeleri arasındaki ekonomik eşsizlikler, istismarcı politik sistemler ve dünya nüfusunun artışı ile barışçı bir gelecek umudunun körelmesi, teknolojik gücün giderek daha fazla kullanıldığı savaşlarda milyonlarca kişinin öldürülmeye devam etmesi de bireylerin yaşadıkları kaygıyı hızlandırmaktadır (şar, 2009). Bunaltı, korkuya benzeyen bir duygudur. Kişi bunu kendi içinde sanki kötü bir haber alacaktış, bir felaket olacaktış gibi nedeni belli olmayan bir sıkıntı, bir endişe duygusu olarak

algılamakta ve tanımlamaktadır (Öztürk, 1994). Bireyin düşüncelerini anlamak, problemler karşısındaki tutumunu öğrenmek, kısacası hayatın manasını araştırmak için elverişli hiçbir araç ve yolun ihmal edilmemesi gerekmektedir (Adler, 2002).

Akıl sağlığı yerinde bir insanın özelliklerini belirlemek ve akıl sağlığının ölçütlerini sıralamak mümkün görünmemektedir. Birçok belirti ya da yakınmanın psikolojik bozukluk sınırı içinde olduğunu söylemek oldukça güçtür (Köknel, 1989). Süreklilik tedirginlik içerisinde olduğu gözlemlenen kişiler için yaşamlarının parçası haline gelen bu duygu "korku" olarak tanımlanamamaktadır. Kişiler bu duygularını saklayarak başkalarının bu durumu fark etmelerinin önüne geçmektedirler. (Geçtan, 1996). Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) sağlığı: "Hastalık ve sakatlığın olmaması, bireyin bedensel, zihinsel, toplumsal, iyilik durumu" olarak tanımlamaktadır. Oldukça soyut ve genel olan bu tanımlama içine akıl sağlığı da girer. Daha somut ve gerçekçi sınırlar içinde, akıl sağlığı: "Bireyin kendi kendisiyle, çevresini oluşturan kişilerle ve toplumla barış içinde olması, sürekli denge, düzen ve uyum sağlayabilmek için gerekli çabayı sürdürebilmesi" olarak tanımlanmaktadır (World Health Organization-WHO, 1945). Akıl sağlığı çalışanları hastanın iyi oluşlarını sağlamayı amaçlarken kendilerinin de öznel iyi oluşu önem taşımaktadır. Akıl sağlığı çalışanları sorun yaşayan ve olumsuz duygusal deneyimleri olan kişilerle çalışmaktadırlar. İşin doğası gereği içinde buldukları bu çalışma koşullarının akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir (Diener, 2000).

İş Doyumu, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Anksiyete ile ilgili farklı değişkenlerle yapılan çalışmalardan örnekler şunlardır: Gezer, 1998; Çetinkanat, 2000; Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001; Çalışkan, 2005; Genç, 2006; Bilge, Akman, Kelecioğlu, 2007; Ağır, 2007; Çelik, 2008; Elbirlik, 2008; Gökbüzoğlu, 2008; Cihangir, 2009; Eryılmaz, 2009a; Dağdeviren, Musaoğlu, Omurlu, ve Oztora, 2011. Örneklem grubu farklı olmakla birlikte alanyazın incelendiğinde mesleğe yönelik tutumlar ya da mesleki yeterlikler ile mesleki kaygı arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar bulunmaktadır (Doğan ve Çoban, 2009; Kafkas, Açak, Çoban ve Karademir, 2010;

Boz ve Boz, 2010; Yavuz ve Memiş, 2009). Mesleğe yönelik tutum ile mesleği tercih etme arasındaki ilişki incelendiğinde, mesleğini severek ve isteyerek tercih edenlerin mesleğe karşı olumlu tutum içinde olduğu tespit edilmiştir (Özder, Konedralı ve Perkan-Zeki, 2010; Hacıömeroğlu ve Taşkın, 2010). Bu çalışmaların sonucunda, tutum kavramının tercih etme ile birebir örtüşmekte olduğu belirlenmiştir (Dağ, 2010). Benzer şekilde, mesleğe yönelik olumlu tutumlar ile mesleki kaygı arasındaki olumsuz yönde ilişki de diğer bir araştırmada tespit edilmiştir (Doğan ve Çoban, 2009).

Dolayısıyla meslek seçiminde; mesleğin çalışma ortamı ve koşulları, çalışanlarda aranan nitelikler, meslekte kariyer yapma olanakları, mesleğin getireceği maddi manevi kazanç dikkate alınarak seçim yapılması gerektiği söylenebilir. Akıl sağlığı alanında önemli hizmetler yürüten psikolog, psikolojik danışman ve psikiyatristlerin çalışma verimlerinin yüksek olması için kendi yaptıkların işten tatmin olmaları, öznel iyi oluşlarının yüksek olması ve mesleki anksiyetelerinin düşük olması beklenmektedir. Bu çerçevede araştırmanın amacı akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumlarının incelenmesi olarak belirlenmiştir.

1.1. İş Doyumu

Akıl sağlığı çalışanlarının gerek bireysel çalışmalar yürütebilmesi gerekse kurumsal çalışmalarda verimli olabilmesi için iş doyumunu sağlamanın gerekli olduğu düşünülmektedir. Bunun için ilk aşamada iş ve iş doyumunun ne anlama geldiği ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin neler olduğu sorularının cevaplandırılması gerekmektedir.

İş, en genel ifade ile “gösterilen uğraş, çaba” şeklinde tanımlanırken Türk Dil Kurumu, farklı boyutlara da yer vermekle birlikte, işi “bir amaç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak

tanımlamaktadır (TDK, 2012). Buna göre iş, yaşamın her alanı ve evresinde rastlanabilen geniş bir içeriğe sahiptir ve bakış açısına göre farklı şekillerde tanımlanabilmektedir (Tınar, 2013). Ekonomide iş, üretim amaçlıdır ve fiziksel olduğu kadar zihinsel ve psikolojik bir süreçtir. Tanım bu açıdan bakarak sınırlandırılabilir, iş kavramının içeriğinin geçmişten bugüne bir evrim geçirdiği söylenebilmektedir (Tınar, 2013). Doyum kavramı incelendiğinde Budak (2003) organizmada fizyolojik (açlık, susuzluk, cinsellik) ya da psikolojik ihtiyaçların karşılanması sonrasında organizmanın yeniden eski dengesine kavuşma durumunu doyum olarak tanımlamıştır. Eroğlu (2013) ise, doyumunu var olandan hoşnut olma durumu olarak tanımlamaktadır. Beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanması durumunda yüksek doyum düzeyi, karşılanmaması durumunda ise düşük doyum düzeyi görülmektedir. Yaşam doyumunu ise, kişinin kendi seçtiği yaşam kalitesi ölçütlerine göre geniş çaplı bir değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985). Bireyler sağlık, ekonomik olanaklar, aile hayatı gibi pek çok konuya farklı oranlarda önem ve değer vermektedirler. Değerlendirmeler bireylerin kendi değer ve öncelik sırasına göre yapıldığından yaşam doyumunu öznel bir kavramdır.

1.1.1. İş Doyumu Kavramı

İşgörenin işini ya da iş yaşamını kişisel değerlendirmesi sonucunda hissettiği mutluluk ya da vardığı duygusal doyuma iş doyumunu denilmektedir (Akçamete ve ark., 2001). Bir başka tanıma göre, iş doyumunu işten elde edilen maddi kazançlar beraberinde çalışanın zevk aldığı bir işi, sevdiği iş ortamı ve arkadaşlarıyla birlikte yaparak bir eser oluşturmasıyla elde ettiği mutluluk demektir (Akıncı, 2002). İş Doyumu, işgörenin işin niteliğine ilişkin talepleri ile bunların iş ortamında ne derecede gerçekleştirildiğine ilişkin düşünceleri arasındaki farkın bir unsuru olarak ortaya çıkan duygusal tepkidir (Balcı, 2005). Tengilimoğlu ve Yiğit'in (2005) belirttiğine göre iş doyumunu, "çalışanların iş ortamından bekledikleri ile algıladıkları

arasındaki farktır. Çalışanların işten beklentilerinin karşılanması, bir yandan iş doyumunu artması diğer yandan da kurumsal amaçların daha verimli şekilde gerçekleşmesi anlamına gelmektedir. İş doyumunu yüksek bir bireyin belli bir duruma ve nesneye karşı olumlu hisler içerisinde olduğu söylenebilmektedir. Bu olumlu algının geliştirilmesinde; iş doyumunu ile ödül, ücret, işin kendisi, denetim, iş takımı gibi kişisel unsurlar arasındaki ilişki araştırıldığında; iş doyumunu ve bu kişisel öğeler arasındaki ilişkinin aynı zamanda örgütte kalma eğilimini artırdığı saptanmıştır (Celep, 2000).

1.1.2. İş Doyumu Kuramları

İnsanlar temel gereksinimlerini karşılamak için birtakım eylemlerde bulunmaktadır. Bu gereksinimlerin bir kısmını bireysel olarak karşılarken, büyük bir kısmını da örgüt adı verilen yapılar altında diğer insanlarla yaptıkları iş birliğiyle karşılamaktadırlar. İnsanların gereksinimleri, bireysel amaçları ortaya çıkarmaktadır (Şimşek, 2011). Şimşek'in (2011) ifade ettiğinden yola çıkılarak akıl sağlığı çalışanlarının da çalıştıkları kişiler ve çalışma ortamlarından bağımsız olarak kendi maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanmasını bekledikleri söylenebilmektedir.

Bireylerin davranışlarını yönlendiren faktörlerle ilgili kuramlar ve modeller geliştirilmiştir. Kişinin yaşam doyumuna ulaşması açısından önemli olan faktörlerin; kişinin kendini tanıması, yaşam hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflerini gerçekleştirmek için davranışlarını nasıl kontrol altına alacağını bilmesi olarak ifade edilmektedir. Ayrıca iş yaşamında, çalışanların örgüt içindeki ve dışındaki fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını doğru algılayan bir yöneticinin, örgütün performansını artırdığı belirtilmektedir. Davranışı yönlendiren unsurları açıklayan kuramlar iki gruba ayrılabilir. Birinci grup Kapsam Kuramlarıdır; bu kuramlar bireylerin içsel faktörlerine ağırlık vermektedirler. İkinci grup ise Süreç Kuramlarıdır. Bu kuramlar ise bireyin dışsal unsurlarına ağırlık vermektedirler (aktaran Ünlü, 2013). Konuyla ilgili diğer sınıflamalara bakıldığında, benzerlikleri

yönünden, süreç, güçlendirme, içerik ve ihtiyaç kuramları; daha kısa olarak da içerik kuramları ve süreç kuramları olarak sınıflandırıldığı görülmektedir.

1.1.2.1. İçerik Kuramları

İçerik Kuramları, davranışa yön veren gücünü ve devamlılığını sağlayan unsurların ne olduğuyla ilgilenirken süreç kuramları, davranışın meydana gelmesi yön ve sürekliliğinin ne şekilde sağlandığı üzerinde durur (aktaran Şişman, 2012). İçerik Kuramları şunlardır: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, McClelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı.

1.1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (2001) tarafından ortaya atılan bu kuram iki temel varsayıma dayanmaktadır. Birinci varsayıma göre bireyin davranışları; sahip olduğu ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. İkincisi ise birey ihtiyaçlarını gidermek için belirli bir sıralama kullanmaktadır. Bu durumda her ihtiyacın giderilmesi kendisinden bir önceki sıradaki ihtiyacın giderilmesine bağlıdır. Dolayısıyla önce alt sıradaki ihtiyaçlar giderilir ve sonra üst sıradaki ihtiyaçlar giderilmeye çalışılır.

İnsanın doğal eğilimleri hakkında daha çok bilgi edindikçe onların nasıl daha iyi hissedebileceğini, mutlu ve üretken olacağını; özsaygısını nasıl geliştirebileceğini ve yeteneklerini iyi şekilde kullanabilmek için neler yapabileceğini söylemek de kolaylaşabilecektir. Bu, gelecekte birçok kişilik sorununun kendiliğinden çözülmesi olasılığını arttırmaktadır. Maslow'a göre asıl sorun, kişinin insanlığın bir parçası ve aynı zamanda kendine özgü bir birey olarak gerçek kendiliğini ortaya çıkartabilmektedir (akt. Özakkaş, 2016). Yaşam, doğum ile ölüm arasında yaşanan süre; ömür, hayat olarak tanımlanırken; yaşantı, içinde yaşanan şartların tümünü içermekte, bireyin hayat tarzını ifade etmektedir. Aile, iş, arkadaşlık ilişkileri, akrabalık ilişkileri, içinde yer alınan gruplar, sağlık, refah düzeyi, hobiler, toplumsal

ilişkiler ve daha birçok öge, bu ögelerin hem birbirleriyle hem de diğer birey, grup ve yapılarla olan karşılıklı ilişkiler ve bu ilişkiler ağından doğan yeni durumların tamamı yaşantıyı oluşturmaktadır. Maslow, insan davranışlarını en temel gereksinimlerden, en karmaşık olanına uzanan ihtiyaçlar piramidi biçiminde sınıflandırmıştır. Piramidin alt basamağında temel fizyolojik ihtiyaçlardan açlık, susuzluk, uyku yer almaktadır. Bireyin önce en alt düzeyde bulunan ihtiyaçlarını doyuma ulaştırma arzusu davranışlarını şekillendirmektedir (Maslow, 2001).

Maslow, güdülenme söz konusu olduğunda sağlıklı insanların öncelikle güvenlik, ait olma, sevgi, saygı ve özsaygı gereksinimlerini giderdiklerini sonrasında kendilerini gerçekleştirmeye yönelik olarak (gizil güçlerin, kapasite ve yeteneklerin sürekli olarak ortaya çıkartılmasına, görevlerin ya da çağrılarının, alınyazısının yerine getirilmesine, kişinin kendi içsel doğasını daha iyi tanınması ve benimsemesine, kişinin içinde birlik, bütünlük ve sinerjiye yönelik sürekli bir eğilime) güdülendiklerini saptamıştır (Maslow, 2001).



Şekil 1.1.2.1.1. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi

Kaynak: Sevil, T. (2012). Boş Zaman Ve Rekreasyon Yönetimi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, s.12

Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi piramidi aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (Maslow, 2001; akt. Sevil, 2012)

1. Temel Fizyolojik ihtiyaçlar: Maslow fizyolojik ihtiyaçları insanların hayatta kalmaları için en temel gereksinimler olarak açıklamaktadır. Açlıktan ölmek üzere olan bir insan için sevgi, özgürlük, eğlenme, dostluk gibi kavramlar pek bir şey ifade etmemektedir. Bu yüzden fizyolojik ihtiyaçlar hiyerarşinin en tabanında yer almaktadır.

2. Güvenlik ihtiyacı: İnsanın kendini güvende hissetmesi en temel ihtiyaçlar sıralamasında piramidin bir üst sırasında yer almaktadır. Ancak Can ve mal tehdidi altındaki bir insan için güvenlik arama ihtiyacı, yerine göre birinci derece önem kazanabilmektedir.

3. Sosyal ihtiyaçlar: İnsan; ait olmak, başkalarıyla bir arada olmak, onlar tarafından kabul görmek, arkadaş olmak ve çevresini etkilemek ister. İnsan bu ihtiyaçları çoğu kez, aç bir insanın gıdaya olan arzusu kadar şiddetli duyar.

4. Sosyal Saygınlık: İnsan hem kendi kendine, hem de başkalarına karşı önemli hissetme ihtiyacı duymaktadır. İnsan kendine güven duygusu edinmeye ve her yönüyle hak edilen bir saygınlık sağlamaya çalışmaktadır. Bu ihtiyaç tatmin edilmezse, insanda bir takım aşağılık duyguları oluşabilir. Bunun için saygı görme ihtiyaç düzeyine ulaşan insanlar, oturdukları konutlara, konuştukları insanlara veya yaptıkları sporlara özel bir önem vermektedir.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İhtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan bu ihtiyaç türü, daha alt düzeydeki ihtiyaçların tatmini gerçekleşmeden ortaya çıkmaz. Bu ihtiyaçlar kişinin kendi potansiyellerinin farkına

varması, bir işi yalnız başına yapması, yaratıcı olabilmek için kendini sürekli bir gelişime tabi tutması ile ilgili ihtiyaçlardır.

Gelişimin, insanı son olarak kendini gerçekleştirme aşamasına götüren çeşitli süreçler şeklinde tanımlanması, yaşam boyunca devam eden bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bakış açısıyla gelişim yalnızca temel gereksinimlerin tamamı ile ortadan kaldırılana kadar doyurulması kapsamında öte çok daha geniş bir kapsamda; bireylerin tüm potansiyellerini; yetenek, kapasite, yaratıcı eğilimler vb. ortaya çıkarmak olarak kişinin güdülenmesi olarak ifade edilmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgili yaklaşımına eleştiriler getirildiği görülmektedir. Tüm bireylerin aynı biçimde ve aynı şiddette motive edildiği ve bireylerin aynı önceliklerle hareket ettiği varsayımı tartışılmaktadır (akt. Tuna, 2011).

1.1.2.1.2. Alderfer'in ERG(Existence, Growth, Relatedness) Kuramı

Alderfer (1972), Maslow'un Kuramından etkilenmiş ve Maslow'u kendisine temel almıştır. Davranışın temeli olarak insanın üç ihtiyacını; yaşamını devam ettirme, diğer insanlarla ilişki kurma ve psikolojik ihtiyaçları olarak açıklamaktadır. Varlığını sürdürme, Maslow'un fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsar. Başka bir deyişle Maslow'un Kuramında en alt düzeydeki ihtiyaçların karşılığıdır. İlişkili olma, sevgi ve ait olma ihtiyaçlarının karşılığıdır. Gelişme ise saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılığı olarak açıklanmaktadır. (Mullins, 2002; Porter, 2003) Porter (2003) belirttiği üzere Maslow'un model çalışması yaşamı odaklı geliştirilmemişken, Alderfer kuramında örgütlerdeki insan gereksinimlerine yönelik bir uyarlama yapmaya çalışmıştır (Johns ve Saks, 2001).

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımını basitleştirerek geliştirmiştir. Bu yaklaşımda ilkeler aynı olmakla birlikte ihtiyaçlar sıralaması daha basittir. Önce alt düzeydeki ihtiyaçlar, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin

edilmelidir (Maslow, 2001).Maslow'un Kuramına benzer olarak ERG Kuramı de ihtiyaçları birhierarchy olarak tanımlamıştır. ERG üç gereklilik basamağına karşılık gelen harflerden oluşmuştur. Bunlar Existence: Var oluş, Relatedness: Ait olmak, Growth: Gelişme olarak isimlendirilmektedir. ERG Kuramı Maslow'un çalışmasına dayanır. Bu nedenle benzerlik gösteren birçok yönü vardır; fakat aynı zamanda bazı önemli yönlerden de farklılıklar gösterir (akt.Çetinkanat, 2000).

Maslow'un ortaya attığı "doymadan sonra bir üst basamağına geçilir" fikrinin oluşturduğu doyum- ilerleme kavramına Alderfer, doyumsuzluk sonucu ortaya çıkan hüsrana-gerileme kavramını da eklemiştir. Bu kuram ihtiyaçların giderilmesine yönelik bireyin esnek davranışlar sergilediğini ve bazı ihtiyaçların giderilmesinin diğerleri için de yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda ERG kuramı üç önerme üzerine kuruludur ve bu önermeler aşağıdaki şekildedir:

Birincisi; her bir düzeydeki ihtiyaç ne kadar az giderilirse o kadar fazla arzu edilir. Örneğin, iş ortamında var olma ihtiyacı ne kadar az giderilirse, kişi tarafından o kadar fazla arzu edilmektedir.

İkincisi; daha düşük düzey ihtiyaçlar ne kadar fazla giderilirse yüksek düzeydeki ihtiyaçlar için daha fazla istek oluşur. Örneğin, iş yerinde var olma ihtiyacı ne kadar fazla giderilirse aidiyet ihtiyacına yönelik istek o kadar fazla olur (ör. Kişiler arası ilişkileri güçlendirmek).

Üçüncüsü, yüksek düzeydeki ihtiyaçlar ne kadar az giderilirse düşük düzeydeki ihtiyaçlara yönelik arzu o kadar fazla olur (ihtiyaç engellenmesi gibi). Örneğin, gelişmeye ilişkin bir ihtiyaç ne kadar düşük düzeyde giderilirse (mücadeleci bir iş gibi), aidiyet ihtiyaçları daha fazla hissedilir (Szilagy ve Wallece, 1980:113; Akt. Keser, 2013).

1.1.2.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg tarafından 1959 yılında tasarlanan kuram, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramından sonra en çok bilinen kuramlardandır. Aynı zamanda iş tatmini ile ilgili geliştirilen en önemli kuramlardan biridir (Drafke-Kossen, 1997). Araştırma sonuçlarına göre Herzberg Motive Edici Faktörler ile Hijyen Faktörleri şu şekilde sıralamıştır (Herzberg, 1966; Herzberg, 1996; Herzberg, 2002; Plunkett ve Attner, 1992). Motive edici faktörler: Çalışanların, motivasyon ve tatminin başlıca nedeni olarak belirttikleri unsurlardır. Başarı, takdir edilme, tanınma, ilerleme, statü, sorumluluk sahibi olma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler kişinin çalışma isteği ve arzusunu artıran unsurlardır. Yokluğu ise bireylerin motive olamaması anlamına gelmektedir. Çalışanların bu faktörleri açıkça görmesinin ve hissetmesinin tatmin ve motive olmalarıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Diğerleri ise Hijyen faktörler olarak tanımlanan: Ücret, maaş, işletme politikası ve yönetimi, iş güvenliği çalışma koşulları, özel yaşamdaki mutluluk düzeyi gibi faktörler "hijyen faktörler" olarak adlandırılmaktadır. Bu faktörlerin olmaması durumunda bireyleri motive etmenin kolay olmadığı ifade edilmektedir. Hijyen faktörlerin olması durumunda ise iş tatmini için uygun bir ortamdan söz edilebilir ve bireyler daha kolay motive olabildiği belirtilmektedir (akt.Ünlü, 2013).

Herzberg ve arkadaşlarınca geliştirilen bu kuramın en önemli tarafı, gereksinimler belirlenirken bunun varsayıma dayanmaması, yani bir araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sınıflandırılmasıdır. Herzberg ve arkadaşları 28.000 çalışandan elde ettikleri verileri sınıflandırarak iki faktör kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda, insanların içsel durumları yerine; insanların çalışma yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla, kaçınmaya çalıştıkları etmenler sıralanmıştır (akt.Sun, 2002).

Herzberg, insanları hijyen arayanlar ve motivasyon arayanlar olarak sınıflandırmıştır. İş ortamları açısından yaklaşıldığında hijyen faktörleri, yapılan işin dışında iş ortamıyla ilgili faktörler olarak ifade edilirken; motivasyon faktörleri, işin

kendisiyle ilgili faktörler olarak ifade edilmektedir. Kurama göre hijyen faktörlerini iyileştirmek, motivasyonun artmasını garanti etmez, ancak yetersiz olmaları, memnuniyetsizlik yaratmaktadır (akt. Şişman, 2012). İşveren çalışana motive edecek asgari standartları sağlamasının, işgörenin verimli bir çalışma performansı göstermesiyle ilişkili olduğu düşünülmektedir.

İki faktör kuramı, alanyazında çok ciddi destek bulamamıştır. Ayrıca kuram pek çok eleştiri almıştır. Bu eleştiriler aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır (Robbins ve Judge, 2012; Akt. Keser, 2013):

Herzberg'in uyguladığı süreçler yöntem olarak sınırlıdır. İşler yolunda iken, insanlar başarıyı kendilerine atfederler, tam tersi durumda ise başarısızlık çevredeki faktörlere atfedilmektedir.

Herzberg'in yönteminin geçerliliği konusunda sorunlar söz konusudur. Cevapları değerlendirenler yorumlarını kattıkları için, tepkileri birbiri ile kıyaslamak gerektiğinde farklılıklar ortaya çıkabilmektedir.

Kapsamlı bir tatmin araştırması gerçekleştirilememiştir. Birey işinin bir kısmını sevmeyebilir ancak yine de işinin kabul edilebilir olduğunu düşünebilir. Herzberg, tatmin ile verimlilik arasında bir ilişki olduğunu iddia etmesine karşın, araştırmanın yöntemi itibarıyla sadece tatmin değerlendirilmiş, verimlilik değerlendirilmemiştir.

1.1.2.1.4. McClelland'in Gereksinimler Kuramı

David McClelland'in Gereksinimler Kuramı Murray'ın 1938 yılında ortaya attığı ve 20'nin üzerinde gereksinimden bahsettiği kuramından esinlenilerek oluşturulmuş ancak yalnızca başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini ele almış bir kuramdır. McClelland'a (1961) göre bireylerin bu gereksinimleri onların hayatlarını kişiler arası ilişkilerden, akademik başarıya; hayat tarzının seçiminden, işte

göstereceği performansa kadar pek çok alanda etkilemektedir. Kişiler bu ihtiyaçlarla dünyaya gelmezler, aksine yaşam deneyimleri yoluyla öğrenirler. Bu kurama göre bireyler üç grup ihtiyacın etkisi altında davranışgöstermektedirler. Bunlar (akt.Ünlü, 2013):

- Başarı İhtiyacı
- İlişki Kurma İhtiyacı
- Güç Kazanma İhtiyacıdır.

Başarı ihtiyacı:McClelland (1976) başarı gereksinimini mümkün olduğunca kolay ve hızlı bir şekilde zorlukların üstesinden gelebilme arzusu olarak tanımlamaktadır. Rekabetin yüksek olduğu endüstri toplumlarında başarı ihtiyacı daha da ön plana çıkmakta ve bireylerin davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca bireyler bir işe kalkışmadan önce kendi bilgilerini ve yeteneklerini tartmakta, başarı ve başarısızlık olasılıklarını incelemektedirler. Kurama göre başarı olasılığı düşük bir işe bireyin kalkışma olasılığının az olacağı belirtilmektedir.

İlişki kurma ihtiyacı:İlişki kurma ihtiyacına göre bireyin toplumsal niteliğe sahip olduğu ifade edilmektedir. Bireyler arkadaş grupları kurmaya ve grup içi çeşitli seviyelerde arkadaşlık ilişkileri içerisinde olmaya güdülenmişlerdir. Bu güdüye sahip olan kişiler, sorumluluk almak isterler ve amaca yönelirler. Başkalarıyla yakın ilişkiler kurar, çatışmadan sakınır ve sosyal ilişkiler geliştirirler. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bireylerin kişilerarası ilişkilere daha fazla önem verdiği belirtilmiştir.

Güç kazanma ihtiyacı:Güç kazanma ihtiyacı bireyin çevresine hâkim olma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu ihtiyaç tanımlamasına göre bireyin güç ve otorite kaynaklarını geliştirmesi, başkalarını etki altına almaya çalışması ve gücünü koruma davranışı göstermesi beklenmektedir. Böylelikle bireylerin çevresel ilişkilerde etkinliğini artıracak her türlü araca başvurması beklenmektedir. .

McClelland'ın başarı güdüsü kuramı çok fazla dikkat çekse de pratik etkisi çok düşük kalmıştır. Bu durum, ihtiyacın bilinçdışı olmasından ve ölçülme zorluğundan kaynaklanabilmektedir (Robbins ve Judge, 2012; Akt. Keser, 2013).

1.1.2.1.5. McGregor'un X ve Y Kuramı

McGregor X ve Y kuramı 1960'lı yıllarda örgüt ve yönetim alanında geliştirilen yaklaşımların insan doğası konusundaki temel varsayımlarından hareketle geliştirmiştir. İnsan doğasına ilişkin bu iki farklı bakış açısı, yöneticiler tarafından insanların motivasyonunu sağlama konusunda stratejilerin seçilmesinde önemli rol oynamaktadır. X ve Y kuramlarının temel varsayımları Şişman (2010) tarafından aşağıdaki şekilde sırasıyla özetlemiştir. Öncelikle X kuramı insanın doğasında tembellik olduğunu ve yalnızca maddi ve mevki çıkar odaklı çalıştıklarını ifade etmektedir. İnsanların işe odaklanmasını zorunlu kılan faktörler; güç elde etme arzusu ve işten atılma korkusu olarak belirtilmektedir. Buna ek olarak insanların değişime kapalı, eğitime, direktif almaya ve idare edilmeye ihtiyaç duyan, çocuksu başkalarının desteğine ihtiyaç duyan bir yapıda oldukları ifade edilmektedir.

Y kuramında ise X kuramından farklı olarak insan doğası gereği mücadeleci, üretken ve yeni bilgiler arayışında olan olgun bir varlık olarak değerlendirilmektedir. Kurama göre insanları çalışma konusunda motive eden güç; kişisel ve sosyal amaçları doğrultusunda ilerleme arzusudur. Buna ek olarak insan değişime açık, kendi kendini eğiten ve yönlendiren, sorumluluk alan ve yeni bilgiler öğrenme arayışında olup bundan zevk alan bir varlık olarak betimlenmektedir.

1.1.2.2.Süreç Kuramları

1.1.2.2.1.Davranış Şartlandırma (Sonuçsal Şartlandırma)

Kuramı

Pavlov'dan etkilenen Skinner, Davranış Şartlandırma Kuramını oluşturmuştur. Kurama göre, “davranışlarkarşılaştıkları sonuçlar tarafından belirlenmektedir” yargısını ileri sürülmektedir. Başka bir deyişle önemli olan davranışın sonucunda ne ile karşılaşılacaktır. Bu sonuç davranışın tekrarlanıp tekrarlanmayacağını belirleyicisidir (akt.Ünlü, 2013). Sonuçsal şartlandırma kavramı, bir motivasyon aracı olarak kullanılmaktadır. Bu durum örneklendirildiğinde; eğer sekreterin davranışı bulunduğu ortam içinde “arzu edilen” bir davranış ise yönetici sekreterin bu davranışını tekrar sergilemesini isteyecektir. Bu da ancak yaptığı davranışın ödüllendirilmesi ile mümkün olacaktır. Sekreterin davranışı yönetici tarafından “arzu edilmeyen” bir davranış ise yönetici bu tür bir davranışın tekrarlanmasını istemeyecektir. Eğer bu istenmeyen davranış cezalandırılırsa (etki kanunu) bunların tekrarlanma olasılığı azaltılmış olacaktır (Koçel, 2005).Ödüller “dışsal ödüller” ve “içsel ödüller” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dışsal ödüllere maaş artışı, içsel ödüllere ise takdir etme gibi durumlar örnek verilebilir. Cezalandırmalar sadece çalışana fiziksel acı veren bir şekilde olmamaktadır. Fiziksel açıdan çok sosyal ve duygusal cezalar kullanılmaktadır. Örneğin; statüyü aşağı çekmek bir cezalandırmadır (Ünlü, 2013). Örgütsel davranış değiştirme konusunda yapılan çalışmalarda, cezalandırmanın her zaman etkili olmadığı; ödüllendirmenin davranış değiştirmede daha etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Cezalandırma olumsuz davranışın tekrarlanmasını azaltabilir. Ama kişi o iş konusunda ihtirashıysa ve o işi çok arzuluyorsa davranışı tekrarlayacaktır. Hatta bireyde kızgınlık, kırgınlık ve karşı koyma yaratacaktır. Bunun için de davranış değiştirmede ödüllendirmeye özen gösterilmelidir (Koçel, 2005). Özetle; işgörenin doyuma ulaşmasında ödül önemli bir faktördür. Davranış şartlandırma kuramı davranışlar üzerinde ödül ve cezanın önemine vurgu yapmıştır. Ödül teşvik edici özellik taşıırken ceza kaçındırmaya yöneliktir.

1.1.2.2.2.Vroom'un Beklenti Kuramı

Bekleyiş kuramları iki ayrı kuramdan oluşmaktadır. İlk kuram Victor Vroom (1965) tarafından geliştirilmiştir. Diğer kuram ise bu kuramın Edward E. Lowler ve Lyman W. Porter tarafından geliştirilmiş halidir (akt.Ünlü, 2013). Kurama göre insan, rasyonel tercihler yapan bir varlık olarak içinde bulunduğu şartları değerlendirmekte, hedeflediği sonuca ulaştıracak davranışları seçmektedir (akt. Şişman, 2012).Beklenti modeli bilişsel bir kuram olarak modellenmiştir. Wroom'un bilişsel yaklaşımla açıkladığı beklenti modeline göre, sadece ihtiyaçlar davranışı başlatmaya yetmez; bireyin davranışa güdülenebilmesi için aynı zamanda bir beklentisinin de olması gerekmektedir (akt.Sun, 2002).Beklenti kuramı, bireyi güdüleyen bilişsel koşullara odaklanmakta ve ödüllerin davranışı nasıl yönlendireceğini açıklamaya çalışmaktadır. Kuramın özü, davranışının kendisine ödül olarak dönmesi ya da bir beklentisinin gerçekleşeceğine inanması durumunda, kişinin güdüleneceği düşüncesine dayanmaktadır.Davranışın sonucunda herhangi bir ödül elde etmemesi durumundaysa kişinin o davranışı tekrarlamaya motive olmayacağına dayanmaktadır (Önen ve Tüzün, 2005).

Vroom (1965) tarafından geliştirilen bu kuram, birey davranışlarını, bireyin amaç ve seçimleri ve bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışmaktadır. Bu kurama göre bireyler sadece yaşamları ve işleri konusunda beklentileri gerçekleştirdiğinde olmaktadırlar. Bireyin bir davranış için gayret sarf etmesi iki faktöre;Valens (bireyin ödülü arzulama derecesi) ve bekleyişebağlıdır (akt.Ünlü, 2013).

Vroom'un bekleyiş kuramının üç temel kavramı bulunmaktadır.Bunlardan ilki valens, ikincisi bekleyiş, diğeri de araçsallık kavramıdır. Valens; bir bireyin belirli bir gayret ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtmektedir. Ödülün çekiciliği bireyin şahsi deneyimlerine göre farklılık göstermektedir. Sonuç istenilen gibi olduğunda ödülün çekicilik değeri olumludur. Eğer birey sonuca kayıtsız kalırsa ödülün çekiciliği yok demektir. İkinci temel kavram olan bekleyiş bireyin algıladığı

bir olasılığı ifade eder. Bekleyiş; bireyin belli bir çaba harcadığı ve belli bir davranışa yöneldiği zaman istediği sonucu elde edebileceğine dair inancıdır. Eğer birey çaba sarf ederek belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyorsa (beklenti içerisindeyse) daha fazla çaba sarfetmesi beklenmektedir. . Beklenti, harcanan güç ve performans arasındaki ilişki olduğuna göre değeri 0 ile 1 arasında değerlendirilmektedir. Eğer birey belirli bir gayret ile belirli bir ödül arasında bir ilişki görmezse, bekleyiş 0 değerini almakta; birey bu görevi tamamen başarabileceğini düşünüyorsa beklenti 1 değerini almaktadır. Eğer bir bireyin hem valensi hem de bekleyişi yüksek ise o bireyin motivasyonunun artması beklenmektedir. Üçüncü kavramı olan araçsallık; bireyin belli bir çaba ile belirli bir düzeyde performans göstermesi ve bu performansın da belirli bir biçimde ödüllendirilmesidir. Bu ödüllendirmede birinci kademe sonuç olarak bireyin maaşı artırılabilir. Birinci kademe sonuçlar, ikinci kademe sonuç olarak adlandırılacak amaçları gerçekleştirmede araçtır. Ücretin artması demek, daha yüksek bir statü elde etmek, çevrede tanınmak, bireyin ailesini daha iyi koşullarda geçindirebilmesini sağlamaktır. Yoksa tek başına ücretin artırılmasının bir anlamı yoktur. Araçsallık çeşitli kademeler arasındaki ilişkiyi, bekleyiş ise gayret ile birinci kademe arasındaki ilişkiyi göstermektedir (akt.Koçel, 2005).

1.1.2.2.3.Porter-Lawler Modeli

Organizasyonlarda güdülenme ile ilgili herhangi bir araştırmanın temel amacı performans ile iş tatmini arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Porter-Lawler modeli, Vroom'un modelinin bu yönde geliştirilmiş biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modele göre güdülenme, tatmin ve performans üç ayrı değişkendir ve farklı şekilde birbirleriyle ilişkilendirilmiştir. Bu model ödülleri, içsel ve dışsal olarak ikiye ayırmıştır. İçsel ödüller bireyin ilgilendiği ödüller, dışsal ödüller ise organizasyonun ilgilendiği ödüllerdir (akt.Ünlü, 2013). Personel içsel ödüllerle ilgilenir. Örgüt ise dışsal ödüllerle ilgilenir.Porter ve Lawler'ın (1968) kuramı, yöneticilerin işle ilgili tutumlarının, işle ilgili davranışları ve işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme gereksiniminden

doğmuştur. Bu kuram de bir beklenti kuramıdır; ancak Vroom'un kuramından farklı olarak, başka tutumsal değişkenlere de kuramda yer verilmiştir. Kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri ortaya koymasındır. Bu değişkenler; Ödülün değeri, algılanan "çaba & ödül" olasılığı, çaba, yetenekler ve kişilik özellikleri, rol algılamaları, iş başarısı, ödüller, algılanan ödül adaleti ve doyum olarak ifade edilmektedir (akt. Onaran, 1981).

1.1.2.2.4.Adams'ın Eşitlik Kuramı

R.Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak eşitlik veya adaletsizliklere bağlı olarak değişmektedir. Çalışanlar iş ilişkilerinde, eşit bir biçimde davranış görme arzusundadırlar ve bu arzu motivasyonu etkilemektedir. Adams incelemelerinde, bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri her zaman karşılaştırdıklarını ve kendilerine uygun görülen ödüllerin, benzer başarıyı gösteren bireylerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir(akt.Eren, 2010). Kuram; çalışan kişinin, eğitim düzeyini, deneyimini, işteki becerisini, çabasını, sorumluluk duygusunu, yaşını ve buna benzer niteliklerini, o bireyin katkıları olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık, ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, yükselme olanakları, statü simgeleri gibi öğeler de örgütün çalışanlara verdikleri ödüller olarak nitelendirilmektedir (akt. ünäl, 2003). Kurama göre motivasyonun kaynağını, bireyin kendisini bir akranıyla karşılaştırması oluşturur. Davranışı yönlendiren ise gelecekte elde edilecek ödüllerdir. Motivasyonun temeli, algılanan adalet ya da adaletsizlik olarak görülmektedir. Kurama göre birey, kendi çabasını ve aldığı ödülü kendi durumunda olanlarla karşılaştırır. Kendisinin ne yaptığına ya da ne verdiğine sonra da ne elde ettiğine bakar. Eğer kişi, gösterdiği çabanın çıkarına oranının, benzer durumdaki kişinin çabasının çıkarına oranına eşit olduğunu düşünürse, adalet koşulunun karşılandığını düşünür. Bunun tersi durumda ise adaletsizlik yapıldığını düşünür. Kişi adaletsizlik olduğuna karar verirse; göstereceği çabanın düzeyini değiştirebilir (Şişman, 2012).Adams'a göre, eşitsizlik

durumunun verdiği rahatsızlığı ortadan kaldırmak için çalışan farklı çözümler geliştirebilir. Diğer bir ifade ile çalışan, eşitsizliği azaltmak için mücadele etmektedir. Bu süreçte birey ilk aşamada çabasını ve ürettiği çabanın sonuçlarını değiştirmeye çalışır. Aynı zamanda kendi algısını ve başkalarının kendisi ile ilgili görüş ve düşüncelerini değiştirme çabası içerisinde kıyaslama yapılan grup ya da kişiyi değiştirmeye çalışır. Son olarak bu süreç işten ayrılmakla sonuçlanabilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011).

1.1.2.2.5.Locke'nin Amaç Belirleme Kuramı

Amaç kuramı 1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilmiş olup, Gary Latham ile yaptıkları araştırmaların sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu kuram, davranışın temel nedeninin bireylerin bilinçli amaç ve niyetlerinde olduğunu öne sürmektedir. Birey işe başladığında amacına ulaşınca dek çalışır. Bu kurama göre belirgin ve zor hedefler daha yüksek performansı beraberinde getirmektedir. İşyerinde örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ve tepkiler kişilerin amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır (Eren, 2010).

Amaçlar çalışanları ne yapılması gerektiği ve iş için ne kadar çaba sarf edilmesi gerektiği konularında yönlendirmektedir. Yapılan çalışmalar özel amaçların performansı etkilediğini destekler niteliktedir. Aynı zamanda, hedeflenen yüksek amaçlar, düşük seviyedeki amaçlara göre performansta yüksek değerler elde edilmesini sağlamaktadır (Şanlı, 2006).Bu kuram, amaçlar olarak ifade edilmekte olan arzuların işe güdülenmeyi sağlamada önemli bir kaynak olabileceği görüşüne dayanmaktadır. Saptanan özel amaçların bireyin performansında bir artışa neden olacağı ifade edilmektedir. Buna ek olarak ulaşılması güç amaçlar belirlendiğinde,kolay ulaşılabilir olan amaçlara kıyasla daha yüksek performans elde edilebileceği savunulmaktadır (Locke, 1968;Özkalp ve Kırel, 2011).

1.1.3.İş Doyumu İle İlgili Kavramlar

İş doyumunun ilişkili olduğu birçok kavramdan söz edilebilir. Doğrudan ilişki olduğu düşünülen bazı kavramlar; güdülenme, işe bağlılık, insan psikolojisi, verimlilik, değerler ve duygu durumu, iş gücü devri ve işe devamsızlık olarak sıralanabilir. İş doyumunun her bir kavramla olan ilişkisi aşağıdaki başlıklar altında detaylandırılmıştır.

1.1.3.1.İş Doyumu ve Güdülenme

İş doyumunu ile güdülenme ilişkisi detaylandırılmadan önce güdü kelimesini anlaşılır kılmak adına Köknel'in güdü tanımına göre güdü; bir davranışı başlatan, açığa çıkaran, anlaşılır kılan, açıklayan, sürdüren ve yönlendiren fizyolojik ve akli enerjidir. Güdü kelimesine karşılık gelen "motiv" sözcüğü Latince "hareket ettirmek" anlamına gelen "imovere" sözcüğünden gelmektedir. Güdü kelimesinin dilimizdeki karşılığı amaç, dilek, dürtü, erek, gereksinim, hedef, istek, motif, saik vb. sözcükler olarak belirtilmektedir (Köknel, 1989).Kurumlar çalışanlarını; emek faktörünü sunan işçilerolarak değerlendirmenin ötesine geçerek, bir insan olarak algılamaya başladıklarında uzun ömürlü olmanın anlayışını da geliştirmeye başlamışlardır. Çalışanın aynı zamanda özel yaşamında farklı roller üstlendiğini; çocuk, eş, anne, baba, dost, müşteri, millet olduğunu anlayan şirketler; verimliliği ve kaliteyi arttırmanın, uzun ömürlü olmanın temelini de çalışanın işi ve ailesi arasındaki dengeyi kurabilmesi olduğu idrakine varmışlardır (Gerçik, 2016).Duygular, fiziksel varlığı olmayan, belirsiz şeyler değildir. Geleneksel pozitivist yaklaşımda, hisler beş duyu ile gelen algılardan farklı tanımlanmaktadır. Damasio'nun eşsiz ifadesi ile "geleneksel bilimde beynimiz vücudumuzun tutsak bir seyircisiydi". Vücudumuzda fizyolojik düzenlemeler olduğu duyguların da bu fizyolojik işleyişin garip sonuçlarıolduğu ileri sürülmekteydi. Safra kesesinin salgısı ne ise; duygu, düşünce ve davranış da beynimizin bir ürünü olarak ifade edilmekteydi. Beynin belirleyici, düzenleyici, yönetici bir rolünden bahsedilememekteydi.

Yeni bilimsel bilgilerduyguların maddesel varlığı olduğunu gösterdi. Zihinsel etkinlik denildiğinde hem vücut hem beyin birlikteliği düşünölmeye başlandı. Hatta, “Acaba beyinde aktif hale geçen ‘executive gen’ yani yeni yönetici bir gen mi var?” sorusu soruldu. Zihinsel bir ürün olarak tanımlanan fizyolojik işlemler, sadece beynin değil evrensel topluluğun da türevi olarak kabul edildi(Damassio, 1994; Akt. Tarhan,2012).

Güdünün başlattığı davranış belirli bir amaca yönelik olup, amaca ulaşıldığında doyum ve rahatlama söz konusudur. Bir süre sonra yeniden aynı amaca yönelik güdülenme başlamaktadır (Köknel, 1989).İş doyumunu,kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle iş doyumunu, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (Budak, 1999). Motivasyon ile doyum arasındaki ilişki, karşılıklı etkileşim biçimindedir. Doyum sağlamış kişinin, motive olabilmesi için gerekli ortam hazırlanmış demektir. Çünkü doyum sağlayan birey, davranışını değiştirmeye ve güdülenmeye oldukça uygun bir durumdadır. Güdülenmiş bir kişi de tüm çalışmaları sonucunda iç huzuru ve zevki tadabilmektedir. (Eroğlu, 1995).

İşin kalitesinin yükselmesi ve şirketin gelişmesi, çalışanın hayat kalitesinin yükselmesiyle doğru orantılıdır. Çalışana değer verilen yerlerde, kurumlar da daha güçlü ayakta kalabilmektedir. Bu bakış açısı; çalışana insan olduğu gerçeğini hatırlayarak bakan, onu hayatın tüm rolleriyle değerlendiren bütünsel bir anlayışı geliştirmektedir. Bu durum çalışanın sağlığını, eğitimini, kültürünü, tüketim alışkanlıklarını ve estetik anlayışını geliştirerek; kurumsal gelişim ve büyümeyi hedefleyen kurumsal kültürün oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu sayede şirket değerlerini kendi çocuklarına ve sosyal çevresine yayan, kurumuyla özdeşleşen kurumunu koruyan, sorumluluk ve aidiyet duygusu yüksek çalışanların olduğu görölmektedir. Bu koşullarda çalışanlar ise girişimci bir yaklaşımla şirketlerinin verimliliği için çalışmaktadırlar (Gerçik, 2016).

İşe bağlılık ve iş doyumu ilişkisinde değinilmesi gereken önemli noktalardan biri kurumların çalışanlarını ürettikleri değerin ne olduğu konusunda bilgilendirmesi gerekmektedir. Çalışanların kurumsal gelişim ve bütünlük içersinde hangi amaçla çalıştıklarını bilmeleri zihinlerinde oluşabilecek güvensizlik ve belirsizlik duygularının önüne geçmektedir. Kurum içinde oluşabilecek grupların güç arayışları ve belirsizliği kendi menfaatleri doğrultusunda kurumu yönetmeye çalışmaları stresin artmasına ve kurum ikliminin bozulmasına yol açabilmektedir(Gerçik, 2016). İş doyumu, işgörenin sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre iş doyumu, işgörenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur. İşgörenin ulaştığı bu haz duygusu ne oranda yüksek ise işinden sağladığı doyum da o derece yüksek olmaktadır. Diğer yandan yaşanan doyumsuzluk; çalışanın, örgütün ödül politikası veya örgütsel gelişme düzeyinden hoşnut olmadığına işaretidir. İşgörenin yoksun bırakılma duygularının veya yetersiz ödül ve özendirme politikasının doyumsuzluk yaratacağı ve iş örgütünü değiştirme eğilimlerini güçlendireceğine dikkat çekilmektedir. Sonuç olarak, bağlılığın belirgin bir şekilde iş doyumundan ayrı olduğu görülmektedir. Bu çerçevede örgütsel bağlılık, örgüte ilişkin inanç; iş doyumu ise, belli iş görevleri ve deneyimlerine bir yanıtıdır (Balay, 2000). Çalışma düzenini ve uyumunu bozmayacak şekilde, çalışanın kendi çalıştığı mekânı kurumun rehberliğinde düzenlemesi, çalışma verimliliğini arttırırken kurumsal aidiyeti de yükselteceği belirtilmektedir (Gerçik, 2016).

1.1.3.2.İş Doyumu ve İnsan Psikolojisi

İnsanın varlık amacı, doğru yaşayıp mutlu olmaktır. İyi yaşamak için nelerin doğru, nelerin yanlış olduğu bilinmelidir. Hayatımızın duygu, düşünce ve davranış alanları vardır. Kişinin bu üç alanda attığı adımlar, verdiği kararlar ve ürettiği çözümler onun şahsiyetini oluştururken aynı zamanda o kişiyi mutluluğa taşıyan sonuçları da doğurmaktadır (Tarhan, 2012). Bireyin içinde yaşadığı sosyal ve kültürel ortam incelendiğinde çok sayıda duygu ve değer yargılarının etkisinde olduğu anlaşılır. Bu açıdan ele alındığında tatmin sağlayan alanların sayılamayacak kadar çok olduğu görülmektedir (Çalışkan, 2005).

Belirlenen hedeflere ulaşabilmek için yöneticiler çalışanlarıyla birlikte ortak hedefler belirlemelidirler. Yönetimdeki kişilerin olumlu şartları hazırlayarak çalışmaları ve gelişimi, gösterilen çabaları ve gelişimi takdir etmeleri beklenmektedir. Karılaştıkları sorunları, yüzleşerek ve beklentilerini açıkça belirterek esnek bir yönetim anlayışı içinde çözmelerinin hem kurumsal gelişim hem de çalışanın verimi açısından daha etkili olduğu görülmektedir. Karşılıklı oluşturulan güvenli ilişki ve etkili iletişimle yönetimde mükemmelliğe doğru adım atarlar ve üstün hizmet verebilmek için kalitenin değerini önemserler, takip edebilecekleri hizmet modellerini gerçekleştirebilecekleri planların yönetimini iyi uygularlar (Çağlayan, 2002).İş, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyin iş yaşamındaki mutluluğunun ve tatmininin, sadece iş yaşam alanı ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşınması, çalışan tatmini ile genel yaşam tatmini etkileşimini ortaya koymaktadır. Bu nedendir ki; çalışan tatmini ile yaşam tatmini etkileşimine araştırmacılar yoğun ilgi göstermektedirler. Çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. İş yaşamından alınan tatminin, yaşam tatminini etkileyen önemli bir değişken olduğu bilinmektedir. Benzer şekilde yaşam tatmininin, bireyin çalışma yaşam alanını etkilediği bilinmektedir (Akçamete ve ark., 2001).

1.1.3.3.İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi

İş doyumu ve verimlilik ilişkisi incelendiğinde, bireylerin arzu ve ihtiyaçlarının farklı olduğu ve her bir çalışanın fikir ve görüşlerine değer vermenin önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu sebeple kurum içerisinde yapılacak değişikliklerin, uygulanacak fikirlerin önceden hazırlanması, her bir çalışanın fikrine ayrı ayrı önem verilmesi ve tüm çalışanların bilgi ve yeteneklerine yer verilmesi ile kaliteli bir yönetim gerçekleşmiş olur (Çağlayan, 2002). Günümüzde büyük ölçekli firmaların, toplumsal sorumluluklarını en iyi ifade edebilecekleri; toplumla müşteri ilişkisinin ötesinde, aidiyet bağları oluşturabilecekleri en önemli araç vakıftır. İşletmeler vakıf çalışmalarıyla; şirket bünyesinde kazandıkları bilgi ve deneyimin bir bölümünü toplumla paylaşarak, toplumun yönetim, teknoloji, eğitim, kültür, sağlık gibi alanlarda gelişimini hızlandırırlar. Şirket çalışanlarının belirli süreçlerle vakıf çalışmalarında yer alması, onların toplumu daha iyi tanımasını sağlar. Bu tür çalışmalar çalışanların duygusal zekâ, iletişim, empati, sorumluluk gibi kurumsal ilişkilerde çok önemli olan becerilerini de geliştirir (Gerçik, 2016).

1.1.3.4.İş Doyumu İle Değerler ve İçsel Güç İlişkisi

Kurum kültürünün özünde kurumu kuran liderin ve kurucu kadronun oluşturduğu değerler vardır. Kültür; bu değerlerin bir açılımı olarak ifade edilmektedir. Kültürün güçlü olması kurum içindeki bölüm, şirket ve insanların yüzlerini bu değerlere dönmesi demektir. Güçlü kültür; ilişkilerin ve işlerin yapılandırılmasında değerlerin bir rehber, bir mutabakat metni, varlığı tanımlayan, hareketi anlamlı kılan bir yemin olarak kabul edilmesi demektir(Gerçik, 2016).Doyumla doğrudan ilişkiliyani zamanda doyumun ürünü olan diğer bir kavram da moraldir. Moral (içsel güç); örgütün amaçları için çalışmaya işgöreni gönüllü yapan, onun çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir duygu durumunda olması halidir. Doyumun bir ürünü olmasın karşın, morali doyumdan ayıran iki yön vardır (Başaran, 1982):

Doyum geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşın, moral daha çok geleceğe yöneliktir.

Doyum bireysel bir duyguya ve bireyin kendi benliğine dayanır; ancak moral, birlikte olmaya, örgütte kümede bulunmaya, ortak amaç edinmeye dayanmaktadır.

1.1.3.5. İş Doyumu, İş Gücü Devri ve İşe Devamsızlık İlişkisi

İş doyumu, işgücü devriyle karşılıklı ilişki halindedir. İş doyumu düşük olan işgörenlerin, işlerinden ayrılma olasılığı artmaktadır. Bu durum devamsızlık için de geçerlidir. İş doyumu düşüğe, işgörenlerin işlerine devamsızlık ya da geç gelme olasılıkları da yükselecektir (Günbayı, 2000). Kurumlar temel değerlerin merkezde yer aldığı bir kurumsallaşma süreci içine girmezlerse, çalışanların kurumsal değerler çatısı altında işlerini layıkıyla yapmalarını; ortak amaç ve yön duygusuyla hareket etmelerini beklemek oldukça güçtür. . Böyle bir durumda ise, şirket çalışanlarının zihinsel ve duygusal bütünlüğünden, ortak bir anlayış ve duyarlılıktan, düzen ve uyumdan söz etmek güçtür (Gerçik, 2016).

1.1.4. İş Doyumunun Sonuçları

İşten doyum elde edememe; bireyin işiyle ilgili olumsuz duygular içerisinde olması, çalıştığı işten elde ettiği hazzın düşük olması ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlık olarak ifade bulmaktadır. Çok çeşitli işgören sorunları, iş tatminsizliği ile anlatılmaya çalışılmaktadır (Özdayı, 1990). İş tatmininin, işgören ve örgüt üzerinde olumlu sonuçları olduğu gibi, tatminsizlik durumu da aynı şekilde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşgörenin doyumsuzluğu sonucunda, işe devamsızlık, işe geç gelme, işi bırakma, disiplin kurallarına uymama, iş kazaları, yabancılaşma ve eğer sendikalı iseler grev yapma gibi örgüt açısından olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir. Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu elde edemediklerinde ortaya çıkan durumlar; mesleklerini sevmeme, farklı arayışlar içinde olma, verimsiz bir çalışma ortamı, huzursuzluk ve kaygı, kendini geliştirmeme

ve işine yeterli özeni göstermeme vb. danışan-danışman ilişkisinin bozulması gibi sonuçlar getirdiği düşünülebilir.

1.1.5.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunu etkileyen çok fazla değişkenin olduğu göze çarpmaktadır. İş doyumunu kavramını etkileyen etmenler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki ana grupta irdelenmiştir. Gergin (2005) iş doyum düzeylerini etkileyen etmenleri saptamayı amaçlayan çalışmada; iş ve niteliği, işin düzeyi, çalışma şartları, denetim, ücret, yönetim, yükselme olanakları, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı, okul-aile ilişkileri boyutlarına ilişkin algıları; branş, hizmet süresi, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre incelenmiştir. Genel olarak sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre en yüksek düzeyde iş doyumunu sağladıkları boyutun, ‘iş ve niteliği’ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ‘denetim, ücret ve okul-aile ilişkileri’ iş doyumunu algısının en düşük olduğu boyutlar olduğu saptanmıştır. ‘İşin düzeyi ve yönetim’ boyutlarında ise; öğretmenlerin algıladıkları iş doyumunu düzeyi yüksek sayılabilir. Ayrıca, araştırmaya katılan öğretmenler, ‘çalışma şartları, yükselme olanakları, kişiler arası ilişkiler ve okul ortamı’ boyutlarını orta düzeyde yeterli görülmektedirler.

İş ilişkisi, aynı zamanda psikososyal ihtiyaçları karşılayan, kişiliğin gelişmesine katkı sağlayan önemli bir olgudur. Çalışmanın bireyler açısından sağladığı pek çok faydadan söz edilmiştir. Tınar’a (2013) göre, iş yeri bireylerin sosyalleşmesini, sosyal statü kazanmasını vesosyal becerilerinin artmasını sağlamaktadır. Bir işte çalışarak üretken olmak bireylerin benlik saygısını artırmakta ve kişinin aidiyet ve kimlik duygusu geliştirmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca çalışmak bireylerin zaman yönetimi becerilerini geliştirerek öz disiplin içerisinde yaşamlarını yönetebilmelerini destekler.

1.1.5.1.Bireysel Faktörler

Çalışma isteğinin önemli nedenlerinden biri de bu yöndeki toplumsal beklentilerdir. “Topluma yararlı insan olmak”, “başarılı olmak” gibi hedefler, sosyalleşme süreci içerisinde her insanın içselleştirdiği, toplumsal rolünün bir parçası olarak algıladığı yaşam çizgileridir.“Performans toplumu” olarak nitelendirilebilecek, çalışmanın ve performansın “yüksek değer” olarak algılandığı toplumlarda bu eğilim çok daha belirgindir(Tınar, 2013). Aşağıda iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bazıları yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresiakıl sağlığı ve kişilik açıklanmıştır.

1.1.5.1.1.Yaşın Etkisi

Araştırmalar, genellikle yaş ve iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özdayı (1990), Tellioğlu (2004), Toker(2007) ve Yelboğa'nın (2007) çalışmalarında iş doyumunda yaşın etkili olduğu vurgulanmış, genç çalışanların diğer gruplara göre daha yüksek iş doyumunu yaşadığı tespit edilmiştir. Elbirlik(2008) ve Tezcan'ın(2010) çalışmalarında yaşın iş doyumunu üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Alanyazında genellikle iş doyumunu ile yaş arasında doğru bir orantı olduğu vurgulanmaktadır.Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, yaşça büyük olanların olmayanlarınkine; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinkine; yurtdışında bulunanların bulunmayanlarınkine; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarınkine göre içsel doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını saptamışlardır.Karaköse ve Kocabaş (2006) özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkilerini inceledikleri çalışmalarında, özel ve devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, mesleki deneyim, okul kademesi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucunu elde etmişlerdir.Akıl sağlığı çalışanlarında bu konuyla ilgi araştırmaya rastlanmamıştır.

1.1.5.1.2.Hizmet Süresinin Etkisi

Çalışmalar incelendiğinde hizmet süresi ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin birbirinden farklı sonuçlar getirdiği tartışılmaktadır. Bu konudaki araştırma sonuçlarından biri hizmet süresi ile iş doyumunun orantılı olduğunu saptamıştır. Hizmet süresi ile ilgili yapılan bu çalışmada, işe yeni başlamış bir çalışan, yeni bir iş bulmuş olmanın verdiği duygularla hareket etmekte, iş ortamını ve işin niteliğini kavramak için istekle çalışmakta ve daha çok doyum sağlamaktadır. Ancak uzun süredir aynı işletmede hizmet veren bir çalışan ise aynı heyecanı duymayacağından daha az doyum hissetmektedir (Kınık, 2007). Çalışma süresi ile çalışanın işinden aldığı doyum düzeyi yakından ilişkilidir. Görev süresinin fazla olması durumunun, bireyin kendini örgüt içerisinde rahat hissetmesine ve kendisinin işe katkısının çalıştığı iş yeri açısından önemli olduğunu düşünmesine neden olduğu vurgulanmaktadır (Akçamete ve ark., 2001). Akıl sağlığı çalışanlarında bu konuyla ilgili araştırmaya rastlanmamıştır.

1.1.5.1.3.Cinsiyetin Etkisi

Çalışanların işten aldıkları doyumun cinsiyete göre nasıl değiştiği tartışma konusudur. Bu konuda değişik araştırma sonuçlarına rastlanmıştır. Çalışmaların bazıları, erkeklere göre daha kötü koşullar altında çalışan kadınların, işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini gösterirken; kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu belirten araştırmalarda, bu sonuç, kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olması nedenine bağlanmıştır. Kadınlar bu nedenle, çalışma yaşamında üst düzey gereksinimleri gidermeyi amaçlamamakta ve işlerin parasal ya da fiziksel ödülleriyle ilgilenmemektedirler (Gezer, 1998). Bu yönüyle cinsiyet iş doyumunda belirleyici olabilmektedir.

1.1.5.1.4.Eğitim Durumunun Etkisi

Belirli bir eğitim sürecinden geçerek iş yaşamına dahil olan çalışanlar yeni bilgiler, davranışlar ve beceriler kazanırlar. İşlerin nasıl daha iyi, süratli ve kaliteli

yapılacağını öğrendikleri için özgüvenleri artar. Kendinden emin, özgüveni yüksek çalışanların motivasyonu da yüksek olur. Yöneticilerin eğitim yoluyla motivasyonu yükseltmeleri konusunda göz önünde bulundurulacakları en önemli konu, hangi çalışanın ne türden bir eğitime ihtiyacı olduğunun saptanmasıdır. Bu saptamalar performans değerlendirme, kariyer planlama ve yönetim uygulamalarına göre nesnel, bunların yapılamadığı durumlarda da kişisel gözlemlerden elde edilen kısmen objektif sonuçlara dayanmalıdır (Önen ve Tüzün, 2005). Araştırma sonuçlarına göre eğitimle iş doyumunu arasında farklı ilişki sonuçlarına ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında bazı durumlarda eğitim düzeyi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş tatminsizliğine düştükleri görülmüştür. Bazense eğitim düzeyi yüksek çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan, iş tatminlerinin yükseltilmiştir.

1.1.5.1.5. Kişiliğin Etkisi

Goleman'a (2005) göre, bireylerin sahip oldukları becerilerle ilgili duygusal yeterlikleri geliştirebilmeleri için çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Örneğin; bir bireyin ilişki yönetimiyle ilgili becerilere sahip olması, onun çatışma yönetimi konusunda yeterliliğe de sahip olmasını garanti etmemekte, sadece bu kişinin ilgili becerisinin gelişmesi yönünde bir potansiyele sahip olduğunu göstermektedir.

Temel gereksinimlerini giderebilmiş ve ağırlıklı gelişime güdülenmiş insanların çatışmaya, mutsuzluk, kaygı ve kararsızlığa karşı bağışık olduklarını söylemek mümkün görünmemektedir. (Maslow, 2001).Yapılan araştırmalarda iş tatmin düzeylerinde kişisel farklılıkların etkili olduğu görülmüştür. Genelde yetenekleri sınırlı ve çevreye uyum sağlayamamış kişiler iş tatminsizliği göstermiştir. Kendine güvenen, öz benlik duygusunu geliştiren işgörenler, bu özelliklerini geliştirememiş olanlara göre daha fazla doyum yaşamaktadırlar.

1.1.5.1.6.Medeni Durumun Etkisi

Evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu değişik araştırmacılarca ifade edilmiştir. Herzberg'in evli çalışanlar üzerine yaptığı araştırmasında evli olan ve olmayan kadın çalışanlar farklı iş doyum gösterirken, erkeklerde böyle bir farklılıksaptanmamıştır (Gökçe, Şahin ve Bulduklı, 2012)

1.1.5.2.Örgütsel Faktörler

İş doyumuna yönelik örgütsel faktörler arasında işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, terfi olanakları, çalışma arkadaşları ve yönetim alt başlıkları aşağıda ele alınmıştır.

1.1.5.2.1.Ücret

Bir örgüt, çalışanına bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli bir ücret, çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz ödeme ise, çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum, aynı zamanda çalışanın özbenliğini de olumsuz etkilemektedir(Günbayı, 2000). Keklik ve Coşkun Us (2013) araştırmalarında, sağlık personellerinin örgütsel adalet algıları ve iş tatmini algıları araştırılmış, demografik özelliklere göre algılarının değişip değişmediğini saptamaya çalışmışlardır.Çalışanlar içerisinde2500 TL ve üstü alanlar ile 2500 TL altında alanlar arasında, iş tatmininin tüm boyutlarında ve örgütsel adaletinekileşim adaleti ve dağıtım adaleti boyutlarında, anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Gelir durumu yüksek olan çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

1.1.5.2.2.Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarının iş doyumunda etkili olmasının nedeni çalışanın fiziksel rahatı için iyi çalışma koşullarını arzulamasından kaynaklanmaktadır(Özdayı, 1990). Kişinin çalıştığı alanda kendini duygusal olarak rahat hissetmesi, mekânın ona güven

vermesi çalışma motivasyonu ve morali açısından önemlidir(Gerçik, 2016). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi işverenler açısından çoğu zaman ilave maliyetleri gerektirmektedir. Örneğin; işyerindeki yaralanmaların önlenmesi, fiziksel mekânda bazı düzenlemelerin yapılması, yeni iş güvenliği malzemelerinin alınması ve işgücünün eğitilmesi; harcamaları artırmaktadır. İşverenler, bu tür harcamaların maliyetinden daha büyük bir kâr sağlamadıkları takdirde, çalışma koşullarını düzeltme eğiliminde olmazlar (Biçerli, 2012).Şahin ve Taşkaya'nın (2010) sağlık çalışanlarının algılarının; eğitim, hizmet süresi, aylık nöbet sayısı, yönetici olma durumu ve bakılan hasta sayısı ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Çalışma koşulları çalışanın iş dışındaki yaşamında da etkili olduğundan önem taşımaktadır. Çalışma saatleri uzun olduğunda, çalışanın ailesiyle, arkadaşlarıyla geçireceği iş dışındaki yaşamı için ayırabileceği zaman kısıtlanmaktadır.. Çalışma saatlerinde bazı esneklikler olduğunda veya çalışılması gereken süreler kısa tutulduğunda iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilmektedir (Özdayı, 1990). Çalışanların iş ortamı onların duygusal yapılarında uyarıcı etkiler oluşturacak, aile ortamının ve evin güvenilirliğini hissettirecek mekânlarla zenginleştirilmelidir (Gerçik, 2016). Çalışma koşullarının öncelikle güvenliği karşılayacak özellikte olması gerekmektedir. Bunun için yasal düzenlemelerde yapılmıştır.

1.1.5.2.3. Yükselme Olanakları

Güdülenme söz konusu olduğunda sağlıklı insanların güvenlik, ait olma, sevgi, saygı ve özsaygı gereksinimlerini giderdikleri ve kendilerini gerçekleştirme ihtiyacı içinde oldukları vurgulanmaktadır (Maslow, 2001).İşte yükselme olanağının bulunması, sıklığı, adil bir şekilde yükselme fırsatının olması bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artırabilecektir. Yükselmenin anlamı çalışana göre farklılık göstermektedir. Yükselme, bir iş gören için akli gelişme anlamına gelirken, bir başkası için daha çok para kazanılması, daha yüksek statü elde edilmesi anlamına gelebilir. Bu nedenle her iş görenin yükselmeye karşı bakış açısı değişmektedir (Başaran, 2000). Yükselme; kişisel gelişim, daha çok sorumluluk ve yüksek sosyal

statü fırsatını sağlar. Yükselme kararlarının adil ve dürüstçe verildiği düşüncesine sahip bireylerin daha fazla tatmin olmaları beklenmektedir. .

1.1.5.2.4.Çalışma Arkadaşları

Hata arayıcı bir ortamda kişiler birinin kendilerini incelemekte olduğunu fark ettiklerinde tedirginlikleri artar. Adeta kendilerinden utanırlar. Bu nedenle, çok istedikleri halde ilgi merkezi olmaktan kaçınırlar. Bakışlar onları, bilemedikleri bir suçları fark edilecekmişçesine ürkütür. Söyledikleri bir söz ya da yaptıkları bir davranışın ardından hemen suçlanır, karşı tarafı kırmış olabileceklerini ya da yaptıkları bir hata yüzünden onaylanmadıklarını düşünürler(Geçtan, 1996).Destekçi bir iş çevresinde grup üyeleri, karşılıklı amaç uygunluğu algısı yoluyla örgütle özdeşleşebilirler. Ne var ki, rekabetçi iş koşulları altında, grup amaçları örgütsel amaçları geriye itebilir. İdeal olarak, iş grubunun amaçları ile örgütsel amaçlar uygun olduğunda, yüksek düzeyde iş grubuna bağlılık daha güçlü bir örgütsel bağlılığa yöneltir. İş grubunun amaçları ile örgütsel amaçlar uygun olmadığında ise, gruba bağlılık örgütsel bağlılıkla ilişkisiz olacaktır (Randall ve Cote, 1991; Akt. Balay, 2000). İş doyumunu üzerinde arkadaşlar belirgin faktörlerden biridir. İş arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiler kişiyi, organizasyona karşı bağlayacaktır.

Varolan çevre koşullarıyla insanın ilişkisini titizlikle saptamak, bunu yaparken insan aklının çevre koşulları değiştikçe bir değişme geçireceğini gözden uzak tutmamaktır. Elverişli koşullarda yaşadığı süre bir insanın yaşam üslubunu açık seçik belirleyemeyiz. Kişinin güçlüklerle yüz yüze geldiği elverişsiz yaşam koşullarında ise yaşam üslubu açık seçik ve belirgin olarak açığa vurur kendini (Adler, 2000).

1.1.5.2.5.Ödül

Ödüllerin gösterilecek başarıya göre belirlenmesi, hatta eldeki örgütsel olanakların bu başarılar ölçütünde sunulması, bireyler için rekabet ortamı oluşturmaktadır. Bu rekabet ortamı bireyleri duygusal açıdan düşmanca bir tutum içine sokmaktadır. İşin içine değerlendirme hataları,çeşitli hileler ve kıskançlıkların

girmesi, örgüt içinde güç birliğinin aksine; birbirlerinin güçlenmesini engelleyen, birbirlerini kötüleyen kişi ve grupların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır(Eren, 2008). Her insanın yetenekleri, gizil güçleri ve potansiyellerinin farklı olması durumu dikkate alındığında, “kendini gerçekleştirme” adı altında kişiye özgü güduları listelemek kolay görünmemektedir. Bununla birlikte kimi özellikler herkeste ortak bir şekilde bulunur. Ortak özellikler arası rekabetin yaratacağı çatışma bir gerilime neden olduğunda bu gerilim de hoş giden bir durumdur.Yaratıcı insan kendi yaratıcılığını hoş karşılamakta, yetenekli insan bu yeteneklerini kullanmaktan ve geliştirmekten haz duymaktadır (Maslow, 2001).

Ödül güçlü bir pekiştiricidir. Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi kişiyi örgütüne bağlar ve verimli çalışmasına yol açar. Ödül sadece maddi olarak değerlendirilmemeli; takdir etme, belge verme gibi yöntemlerde ödül kapsamında değerlendirilmektedir.

1.1.5.2.6.Yönetim

Çalışanların iş doyumunu artırmak yöneticilerin temel amaçlarından biridir. Çünkü iş doyumunu artırmak işletmedeki üretim düzeyini maksimuma çıkarmak için gerekli koşulların başında gelmektedir (Çalışkan, 2005).

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan işgörenlerin iş doyumunun yüksek olmasını beklemektedirler. Bundan dolayı iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcamaktadırlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005). Yönetim açısından bakıldığında bir işgörenin yüksek iş doyumuna sahip olduğunda, düşük seviyede bir güdülenmeye sahip olabileceği düşünülmektedir. Ancak bu durumun tersi de mümkün olabilmektedir. Daha da anlaşılır bir şekilde ifade etmek gerekirse, düşük iş doyumuna sahip, üst derecede güdülenmiş iş görenler başka işler arayabilirler. Benzer şekilde, görevlerini son derece özendirici bulan ancak layık olduklarını

düşündüklerindendaha az ücret ödenen işgörenler muhtemelen başka bir iş arayacaklardır (Öztürk, 2002).

Bazı yöneticiler yetersizlik algısı yaratmamak veya olduklarından daha iyi görünmek gibi farklı nedenlerle kendi idaresindeki çalışanlardan gelen bilgileri yeniden yapılandırarak, özünü bozarak üstlerine aktarabilirler. Bu durum sorunların önceden fark edilmesinin önüne geçtiğinden, sorunları kronikleştirebilir veya krizlere, kayıplara dönüştürebilir. Diğer yandan sorunların çözümlenmediği aynı zamanda yukarıya da iletilmediğini gören çalışanlar yönetime ilişkin güvenlerini kaybederler. Çalışanlar algıladıkları adaletsiz ve güvensiz ortama karşı güven oluşturmak için kendi içlerinde lider arayışına ve gruplaşmaya yönelirler. Yaşanan durum süreklilik kazandığında ise kurumsal bütünlük bozulur. Kurumun değerlerine bağlılık değil, çalışanların kendi oluşturdukları grupların değerlerine bağlılık öne çıkar. Bu durumun önüne geçmek için, şirketin kurum kültürüne, açık kapı ve sahada yönetim uygulamaları yerleştirilmelidir. Her düzeydeki yönetici, kurum içindeki iş akışlarını da dikkate alarak haftada birkaç saatini odasında kendisiyle görüşmek isteyen çalışanlar için planlamalıdır. Her yöneticinin haftanın hangi günlerinde açık kapı uygulaması yapacağı ve açık kapı uygulamasında suistimallerin önüne geçmek için koyulan kuralların sorgulanabileceği çalışanlara bildirilmelidir (Gerçik, 2016).

Kendisine değer verilmemiş bir insan bir başkasına değer veremez. Bunu sonradan öğrenebilmesi de ancak kendisine değer verebilmeye başladıktan sonra işleyebilen iki yönlü bir süreçtir. Bir başka deyişle, insan kendine değer verebildiği oranda başkalarına da değer verir; diğer insanlara gerçek anlamda değer verdiğini hissettikçe kendisini de değerli bulur. Üstelik böyle bir durum, değersizlik duygularının altında yatan düşmanca eğilimlerin ve suçluluk duygularının daha da pekiştirilmesine neden olmaktadır (Geçtan, 1996). Kişi gereksinimlerinin giderilmesinde belirli kaynaklara bağlı kalmak zorunda hisseder. Başkalarının isteklerine, kaprislerine, kurallarına göre yönetildiğinde, bu kaynakları tehlikeye atmak istemiyorsa bunlara baş eğmek zorunda kalabilir. Bir bakıma “başkaları tarafından yönlendirilmesi” onların onayına, sevecenliğine ve iyi niyetine duyarlı

olması durumunu ortaya çıkarır. Bu da esnek bir şekilde kendini uydurması, ayarlaması, tepkilere yanıt vermesi ve dış koşullara göre değişerek uyum sağlaması gerektiği anlamına gelir(Maslow,2001).Empati kurabilmek başkasının ne düşündüğünü ve hissettiğini anlayabilme kapasitesidir. Aklileştirme yapabilen kişiler diğerleri ile empati kurabilmekte ve onları daha iyi anlayabilmektedirler. (Özakkaş, 2016). Bu noktada üst yönetim habersiz ziyaretlerle kurum ve fabrika içinde dolaşmalı, işçi tulumunu veya önlüğünü giyerek bir denetimin ötesinde; bir sohbet ve paylaşım havasında çalışanlarla birlikte olmalı, bazen çalışanla birlikte aynı işi yapmalıdır. Böyle bir yaklaşım sahada yönetimi hızla kuruma yerleştirdiği gibi, çalışanların yöneticilerine güvenlerini ve kuruma olan bağlılıklarını artıracaktır(Gerçik, 2016).

1.2. Öznel İyi Oluş

Akıl sağlığı çalışanları sağlık hizmetlerinde verimli çalışmalarını için kendilerinin öncelikle sağlıklı olmaları beklenir. Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması beklenir. Öznel iyi oluş kavramından önce ‘iyi oluş’ kavramı açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2.1. İyi Oluş

Dünya sürekli değişmektedir. Sürekli değişim ve gelişimlerin yaşandığı toplumda, kurumlardan beklenen sürekli bir itaat ise o kurumlardan düşünen kişi çıkması beklenemez. Burada sadece durağan bir yapı oluşur(Özakkaş, 2016). Bireye toplum tarafından ilk öğretilen şey kendinin bazı yönlerini inkâr etmektir. İnsan kendiliğini inşa ederken toplumsal çevre ile sürekli bir çatışma halindedir. Başka bir deyişle, toplumun dayattıkları sosyolojik kendiliği oluştururken, bireyin gerçekleştirmeye çalıştığı psikolojik kendilik yani kendi gerçek kendiliğini oluşturma çabasıdır. Sosyolojik kendilik sosyalizasyon süreci içerisinde gelişir ve başkaları tarafından oluşturulur. Psikolojik kendilikten uzak kalmak kişiyi yabancılaştırır ve

sosyolojik kendiliğin genişlemesine yol açar. Sosyolojik kendiliğin genişlemesi ise psikolojik kendiliğin gelişimini kısıtlar (Özakkaş, 2016). İyi oluş kavramının araştırmacılar tarafından farklı terimlerle açıklandığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar iyi oluşu tanımlamak için hâkimiyet ve tatmin, benlik saygısı, ego bütünlüğü, yaşam doyumu, otonomi, insanlarla olumlu ilişkiler gibi belirleyicileri kullanırken; bazıları ise olumlu ve patolojik belirleyicileri bir arada kullanmaktadır (Yavuz, 2006). Aslında bu değerlendirme kişinin kendi hayatına dair yaptığı bir değerlendirmedir. Bu değerlendirme kişinin evliliği, işi ve yaşamındaki memnuniyeti gibi bilişsel, olumlu duygu ve akıllı olma halinin sürmesi gibi duygusal olabilir. Öznel iyi oluş aslında kişinin mizacı, ilginç ve zevk veren aktivitelere katılımı, olumlu sosyal ilişkileri, hedeflerinin bir sonucudur (Diener, Sapyta ve Suh, 1998).Kişilerarası ilişkilerde bu duruma koşut olarak birey herhangi bir ilişkide daha kolay reddedilebilir, terk edilebilir ya da tercih edilebilir bir duruma gelmiştir. Yakın ilişkilerde her bir taraf diğerinin gözünde değerini daha hızlı bir biçimde yitirebilir. Artık bir eşi, dini, mesleği, politik görüşü vb. terk etmek ve bir diğerini sahiplenmek eskiye göre daha kolay hale gelirken değer ve anlam kaybı kişilerarası ilişkilerde sınır aşımını kolaylaştırmıştır (Şar, 2009). Bu durum iyi oluşu zorlaştırmaktadır.

Pozitif psikolojinin kurucularından olan Martin Seligman (2011) mutluluk ve iyi oluş kavramlarını ayırıştırarak, her biri için bir kuram önermiştir. Gerçek mutluluk; olumlu duygu, anlam ve bağlılık olarak üç bileşenden oluşmaktadır. İyilik hali ise mutluluktan farklı olarak beş ölçülebilen bileşenden (olumlu duygular, bağlılık, ilişkiler, anlam ve amaç, başarı) oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Seligman'ın bu yeni kuramı, iyi oluşun hazcılık ve psikolojik işlevsellik boyutlarını birleştirerek bütüncül bir bakış açısı getirmektedir. Diener'e (2000) göre ise iyi oluş, bireyin bilişsel ve duyuşsal olarak kendi yaşamını değerlendirmesidir. Bireyin değerlendirmesinin sonucunda ulaştığı sonuç iyi oluş durumu ile ilgili olarak bilgi vermektedir. Kişinin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleri kendine dayanmaktadır ve kavram, bu nedenle öznel iyi oluş olarak adlandırılmaktadır.

Her insan çocukluk döneminde az ya da çok stres verici etkenlerle ya da kimi arzularının doyurulamaması gibi gerçeklerle karşılaşır ve bu yaşantılar normal koşullar altında bir travmaya dönüşmez. Ancak gerek yaşanan stres verici olayın şiddeti, gerekse cereyan ettiği aile ve çevre koşullarının uygunsuzluğu, bu gibi yaşantıları travmatik bir sürece dönüştürebilir. Bu ise bütün bir yaşamı etkileyecek psikolojik sonuçlar doğurabilir (Şar, 2009). İnsan olarak diğerleriyle iletişim içinde olmak bireylerin yetersizlik, değersizlik ve hiçlik algısının önüne geçmektedir(Özakkaş, 2016). İyi oluş tüm bu durumların sonucu olarak ortaya çıkar.

1.2.2. Öznel İyi Oluş Kavramı

Öznel iyi olma alanı, insanların yaşamlarını değerlendirmelerini anlamaya çalışan bir psikoloji alanıdır. İncelenen bu yaşam değerlendirmeleri, temel olarak bilişsel yargılardan, olumlu duyguların ve olumsuz duyguların sıklığından oluşmaktadır. Öznel iyi olma; yaşam doyumu, aile doyumu, depresyon, acı, elem, haz, hoşlanma gibi çok sayıda değişkeni kapsamaktadır (Yetim, 2001). Öznel iyi oluş kavramı ilk kez Bradburn (1969) tarafından ortaya atılmıştır. Bradburn, öznel iyi oluşu, olumsuz duygu ile olumlu duygu arasındaki denge olarak tanımlamıştır (akt. Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Görülüyorki psikolojik sağlık için bu tanım yeterli değildir. Psikolojik sağlık için öznel iyi oluş gerekli olsa da eşit anlamda değildir.

İnsan tek başına yetersiz ve güçsüz olduğundan, insanlar bir toplum içinde yaşar. Bu bakımdan, toplumsallık duygusu ve toplumsal işbirliği bireyin kurtuluş ve esenliğini oluşturur(Adler, 2000).Öznel iyi oluş, insanların yaşamlarını nasıl değerlendirdiklerinin bilimsel adıdır. İnsanlar, yaşamlarını, genel bir yargıya (yaşam doyumu ya da başarıma duygusu gibi), yaşam alanlarına (evlilik ya da iş gibi), ya da şu anki duygusal hislerinin neler olduğuna dayanarak değerlendirebilirler. Kısaca; öznel iyi oluş kişinin yaşamındaki değerlendirmelerin çeşitli tiplerini içeren; (özsaygı, neşe, yaşam doyumu, başarıma duygusu vb.) şemsiye bir kavramdır (Diener, 2006). Öznel iyi olma, kişinin kendi yaşamını değerlendirmesi ve hayatı

hakkında bir yargı bildirmesi anlamına gelmektedir. Öznel iyi olma, yaşam doyumu, depresyon ve sıkıntının yokluğu, olumlu duygulanım ve duygu durumları gibi çok sayıda değişken kapsamaktadır (Yetim, 2001).

Her insan bir yaşam üslubuna sahip olduğu için, bazen bir insanın geleceğini, kendisiyle konuşup, sorulacak birtakım sorulara yanıtlar verdirterek saptamak mümkün olabilmektedir. Sanki bir oyunun, gizlerin gün ışığına çıktığı beşinci perdesini yaşarız böylelikle. Yaşamın çeşitli evrelerini, güçlüklerini ve sorunlarını bildiğimiz için, söz konusu yöntemle ileriye yönelik açıklamalarda bulunabiliriz (Adler, 2000). Öznel iyi oluş ile ilgili yapılan açıklamalara ve tanımlara bakıldığında, öznel iyi oluşun, yaşam doyumu (bilişsel boyut) boyutu ve duygusal boyuttan (olumlu-olumsuz duygulanım boyutları) oluşan 2 bileşenli bir yapıdan oluştuğunun söylendiği görülmektedir. Öznel iyi oluşta olumlu ve olumsuz duygulanım duygusal ögeyi, bilişsel öge ise gerçekçi ve entelektüel yönü temsil etmektedir (Diener, Oishi, Lucas, 2003). Öznel iyi oluş, hoş duygulanım, hoş olmayan duygulanım ve yaşam doyumu öğelerinden oluşmaktadır. Öznel iyi oluşun yüksek olması, hoş olan duygulanımın hoş olmayan duygulanımdan üstün olmasına ve kişinin yaşamının niteliğine ilişkin bilişsel yargısının olumlu olmasına bağlıdır. Olumlu duygular ve doyuma ilişkin bilişsel yargı, çeşitli yaşam alanlarıyla ilgili olabilir ve bunların toplamı da genel yaşam doyumunu yansıtmaktadır (Tuzgöl-Dost, 2005). Öznel iyi oluş, insanların yaşamlarını nasıl değerlendirdiği üzerinde durur. Bu değerlendirmeler yaşam doyumu, aile doyumu, iş doyumu gibi bilişsel değerlendirmelerden; haz, hoşlanma, onur, gurur gibi olumlu duygulardan; üzüntü, öfke, kaygı, depresyon, elem, utanç, suçluluk gibi olumsuz duygulardan oluşmaktadır. Bireyin yaşamını iyi görme nedenleri arasında ekonomik durum gibi değişkenlerin yerine öznel olan kişinin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerine odaklanılmaktadır (Yetim, 2001). Dolayısıyla, birkaç olguya ilişkin deneyim ve bilgilere dayanılarak, başkalarından destek görmeyi amaç edinmiş bir kişinin ileride ne gibi durumlarla karşılaşabileceği tahmin edilmektedir. Bu tip kişiler oldukça kararsız, gelişim kaydedemeyen ve yaşamsal sorunların çözümünden kaçan bir kişi haline gelmektedir. İlgili kişinin hayatta yalnız ilerlemek gibi bir amaç gütmeyeceği,

arzusunun şımartılmak olduğu düşünülebilir. Bu kişitoplumsallık duygusundan yoksun; suça yönelik davranabilir ve ileri seviyede intihar girişiminde bulunup yaşamına son verebilir (Adler, 2000).Alışıl gelmiş bakış açısı ile kişilik sorunları istenmeyen sorunlar olarak değerlendirilmişlerdir. Çatışma, kargaşa, vicdan azabı, kaygı, depresyon, düş kırıklığı, gerilim, utanç; kendini cezalandırma, aşağılık ya da değersiz duyumsama her durumda akli acılara neden olmaktadır (Maslow, 2001).

Öznel iyi oluş, insanların hayatlarıyla ilgili değerlendirmelerini anlama çabalarını içeren bir alandır. Bu değerleri anlama çabaları ölçekler ve istatistiksel tekniklerle sayısal değerlere dönüştürülmüş; kişinin evliliğinden, işinden ya da yaşamından ne kadar doyum sağladığı gibi boyutlarda ölçülebilir hale gelmiştir.

Yaşamda karşılaşılan olaylar içerisinde sürekli farklı duygular yaşayan insan, mutlu ya da üzüntülü olduğunda kendisine neler olduğunu değerlendirerek kendi hayatına ilişkin bazı yargılamalarda bulunmaktadır. Yargılamalar, kişinin istediği gibi devam eden ve sonucunda onu mutlu eden bir olayla ortaya çıkabileceği gibi, olumsuz olarak devam eden ve mutsuzlukla sonuçlanan yaşantılarla da ortaya çıkabilmektedir (Diener, Suh ve Oishi, 1997). Bu nedenle de araştırmacılar, kliniklerde karşılaşılan hoş olmayan duygulardaki farklılıkların yanında, aynı zamanda insanların uzun dönemli öznel iyi oluşlarındaki olumlu duygu seviyeleri arasındaki farklılıkları da anlama çabasına girişmektedir (Özer, 2009).

1.2.3.Öznel İyi Oluş ve Duygu Durumları

Psiko-sosyal uyum tabiri genellikle akıl sağlığı ifadesiyle aynı anlama gelmektedir. Ancak ister psiko-sosyal uyum isterse akıl sağlığı kavramı kullanılmış olsun, bununla neyin kastedildiği konusunda yoğun tartışmalar yapılmaktadır. Holm'un (2004)belirttiği üzere, normallik ile anormallik, sağlıklı olma ile hasta olma arasında kesin bir sınır belirlemek sanıldığı kadar kolay olmadığından akıl sağlığını tanımını yapmak kolay değildir. Başka bir ifadeyle, bilimsel açıdan normal ile normal dışı davranışların ayırımı yapılırken kullanılacak kesin ölçütler bulunmamaktadır. Geçtan'a (1995)göre bu konuda ileri sürülen yaklaşımlar, büyük

oranda birbirinin karşısı iki farklı görüş içerisinde toplanabilir: Birinci görüşü benimseyenler, toplumsal normlara uyma oranının normali, bu kurallardan sapma oranının ise anormal olanı belirlediği düşüncesindedirler. Bu da toplumda kabul gördüğü sürece hiçbir davranışın normal dışı olmadığı anlamına gelmektedir. İkinci görüşte olanlar, belirli bir düzeyde toplumun kurallarına uymanın sosyal hayat için gerekli olduğunu, bunun zıddına olan tutum ve davranışların bireyin hem bizzat kendisi hem de içinde yaşadığı toplum için zararlı olabileceğini kabul etmekle birlikte normallik için temel ölçütün kişinin kendisini iyi hissetmesi olduğunu savunurlar. İnsanın kendisini iyi hissetmesi ise sadece yaşamını sürdürülebilmesini değil, bununla birlikte potansiyellerinin ve isteklerinin gerçekleştirilmesini de kapsamaktadır. Buna göre bir davranış, toplumun taleplerine uygun olsa bile, bireyin gelişimini engelleyici nitelikteyse uyumsuz ya da normal dışı kategorisinde değerlendirilmektedir. Görüleceği üzere, normal ve anormal tanımlamada birinci yaklaşım genelde sosyolojik, özelde sosyo-psikolojik bir bakış açısından hareket ederken; ikinci yaklaşım genelde sosyal psikolojik, özelde ise psikolojik bir duruş sergilemektedir. Âdetâ her iki yaklaşımı birlikte değerlendiren Dünya Sağlık Örgütü'ne göre akıl sağlığının normal olması, "kişinin kendisiyle ve çevresiyle uyum içinde olması" demektir (WHO, 1945). Fakat bu tanım da normalin ve anormalin sınırlarını net bir biçimde belirlemekten uzak görünmektedir.

"Özgün insan" üzerine dikkate değer tanımlamaların hepsi, uygulamada, bu insanı geçirdiği değişim çerçevesinde ele almakta ve yaşadığı toplum daha genel anlamı ile toplum ile yeni bir ilişki kurduğunu varsaymaktadır. Bu insan kendisini çeşitli açılardan aşmakla kalmamakta, kültürünü de aşmaktadır. Kültürün belirleyiciliğine direnmektedir. Kültüründen ve toplumundan gittikçe ayrı düşmeye başlamaktadır. İnsanlık ailesinin bir bireyi olmaya başlamakta, yerel grubundan ise uzaklaşmaktadır(Maslow, 2001).Normallik kavramını bir süreç olarak ele aldığımızda, konuya ilişkin bir diğer boyutun da tartışılması gerekir. Bu da normalliğin, uyum, yeterlik ve zorlanmalarla baş edebilme gibi kavramlarla olan yakın ilişkisidir. Ne var ki, normallik gibi bu kavramlar da belirli bir kuram üzerine oturtulmamıştır. Bu nedenle, birya da bir grubun çoğunluğunun gelecekte nasıl

davranacağını kestirebilme konusunda başarılı sonuçlar henüz sağlanamamıştır(Geçtan, 1996). Maslow'un (2001) belirttiği üzere psikolojik bir rahatsızlık yaşayan ortalama insan psikolojide "normal" olarak değerlendirilmekte ve bu durum olağan kabul edilmektedir. Bu durumun olağan olduğunu özümseyen bireyler, insanı varoluşsal bir bakış açısıyla değerlendirirlerse, gerçekte bu bakış açısının sağlıklı olmadığını farkına varacaklardır.

Öznel iyi oluş seviyesi, yaşam doyumu, olumlu duyguların ve olumsuz duygulanım bileşenleri ile açıklanmaktadır. Öznel iyi oluş seviyesi yüksek olan bireyden, yaşam doyum algısının yüksek olması, çoğunlukla hoş duygular, haz duyguları içerisinde olması ve nadiren üzüntü, keder, öfke gibi olumsuz duyguları yaşamaması beklenmektedir. Bunun aksine öznel iyi oluş seviyesi düşük olan bireyden, yaşamından doyumsuz olması, az seviyede olumlu duygular ve haz yaşamaması; buna karşın daha sık öfke, gerginlik, tedirginlik gibi olumsuz duyguları yaşamaması beklenir (Canbay, 2010). Öznel iyi oluşun yüksek olması için, hoş olan duygulanımın hoş olmayan duygulanımdan daha çok yaşanması ve kişinin yaşamının niteliğine ilişkin bilişsel yargısının olumlu olması gerekmektedir. Olumlu duygular ve doyuma ilişkin bilişsel yargı çeşitli yaşam alanlarına ilişkin olabilmekte ve bunların toplamı genel yaşam doyumunu yansıtmaktadır (Dost, 2004). Duygu durumlarının iyi oluşu etkileyen en önemli belirleyicilerden olduğu ifade edilmektedir. Öznel iyi oluş seviyesi düşük olan birey, yaşamından doyum alamamaktadır ve olumsuz duygular yaşama olasılığı daha yüksektir. Duygular ile öznel iyi oluş arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir.

Bir kültürde anormal olarak nitelendirilen bir davranış, bir başka kültürel yapı içerisinde normal kabul edilmektedir. Bu da normalliğin ve anormalliğin sınırlarının kültür tarafından çizildiği anlamına gelmektedir. Zira hiçbir davranış tek başına ele alındığında normal ya da anormal değildir. Esasen her iki olgu da anlamlarını belli bir sosyal bağlamda kazanmaktadır. Başka bir deyişle, bazı davranışları birey tek başına yaptığında normal gibi gözükürken, aynı davranış bir toplum içerisinde yapıldığında normal dışı olarak değerlendirilebilir (Aytaç, 2000).

Bireysel açıdan akıl sağlığının normal olmasıyla kişinin davranışlarının normal kabul edilmesi, her ne kadar birbirleriyle çok yakından ilişkili olsa da, temelde birbirinden farklı olgulardır. Birey, iç grup yapısının öngördüğü davranışlardan sapma gösterdiği zaman içselleştirdiği inanç ve değer yargularından dolayı farklı düzeylerde suçluluk hissedebileceği gibi, grup baskısı altında yalnızlık, kaygı, depresyon vs. psikolojik durumlar da yaşayabilir. Bu durumda gruba uygun davranış kalıplan göstermemek ferdin duygusal ve düşünsel dünyasını etkileyebilir. Sonra, kişinin grup davranışlarına uyum sağlayamamasının temel sebebi psikolojik olabilir; bundan anlaşılabilceği üzere mensup olduğu grup, bireyin akıl sağlığı üzerinde etkili olabileceği gibi, bireyin akıl sağlığı da onun grupla olan ilişkilerini şu ya da bu şekilde biçimlendirebilir. Bu çerçevede normallığı grubun ya da toplumun ortalamasıyla değerlendiren yaklaşımların, kültürel farklılıklara dikkat ederken, âdeta bireysel farklılıkları göz ardı ettikleri söylenebilir. Ayrıca kişinin içinde büyüdüğü sosyo-kültürel yapı bir yandan ferdin tutum ve davranışlarını şekillendirirken, diğer yandan bireylerin açıkça izlenemeyen bir tarzda sosyo-kültürel yapıyı dönüştürdüğü unutulmamalıdır. Böyle bir yapı içerisinde, dıştan bir bakışla normal olan sağlıklı diye tanımlanabilir (Yapıcı, 2013).

1.2.4.Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş kavramını inceleyen kuramlar; ereksel kuram, etkinlik kuramı, aşağıdan-yukarı, yukarıdan-aşağı kuramları, bağ kuramları, yargı kuramları ve dinamik denge kuramları olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.4.1.Ereksel Kuram

"Erek" kelimesinin anlamı, Türk Dil KurumuSözlüğü'nde "gerçekleştirmek için tasarlanan ve erişmek istenilen amaç, maksathedef,gayeolarak tanımlanmıştır.Bu kuramın temeli ilk kez 1960 yılında Wilson tarafından ortaya atılmıştır. Wilson'a (1960)göre mutluluk, ihtiyaçların doyuma ulaşması halinde ortaya çıkmaktadır.

Doyurulmamış ihtiyaçların ise mutsuzluğa neden olduğunu belirtmektedir. Bu kuramın temelinde ‘‘ihtiyaçların doyurulması mutluluğa ve doyuma neden olur, bunun karşıtı durumlar ise mutsuzluk yaratır’’ görüşü vardır. Bir başka deyişle, iyi olma ve mutluluk hali belli bir amaç ve gereksinime bağlıdır ve ancak bu gerçekleştirildiğinde mutluluk sağlanabilir (Wilson, 1960; Akt. Köker, 1991).

Ereksel kuram bireysel amaçları ne çıkartır. Bu kurama göre her bireyin amaçları farklıdır ve amaçları doğrultusunda hareket ettiklerinde mutlu olacaklardır. Bu nedenle bireyler amaçlarına ulaştıklarında olumlu duygulara, ulaşamadıklarında ise olumsuz duygulara sahip olacaklardır (Diener ve Diener, 2000). Yani bu kurama göre iyi oluş, belli bir hedefe ulaşıldığı ya da belli bir ihtiyaç giderildiği zaman sağlanır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi bu kurama bir örnektir; hiyerarşideki belli seviyelerdeki ihtiyaçların karşılanması ile öznel iyi oluş sağlanabilir.

İhtiyaçlar insanda yoksunluk hissi yaratırlar ve insan fizyolojik ve psikolojik dengesini (homeostasis) sürdürmek için bu ihtiyaçları gidermek zorundadır. Ancak ihtiyaç kavramını, istek kavramı ile ayırt etmek gerekir. İsteklerimizin her zaman karşılanmasına gerekli değildir; ancak yaşamımızdaki dengenin sürmesi için ihtiyaçlarımızın karşılanması gerekmektedir. İhtiyaçları sınıflandırma her ne kadar insandan insana farklılık gösteren bir yapıya sahipse de genel olarak, birinci derece temel ihtiyaçlar ve ikinci derece tamamlayıcı ihtiyaçlar olarak iki grupta incelenebilir. İhtiyaçlar hiyerarşisini ne süren Maslow’a göre ise, ihtiyaçlar önem derecesine göre şöyle sıralanırlar (Maslow, 2001):

- Fizyolojik ihtiyaçlar,
- Korunma (güvenlik)
- Sevgi
- Kendine değer verme (saygı duyma)
- Kendini gerçekleştirme

Yani aslında bu kuram bireylerin amaçlarındaki farklılığa ve bireyin amacına ulaştığındaki mutluluğuna odaklanmaktadır. Gereksinimler açısından bakıldığında, birey bu gereksinimlerinin farkında olsa da olmasa da gereksinimleri doyuma ulaştığında mutlu olmaktadır. Ereksel kuramının amaç boyutunda amaçlar, bireylerin farkında oldukları özel istekleridir. Bu istekler kişinin gündelik yaşam içerisinde gerçekleştirilecek bilinçli hedeflerini, kişisel projelerini ve meydan okumalarını içerir (Eryılmaz, 2009).Sağlıklı kişi sevgiyi yalnızca belirli küçük destekleyici dozlarda alır ve kimi dönemlerde bunlar olmadan da yaşayabilir. Ama eğer güdülenme eksiklerin giderilmesine ve dolayısıyla bu gereksinimden kurtulmaya yönelikse bir çelişki doğar. Gereksinimin doyuma ulaşma yolu ile giderilmesi gereksinimin ortadan kalkmasını sağlamalıdır. Bu da sevgi ilişkilerinde doyuma ulaşmış insanların sevgi almaya ve vermeye daha az gereksinim duyduğu anlamına gelir. Bununla birlikte, sevgi gereksinimini doyummuş daha sağlıklı insanlar üzerinde yapılan klinik çalışmalar bu insanların sevgi almaya daha az gereksinim duymalarına karşın, daha çok sevgi verebildiklerini ortaya koymuştur. Bu açıdan bakılınca, daha sağlıklı insanların daha sevgi dolu oldukları söylenebilir(Maslow, 2001).Ereksel kurama göre birtakım amaçlara ulaşmaya karar vermek, bireylerin günlük yaşamda planlı olmasını ve hayatın anlamını kavramasını sağlamaktadır. Bundan başka, amaçlar oluşturmak, bireye günlük yaşamda çeşitli problemlerle baş etmede yardımcı olabilmekte ve sıkıntılı zamanlarda bile amaçlarını gerçekleştirmek için motive ederek iyi oluşun devam etmesini sağlayabilmektedir.

1.2.4.2.Etkinlik Kuramı

Bu kurama göre mutlu dünya görüşü, tek tek olaylardan alınan hazzı belirlemektedir (Yetim, 2001). Etkinlik kuramları içinde en çok dikkati çeken kuramlardan biri akış kuramıdır. Bu kuram Csikszentmihalyi (2005) tarafından ortaya atılan etkinlik kuramı içerisinde yer alan bir kuramdır. Mutluluk, bireyin bilincinin içeriği üzerinde kişisel kontrolü sağlamakla olanaklıdır. İnsanlar, dış koşullardan (biyolojik ve kültürel olarak programlanmış gereksinimler ve ödüller) bağımsız olarak keyif alma ve amaç belirleme yeteneği geliştirebilmekte, kendi

kendine ödül vermeyi öğrenebilmektedirler. Bu anlamda mutluluk, bilincin kişisel olarak kontrolü ile olanaklı bir yaşantı olup; sabır, cesaret ve mücadeleye dayalı güçlü bir çabayı da beraberinde getirmektedir.

Bu kurama göre, öznel iyi oluş insanların hayatlarındaki etkinliklerinin bir sonucudur (Diener, 1984). Mutluluğa ulaşmaya odaklanmaktan ziyade, bireylerin hedeflere ve etkinliklere odaklanması mutluluğu kendiliğinden getirecektir. Bu kurama göre, bireyin yeteneklerine göre uygun amaçlar belirlemesi ve bu amaçlara ulaşmak için yaptığı etkinliklerde ilerlemesi kişiye doyum sağlamaktadır (Tuzgöl-Dost, 2004). İnsanın varlık amacı, doğru yaşayıp mutlu olmaktır ve iyi yaşamak için de nelerin doğru, nelerin yanlış olduğu bilinmelidir. Hayatın duygu, düşünce ve davranış alanlarında atılan adımlar, verilen kararlar ve üretilen çözümler bireylerin şahsiyetini oluştururken; aynı zamanda onları mutluluğa taşıyan sonuçları da doğurur (Tarhan, 2012).

Ereksel kuramda ve Etkinlik Kuramında da hayattaki amaçların öznel iyi oluşta rolü olduğu görülmektedir. Ancak kuramlardaki farklılık; Ereksel Kuramda bu amaçlara ulaşmak başka bir deyişle, sonuç önemli görülürken, etkinlik kuramında etkinliklerin yapıldığı sürecin önemli olmasıyla ortaya koyulmaktadır. İlk ve en önemli etkinlik kuramcılarında biri olan Aristoteles'e göre mutluluk, erdemli etkinliklerden kaynaklanan bir durumdur. Her insanın bazı yetenekleri vardır ve mutluluk, bu yetenekler en iyi şekilde kullanıldığında ortaya çıkan sonuçtur. Bu kurama göre, kişinin beceri seviyesi yeterli ise, etkinliklerin ve bu etkinliklere karşı koyan etmenlerin zaman içindeki akışı bireye haz getirecektir. Eğer etkinlik çok kolay ve etkinliğin tamamlanmasına karşı koyucular zayıf ise, sonuç can sıkıcı olurken, etkinlik zor olduğunda ise bireyde stres yaratacaktır. Eğer kişi yoğun uğraş gerektiren ve sahip olduğu becerileriyle işin zorluğu hemen hemen eşit olan bir etkinlik içindeyse, olayın tamamlanma süreci hazzın ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Yetim, 2001). Aydın'ın (2005) akış kuramına dayalı stresle basa çıkma stratejileri üzerine yaptığı deneysel çalışmada, akış kuramına dayalı olarak oluşturulan stresle basa çıkma grup programının; lise 1 öğrencilerinin; genel basa çıkma, mücadele,

kişisel kontrol ve çevreyle etkin temas stratejilerinin düzeylerinde kontrol grubuna kıyasla anlamlı düzeyde yükselme saptanmıştır.

1.2.4.3.Aşağıdan-Yukarıya Kuramı

Öznel iyi oluşu açıklayan kuramlardan biri de aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramlarıdır. Bu kuramlardan ilki olan aşağıdan yukarı kuramı Wilson'ın (1967) "Bireyin temel ve evrensel ihtiyaçları vardır ve bireyin sahip olduğu yaşam koşulları bu ihtiyaçları karşılamaya yeterse, birey mutlu olur" görüşüne dayanmaktadır. Bu kurama göre, günlük hayatta karşılaşılan zevkli olaylar; olumlu duygulanım, hoş gitmeyen olaylar da olumsuzduygulanım ile ilişkilidir. Yukarıdan-aşağıya kuramına göre ise iyi oluş, çeşitli durumların bireyler tarafından nasıl algılandığını belirleyen kişisel özelliklerle ilişkilidir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

İnsanın mutlu olması için yaşadıklarını doğru algılaması çok önemlidir. Aynı konumdaki insanların farklı bakış açıları, hayata yükledikleri anlamı değiştirebilir. Basit bir hadise, bir kişiyi mutlu ederken, diğer kişiyi gerip huzursuz edebilir. Mesela iyi niyetli bir kişi, bir arkadaşı yanından kendisine selam vermeden geçse, "Herhalde beni görmedi" şeklinde algılayabilirken, kötümser kişi aynı olaya şu yorumu yapabilir: "Bu adam zaten beni sevmiyor" diye içinden geçirebilmektedir. İyimser kişiler, olumsuz durumlara hazırlıklı olmalarına karşın devamlı olumlu olanı beklerler. Tedbirli iyimserlik, insanın güçlüklerle mücadele etmesini kolaylaştırır. Zira zorlukların yenilmesinde anahtar duygular, iyimserlik ve ümittir. Bu iki duygu, beyinde canlılık meydana getirir (Tarhan, 2012).Bu kurama göre mutluluk birçok küçük hazzın toplamıdır. Birey mutlu bir yaşamı olup olmadığı değerlendirmesini yaparken, yaşamındaki haz ve acıların toplamına ilişkin bazı zihinsel hesaplamalar yapmaktadır. Kuramcılar, mutluluğun, hoş olan ve olmayan ile insana haz veren ve vermeyen anların birikiminden ortaya çıktığını ileri sürmektedirler. Bu kuram dışsal olaylar, durumlar ve demografik etkenlerin bireylerin mutluluğunu etkileyip

etkilemediğinin de üzerinde durmaktadır. Mutlu bir bireyin mutluluğunun nedeninin birçok mutlu anlar yaşamış olmasına bağlayan bu bakış açısına göre, birey, yaşamının aile, arkadaşlık, iş gibi kişisel olarak önemli yaşam alanlarından doyum alıyor ise, yüksek bir öznel iyi oluş duygusuna sahiptir (Tuzgöl-Dost, 2004). Yani bu yaklaşımda öznel iyi oluş, bir bireyin yaşamında önemli doyum alanları ile ilgili yaşantıların toplamı olarak değerlendirilmektedir. Bireyler, yaşadıkları olayları kendi kişilik özellikleri çerçevesinde yorumlayarak olaylara tepki gösterme eğilimi içinde olduklarından bu kurama göre kişilik özelliklerinin de öznel iyi oluşu etkilediği söylenebilmektedir (DeNeve ve Cooper, 1998).

1.2.4.4.Bilişsel Bağ Kuramı

Bilişsel bağ kuramında, başa gelen olayları sabit ve içsel etmenlere bağlayanların ya da yaşadığı olayları iyi olarak algılayanların mutlu olacağı düşünülmektedir. Bağ kuramları, hafıza, koşullanma ve bilişsel ilkelere dayanarak bireylerin mutlu olma eğilimlerini açıklamaya çalışmaktadırlar. Bu bilişsel yaklaşımlardan biri, mutluluğu bireyin kendisini ilgilendiren olaylara ilişkin yüklemeleri ile ilgili görmektedir. İyi olaylar içsel ya da bilişsel öğelere yüklenmişse, daha fazla mutluluk getirecektir (Yetim, 2001). Hafıza ile kurulan bağ yaklaşımında ise, hatırladıkları olaylarla ilgili daha çok olumlu bağlar ve daha az olumsuz bağlar kuran bireylerin, hafızasındakilerin daha mutlu fikirler ve duygular uyandıracığı belirtilmektedir. Koşullanma ile bağ kurmada ise; günlük uyaranlar ile olumlu duygusal bağlar kuran bireyler mutlu olmaktadır (Diener, 1984). Lyubomirsky (2001) tarafından ortaya konan "mutluluğu anlamlandırma" yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarı kuramlarını bütünleştiren, ancak özellikle yukarıdan aşağı yaklaşımını temel olarak oluşturulmuş bir modeldir.

İyimserlik duygusu, gelecekle ilgili beklentilerde önemli rol oynamaktadır. Kişiyi kendi kendini harekete geçirme özelliği kazandırdığı için, bilhassa akademik başarıda önemli bir faktör haline gelir. Kötümser insanlar genellikle kaygılı, çalışma

şevki, motivasyonu ve hareket kabiliyeti düşük kişilerdir. Bu da insanın geleceği algılamasında, hayat başarısında belirleyicidir. İyimser insan, yaşadığı zorluklarda farklı planları devreye sokarak bir şekilde çıkış yolu bulur. Fakat bu bakış açısından yoksun kişi, olaylar karşısında yenilgiyi baştan kabul ettiği için motivasyonu kırılır. Mutlu ve başarılı olmak isteyenler için, iyimserlik hem duygu hem de erdem boyutuyla temel kavramlardan birisidir (Tarhan, 2012).

1.2.4.5.Yargı Kuramları

Bu kuram mutluluğu belli ölçütlere göre değerlendirir. Bu kuramlar, Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı ve Sosyal Karşılaştırma Kuramıdır. Yargı kuramları, ne tür olayların karşılaştırma bakımından olumlu ya da olumsuz olduğunu belirlememekle birlikte; olayların ortaya çıkaracağı duygunun miktarını öngörebilmektedir. Bu bakımdan yargı kuramları ele aldıkları standartlara göre sınıflandırılabilir (Yetim, 2001).

Bu kuramın öncüsü olan Michalos (1985), bireyin kendini diğer bireylerle, ihtiyaçlar, amaçlar, geçmiş yaşantılar, diğer bireylerin koşulları ve yaşamdan aldıkları doyum gibi çok sayıda standart açısından karşılaştırdıklarını belirtmektedir. Bireyler yaşamdan ne kadar doyum aldıklarına içinde buldukları durum ve bu standartları karşılaştırarak karar verirler. Bu karşılaştırma sonucu, birey kendi yaşam koşullarının belirlediği standartların altında olduğuna ilişkin bir yargıya varırsa mutsuz olmaktadır. Bireylerin yaşamdan aldıkları doyum, gerçek koşullar ve bu standartlar arasındaki farklılığa dayanmaktadır (Diener, Suh, Lucas veSmith, 1999). Bu bağlamda bireyler kendilik aktivasyonu yaparak gerçek kendiliğe ulaşmaya çalışırlar. Ancak toplumsal kurallar ve çevre baskısı kişiyi kendinden uzaklaştırır. Bu nedenle kişi kararlarını kendi aldığı ve kendi seçimleriyle oluşturmaya çalıştığı “gerçek kendiliğine” yabancılaşarak, toplumun yapılandığı, başka bir deyişle çevrenin beklenti ve baskıları doğrultusunda oluşturulan “sosyolojik kendiliği” ile baş başa kalmaktadır (Özakkaş, 2016).

Bireyler öznel iyi oluşun bilişsel bileşenini belli bir ölçüte göre bilinçli olarak değerlendirir. Duygular bileşeninin değerlendirilmesi ise bilinçsiz olur. Bireylerin mutluluk seviyelerini karşılaştırmak için kullanacakları ölçüt diğer insanlar, kişinin hedefleri ya da kişinin çevresinin söyledikleri olabilir. Ölçütler karşılaştırıldığında, belirlenen ölçütü geçen durumların mutluluk vereceği düşünülür (Diener, 1984). Yani, bireyin kendini ne derece mutlu hissettiğine ilişkin bir yargıya varırken kullandığı ve bireyin iyi hissedişinin niteliğini belirleyen ölçütün ya da standardın ne olduğu konusunda farklı görüşler ileri sürülmektedir.

1.2.4.6.Dinamik Denge Kuramı

Bu kurama göre, anlık mutlu ya da mutsuz yaşam olayları kişinin dengesini etkileyerek öznel iyi oluşta değişim yapabilecek tek güç olarak kabul edilir. İnsanda, bu olayların etkisini sıfırlayarak dengenin yeniden kazanılmasına yatkın bir sistem vardır (Headey and Wearing, 1991; Akt. Yavuz, 2006). Bireyin öznel iyi oluşu, sabit kişilik özellikleri tarafından şekillenmektedir. Öznel iyi oluşun denge seviyesinde durması daha çok dışadönüklük, nevrotizm ve yaşantılara açıklık tarafından yordandadır. Öznel iyi oluş, bireyi etkileyebilecek yaşam olaylarından bir süre sonra kişiliğin belirlediği denge seviyesine dönmektedir (Yavuz, 2006). Bu kuramda stok ve akli gelir akışları terimlerinin ekonomi alanda alındığı belirtilmektedir. Sosyal geçmiş ve kişilik özellikleri gibi tutarlı özelliklerin stoklar olarak, bir başka deyişle sermaye hesabı olarak; yaşam olaylarından kaynaklanan doyumlar ve acıların ise, akli gelir akışları başka deyişle cari hesap olarak düşünülebileceğinden bahsedilmektedir (Tuzgöl-Dost, 2004).

1.2.5. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Etmenler

Öznel iyi oluş üzerinde yapılan araştırmalarda, belli zamanda yaşamından doyum sağladığını belirten bireylerin haftalar, aylar hatta yıllar sonra bile yaşamlarını doyumlu olarak nitelendirmeye eğilimli oldukları görülmektedir (Tuzgöl-Dost, 2004). Öznel iyi oluş ile ilişkisi incelenen başlıca kişilik değişkenleri güdülenme, özerklik-kimlik biçimlenmesi ve öz saygıdır. Özer'in (2009) yaptığı

araştırmaya göre içsel güdülenmeye sahip insanların öznel iyi oluş seviyeleri daha yüksektir. Öznel iyi oluş ve kişilik ilişkisinin incelendiği bir diğer araştırma sonuçlarında tekrarlanan tutarlı bir genel bulgu, kişiliğin büyük beşli sınıflamasının öznel iyi oluş ile ilişkili iki önemli kişilik boyutunun nevrotizm ve dışa dönüklük olduğu görülmüştür. Ayrıca, dışa dönüklüğe oranla nevrotizmin öznel iyi oluş üzerinde daha güçlü bir etkisinin bulunduğu ve kişiliğin dışa dönüklük boyutunun özellikle olumlu duygulanımın, kişiliğin nevrotizm boyutunun ise özellikle olumsuz duygulanımın anlamlı yordayıcıları olduğudur(Türkdogan, 2010). Çocuklukta ortaya çıkan hayat stili, sarsıntı geçirmeden, ancak iyi bir şekilde var olduğu takdirde hayatla boy ölçüşebilir. Hayat stili sürekli olarak sonradan kazanılmış refleksler (şartlı refleksler) ve yaratılıştan gelen yetenekleri ile görülemeyen problemlerle karşılaşır. Şartlı reflekslere ve yaratılıştan gelen yeteneklere sahip bir çocuğu, durmadan yeni problemler ortaya atan bir dünyanın güçlükleriyle karşı karşıya bırakmak çok tehlikeli olur. En büyük problem her zaman yorulmaz yapıcı akıla düşmektedir. Bununla beraber akıl, daima çocukluk hayat stili yönünde sınırlanır (Adler, 2002).Ramanaiah, Sharpe ve Byravan (1999) dayanıklı olan ve olmayan bireylerin psikopatolojilerini ve kişilik özelliklerini inceledikleri bir çalışmada, dayanıklı olan bireylerin daha dışadönük, daha açık ve öz disiplinli olduklarını ve nevrotizm alt ölçeğinden anlamlı seviyede düşük puan aldıklarını saptamışlardır. Ayrıca bir başka çalışmaya göre özerklik-kimlik biçimlenmesi değişkeni, öznel iyi oluşun yordayıcılardan biridir (Morsünbül, 2011). Öznel iyi oluşun yordayıcısı olan bir başka değişken ise özsaygıdır (Çelik, 2007). Kişilik özellikleri olan benlik saygısı, iyimserlik ve sık hissedilen olumlu duygular yaşam doyumuyla ilişkilidir (Diener ve Diener, 1996). Öznel iyi oluşu açıklayan bir diğer kavram kontrol odağı kavramıdır. İçten denetimlilik, kişinin, olayların sonuçlarını dış nedenlerden çok kendisine yüklemesidir (Yetim, 2001). Mutlu kişilerin en önemli mutluluk kaynakları, arkadaşlarına ve ailelerine bağlılıkları ve onlarla geçirdikleri zamandır. Bireylerin kişisel hedeflerinin kişisel kaynakları ve sosyal kaynakları ile uyumlu olması durumunda yaşam doyumları da yüksek olacaktır (Diener ve Seligman 2002). Birçok araştırmacı da, bireyin sevme ve sevilme ihtiyacının karşılanması, takdir

görebilmesi gibi gereksinimlerinin giderilmesi için ilişki kurmaya ihtiyacı olduğunu dile getirmektedir (Güven, 2008).Bireylerin ulaşmak istedikleri amaçları, öznel iyi oluşla ilişkilidir. Amaçlarına ulaşmayı planlayan bireylerin, öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca belirlenen ve ulaşılmak istenen hedefler, kişilerin öznel iyi oluş düzeylerini artırmamaktadır (Eryılmaz, 2009b).

1.3. Kaygı (Anksiyete)

Zaman zaman hepimiz stres yaşarız. Günümüzde hızlı yaşam çoğumuz için stres yaratır. Zaman daraldıkça ve yapmak zorunda olduğumuz işler çoğaldıkça sürekli baskı hissederiz. Hava ve gürültü kirliliği, trafik, suç ve aşın çalışma gündelik yaşamımızda her geçen gün artış göstermektedir (Atkinson ve ark., 2002). Kaygı kavramı alanyazına yüzyılın ilk yarısında girmiş, bu alanda araştırma ve çalışmalar 1940'lı yılların sonunda yapılmıştır. Kaygı sözcüğünü ilk kullanan ve bunu bir kavram olarak tanımlayarak nedenlerini araştıran Freud (1856-1939) olmuştur. Freud,kaygının içgüdü ve dürtülerden kaynaklanan gücün bastırılması sonucu ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Bu görüşünü daha sonra değiştiren Freud, kaygıyı benliğin tehlikeli durumu algılamasına bağlamış, bu durumun ortadan kalkması için bastırma düzeninin işlediğini kabul etmiştir. Freud'a göre kaygının işlevi, olası bir tehdide ve tehlikeye karşı benliği uyararak ve savunma düzenlerine işlerlik kazandırmaktır. Akıl sağlığı çalışanları gerek bireysel çalışmalarına gerekse kurumsal çalışmalarda verimli olabilmeleri için kaygı düzeyleri düşük olmalıdır. Kaygı düzeyi düşük çalışanların iş verimliliğinin yüksek olması beklenir.

Kaygı, yükseltilmiş psikolojik duruma eşlik eden ama tam olarak korku olmayan kişiye özgü endişe duygusu olarak da tanımlanmıştır (Ansel, 1991).Tek bir anksiyeteden söz edilemez. Ortak temaları paylaşan bir dizi ilişkili bozukluk vardır (Freeman, 2014).Barlow (2000) kaygıyı belli bir durum ya da içerikteki arzulan sonuç ya da getirilerin sağlanması, tahmin edilebilirliği ya da kontrolündeki yetersizlikten doğan ve güçlü fizyolojik ya da somatik bileşenlerin eşlik ettiği

umutsuzluk durumu olarak ifade etmektedir. Abacı'ya (2005) göre kaygı, psikoloji alanının önde gelen inceleme konularındandır. Kişilik yapısını, insan davranışlarını ve öğrenmeyi ele alan tüm öğretiler kaygıya yer vermişlerdir. İnsanlar arası etkileşimden kaynaklanan, ket vurucu özelliğinin yanında güdüleyici özelliği de olan kaygı, değişik duygularla birlikte yaşanır. Kaygı, kararsızlık duygusu, korku ve geleceğe yönelik kötümser beklentiler içeren bir duygu olarak yaşanır ve kişiyi rahatsız eder. Kaygı, kişinin kendisinin ürettiği ve abartılı bir duygudur. Ayrıca bu duyguya neden olarak gösterilen durum başka insanlara saçma ya da gereksiz gelebilmektedir.

Kaynağının bilinmesi, daha şiddetli ve daha kısa süreli olması özellikleri bakımından korku kaygıdan farklıdır (Özer, 2002).Stres, acı veren duygulara, örneğin; anksiyete ya da depresyona, hafif ya da ağır fiziksel hastalıklara da yol açabilir. Ancak insanların stres yaratan olaylara tepkileri farklıdır; stres yaratan bir olay bazı insanlarda ağır psikolojik ya da fiziksel sorunlara yol açarken, bazılarında hiçbir sorun yaratmaz, hatta bu insanlar söz konusu olayı ilginç bir olay olarak bile görebilirler(Atkinson ve ark., 2002). Belirtilerin ve yakınmaların psikolojikbozukluk olup olmaması, bunların şiddeti, süresi, ortaya çıktığı çevre, toplum, kültür ortamı, kişilik gelişmesi içindeki yeri, kişinin olanak ve yetenekleri, gerçeğe bağlantısı, denge ve uyumunu bozup bozmaması gibi birçok değişkene göre değerlendirilir. Yaşam boyu; kaygı, üzüntü, sıkıntı, korku, öfke, aşırı öfke, ilgisizlik, kıskançlık, coşkunsuzluk duymayan ve bunlara bağlı olarak değişik ve çeşitli davranışları olmayan insan düşünülemez. Ancak bu duygulardan biri uzun sürerse ya da çok şiddetli olursa akıl sağlığını bozan bir nitelik kazandığı söylenebilir. Aynı biçimde haz ve sevinç yaratan bir çevrede kaygılanan, elem veren bir ortamda sevinç ve neşe duyan, ufak engeller karşısında öfke gösteren, kendi yarattığı gerçek dışı düşlerden çocuk gibi korkan kişiden de akıl sağlığı açısından kuşku duyulmalıdır(Köknel, 1989).

Kaygılı insan, kaygılarının mantıkdışı olduğunu çoğu kez kendisi de kabul eder. Bir insanın telaşlı bir gününde evden çıkmadan önce havagazını kapattığını hatırlayamayıp geri dönerek kontrol etmesi doğal bir tepki sayılabilir. Ancak, eğer bu

insan geri dönüp havagazını kapalı bulduğu halde tekrar dışarı çıktığında aynı kaygıya yeniden kapılırsa ve bu davranışını sık sık yinelerse durum farklılaşır. Bu insanlar için en basit konularda bile karar verebilmek bir ölüm kalım sorunuymuşçasına yaşanır; düşünceleri bir türlü sonuca ulaşmadan iki karşıt seçenek arasında gider gelirler (Geçtan, 1996).Kaygının hangi durumlarda normal ya da normal dışı olduğu konusundaki genel yaklaşım; kişinin verimini düşüren, kişiler arası ilişkilerde kopukluklara neden olan, sıklıkla titreme, çarpıntı ve kas gerginliği gibi fiziksel belirtilerinde eşlik ettiği kaygı durumlarının normal dışı olarak değerlendirilebileceği yönündedir (Güleç ve Köroğlu, 1997).

Kaygı duygusunun yoğunluğu oranında davranışlar da aksar, algılama ve dikkat bozuklukları ortaya çıkarmaktadır. Kaygılı kişi davranışlarını kaygı yaratan durumlardan kaçınmak amacıyla yönlendirdiğinden çevresindeki diğer seçenekleri algılayamaz. Bu durum yaşam alanının kısıtlanmasıyla sonuçlanmaktadır. Kişinin kaçındığı ve görmezlikten geldiği durumların sayısı arttıkça davranışları da kısırlaşır. Dolayısıyla kendisine doyum sağlayabilecek birçok kaynağı da değerlendirmemiş olur(Geçtan, 1996).Depresyonda dikkat ve odağını özellikle zihnin kederli düşüncelere dalmış olması nedeniyle dış dünyaya yöneltilmesinde zorluk çekilir. Özellikle kişi kendini meşgul eden bu düşünceler nedeniyle herhangi bir şeye odağını sürdürmez. Kitap okurken, ders çalışırken ya da bir film izlerken dakikalar geçmesine karşın bir şey anlamadığını fark eder ya da zaten odaklanamadığını fark edip bu tür aktivitelerden uzaklaşır (Şahin, 2009)

Kaygılı insanların olaylara bakış biçimi oldukça karamsardır. Kendilerine ilişkin olaylarda olduğu gibi, diğer insanların yaşantılarına ilişkin beklentileri de daima olumsuzdur. Ürettikleri, «felaket senaryoları» ile çevrelerindeki insanları da bunaltırlar. Çünkü kaygı bulaşıcı bir duygudur ve kaygılı insan çoğu kez çevresindeki kişileri de kendi sistemine sokmayı başarır. Ancak bu arada ilginç bir çelişki de yaşanır. Kaygılı insan, kaygılarına katılmayan kişilere karşı bir yandan

kızgınlık yaşar ve onları kendisini ciddiye almamakla suçlarken, öte yandan kendisiyle birlikte sürüklenmedikleri için onlara saygı ve güven duyarlar (Geçtan, 1996). Bazı insanların neden kronik anksiyeteye yakalandıkları bilinmemektedir, ancak bu kişiler, tehdit olarak algıladıkları durumlardan sonra yetersizlik duygularına kapılmaktadırlar (Atkinson ve ark., 2002).

1.3.1. Kaygının İnsan Üzerindeki Etkileri

Alanyazında birçok kaygı bozukluğu ismi geçmektedir. Bunlar; yaygın kaygı bozukluğu, panik bozukluk, fobi, sosyal kaygı gibi farklı kavramlarla nitelendirilmektedir. Bunlar kaygının nedenleri ve şiddeti konusunda ayırt edilirler.

Çoğu kaygılı kişinin yaşadığı karamsarlık duygusu ve felaket senaryoları nedeniyle toplum dışına itildiği ya da yalnızlığı tercih ettiği görülmüştür. Kaygı; endişe, kuruntu, korku, telaş, üzüntü gibi insanda baskı ve gerilime yol açan bir duygu halidir (Özodaşık, 2001). Bu duygu, bireyin çevresini de ister istemez etkilemektedir. Cüceloğlu (2003) anksiyetenin günlük yaşamın getirdiği koşullarda gerekli bir duygu olduğunu; insan vücudunun kendisini korumak için çeşitli aktiviteleri gerçekleştirmesine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Olumsuz bir olayla karşılaşıldığında mantıklı kararlar alabilmek için, gereken seviyede kaygının olmasının, sorunun çözümünde kişiyi güdülediği belirtilmiştir.

Neredeyse evrensel bir duygu olarak, hastalık durumunda kaygı oluşur. Kişi için hastalığın anlamı, fiziksel ve zihinsel işlev ve güç kaybıdır. Bu nedenle, hastalık hemen hemen her zaman "tehlikeli bir durum" olarak algılanır. Kişinin erken çocukluk döneminde tehlikeli durumlara verdiği tepkiler, hastalık durumunda verdiği tepkileri de önemli ölçüde belirler (Bahadır, 2009). Anksiyetenin ortaya çıkışı, psikolojik dengenin bozulmuş olduğunun bir işareti olarak kabul edilebilir. Yukarıda da belirtildiği gibi, psikanalitik açıdan anksiyete, toplum tarafından kabul edilmeyen dürtüler, arzu ve istekler ile baş edebilmek için organizmanın harekete geçmesiyle

bu dürtülerin bastırılması sonucu hissedilen bir sinyaldir. Bu sinyalle birlikte benlik, içerden gelen baskıya karşı savunma önlemlerine başvurur. Savunmaların başarılı olması durumunda, anksiyetenin savuşturulması ya da güvenli bir şekilde denetim altına alınmasıyla psikolojik denge yeniden kurulur. Kullanılan savunmaların doğasına bağlı olarak da kişi, çeşitli psikonevrotik semptomlari geliştirebilir (Tükel, 2009). Zihnin bu işlevi kişinin birçok değişik ilgi ve düşüncelerini belli bir noktaya yönlendirebilmesi ve sınırlandırabilmesi ile ilgilidir. Dikkat zihnin belli bir alana çekilmesi, konsantrasyon ise bunun sürdürülebilmesi olarak tanımlanabilir (Şahin, 2009). Genel olarak, insanlar kaygıyı, gelecekte kötü bir şey olacakmış gibi duyumsarlar. Bilişsel alanda zorlanma yaratan bu duyumsamayı çeşitli sözcükler ve yakınmalarla dile getirirler. Kimisi, "Nasıl davranacağımı, ne yapacağımı bilemiyorum" der; kimisi, doğru dürüst düşünemediğinden, karar veremediğinden yakını; kimisi başına bir dert geleceğinden korkar; kimisi, "Hasta olacağım" diye üzülür, kimisi, "Sınavı kazanamazsam her şey biter, sınıfta kalırsam ölürüm" diye paniğe kapılır; kimisi, "İşim bozulursa intihar ederim" saplantısıyla yaşamını zehir eder (Köknel, 1989). Kişinin yaşadığı çatışmalar kaygının oluşmasına neden olan etmenlerden birisidir. İki ya da daha fazla ihtiyacın aynı anda doyuma ulaştırılmak istenmesi ve ulaştırılmaması sonucu çatışma meydana gelir. Kişinin amaca yönelik davranışlarının önlenmesi ya da yavaşlaması kişiyi engellenme hissi ile karşı karşıya bırakır, bu engellenme de kaygıyı doğurabilir (Morgan, 1977). Çatışmaların çözümlenmesine en uygun olan koşullar, dürtü savunması için güdüyü süperego kaygısının sağladığı durumlardır. Burada çatışma özellikle süperego, temelini oluşturan özdeşleşmelerin ve üstlendiği saldırganlık duygularının analizinden sonra daha açık bir duruma gelmişse, gerçekten bu çatışma akli yapılar arası bir çatışmadır ve yapılar arasında çözümlenebilir. Bu durumda süperego kaygısı azalmıştır. Böylece patolojik sonuçlan olan savunma yöntemlerine başvurmak gereği de kalmamıştır (Freud, 2011).

Ayrıca yaşanan anksiyetenin, günlük yaşamdaki işlevselliği bozması ve gözlenen fiziksel belirtilerinin daha baskın olması gerekir. Anksiyete de önemli olan durum, kontrol edilememesidir. Kişi bu durumla başa çıkacak enerjiyi kendinde

bulamaz ve sosyal ortamda kurulan ilişkiler bozulmaya başlar. Bozulan bu ilişkiler ile birlikte kişinin, ailevi ve meslek hayatında da çeşitli bozulmalar meydana gelir. Denetlenemeyen ve kontrol edilemeyen bu durumlarda, çeşitli fizyolojik belirtiler (baş ve mide ağrısı, kalp çarpıntısı, ağız kuruluğu vb.) ve çeşitli huzursuzluk, korku gibi durumlar görülebilir. Bu durumların aşırı bir şekilde olması ise hastalığın olduğuna işaretir (Şenel, Demirelli ve Öztekin, 2010). Hastalık durumunda en sık ortaya çıkan psikolojik tepkiler; kaygı (tetkikler, tanı, tedavi vb. ile ilgili), ümit-ümitsizlik, güven-güvensizlik, suçluluk-suçlama, düşmanlık, gerginlik, sinirlilik, öfke, merak, endişe, çaresizlik, yetersizlik, pişmanlık, utangaçlık- çekingenlik, karamsarlık, üzüntü-keder, ilgi beklentisi içinde olma, kendine acıma- kendini cezalandırma, gerileme, inkâr, vb. ego savunma mekanizmaları olarak belirtilmektedir (Bahadır, 2009). Bunaltı korkuya benzeyen bir duygudur. Kişi bunu içinde sanki kötü bir haber alacakmış gibi bir sıkıntı, bir endişe duygusu olarak algılar ve tanımlar. Çok hafif tedirginlik ve gerginlik duygusundan panik derecesine varan değişik yoğunlukta olabilir. Ağır derecelerinde kişinin benliği bu psikolojik acı altında ezilir ve en güçlü fiziksel ağrının bile bu denli rahatsız edici olmadığı hasta tarafından söylenir. Hasta bu sıkıntının giderilmesi için her şeye razı olduğunu anlatır (Öztürk, 1994).

Belli düzeyde anksiyete etkin işlevsellik için gereklidir. Çok yüksek olursa ve çok düşük olursa da işlevselliğe hasar verir. Etkili işlevsellik için orta düzeyde işlevsellik gereklidir (Freeman, 2014). Anksiyetenin organizmayı uyarıcı, koruyucu ve güdüleyici etkileri olduğundan, karşılaşılan zor durumlarla başa çıkabilmeye yardımcı olmaktadır. Anksiyetenin hastalığın temelini oluşturabilmesi için, anksiyete ile uyaran şiddetinin orantılı olmaması, git gide şiddetlenmesi gerekir (Şenel, Demirelli ve Öztekin, 2010). Kocabaşoğlu'na (2005) göre kaygı yükseldikçe çarpıntı, terleme, endişe, korku, konsantrasyon eksikliği, genel bir gerginlik hali ve güvensizlik gibi belirtilerin yanı sıra çeşitli fizyolojik belirtilerde (bulantı, kusma, mide ağrısı ve göğüste sıkışma hissi vb.) görülebilmektedir.

1.3.2. Anksiyete Bozukluğu

Anksiyete yaygın ve süreğen bir özellik gösterir. Yaşam olaylarına tepki olarak ortaya çıkan, kısa süreli anksiyete durumları bu tanım içinde yer almaz. Bu tür bozukluğu olan kişi, nedeni belirsiz bir endişe, kötü bir şeyler olacağı korku ve beklentisi içindedir. Yaşanan sıkıntı ve huzursuzluk duygusu dış etkenlerle açıklanamamakta, sıradan gündelik olaylar karşısında bile yoğun bir anksiyete yaşanmaktadır. Anksiyetenin ısrarlı bir şekilde devam etmesi ve yoğunluğu, işlevselliği olumsuz etkileyerek önemli oranda bir yeti yitimine neden olabilmektedir (Tükel, 2009). İnsan yaşamının esas galesi, kendi tedavisidir, yani kendi eksikliklerini tamamlamak, çatışmalarını çözümlmek ve kırılğanlıklarının ıstırabını azaltmaktır.

İnsanoğlu kaygı ve korkularını gizlemeye ve fark ettirmemeye çok daha fazla eğilimlidir. Korku ve kaygılarının hepsini birden yenemediği zaman bunları bastırmaya, kendisinden bile gizlemeye, yadsımaya çalışacaktır. Sıklıkla korktuğunun farkında bile olmayacaktır. Bu tip kaygılarla başa çıkmanın pek çok yolu var ve bunların bazıları da bilişseldir. Belirli tip bir kişi için yabancı olan, tam anlamıyla algılanamayan, gizemli, beklenmedik her şey sakıncalıdır. Bunları tanıdık, öngörülebilir, başa çıkılabilir, yani zararsız kılmanın bir yolu da tanımak ve anlamaktır. Böylece bilginin gelişime yol açan işlevinin yanı sıra kaygıyı azaltan, dengeyi koruyan bir işlevi olduğu da ortaya çıkıyor. Sergilenen davranış benzer olsa da güdüler çok farklı olabilir(Maslow, 2001).

1.3.2.1.Psikanalitik Görüş

İçgüdüsel istekleri bir doyuma ulaşmayan birey için katlanılmaz durumlar ortaya çıkar. Bu gibi doyumsal durumların ancak dış dünyanın yardımıyla gerçekleşebileceğini yaşantılar çok geçmeden ortaya çıkarır. Böylece egonun dış dünyaya dönük parçası, yani “ben” çalışmaya başlar.Psikanalitik kurama göre

anksiyetenin ortaya çıkışı, iç psikolojik dengenin bozulmuş olduğunun bir işareti olarak kabul edilir. İçerden gelen bir tehlike karşısında, söz konusu durumu karşılama ya da ondan kaçınmak üzere, benliği (ego), savunma önlemlerine başvurması yönünde uyarıcı bir anksiyete ortaya çıkmaktadır. Savunmaların başarılı olması durumunda, tehlikeli durumun savuşturulması ya da güvenli bir şekilde denetim altına alınmasıyla, psikolojik denge yeniden kurulur. Kullanılan savunmaların yapısına bağlı olarak da, çeşitli psikonevrotik belirtiler gelişebilmektedir. Savunma mekanizmaları devreye girmediğinde ya da yeteri kadar etkili olamadığında ise, anksiyete, sinyal olarak işlev gördüğü düşük düzeyin üstüne çıkarak, yaygın anksiyete ya da panik atakları biçimini alabilmektedir (Freud, 1994). Psikanalitik yapısal varsayıma göre iç çatışma, id ve ego ya da ego ve superego arasında oluşmaktadır. İde özgü bilinçdışı dürtülere karşı denge kurmaya çalışan ego herhangi bir nedenle zayıflar ya da dürtülerin gücü artarsa ego ile id arasında bir çatışma ortaya çıkar. Çatışma, egonun dürtüler karşısında çözüm bulamadığını; dürtülerle başedemediğini gösterir. Bu bir tehlike olarak algılanır. Bu bir tehlikenin habercisidir; bir alarm işaretidir. Bu bakımdan bunaltı, egonun denge işlevi olan ve tehlikeyi algılayan bir tepkisidir. Tıpkı dış tehlike karşısında organizmanın korkuyla tepki göstermesi gibi. Psikanalitik kuramda bilinçdışı dürtüler, yasak cinsel ya da saldırgan dürtülerdir. Örneğin, çocuğun gelişimsel döneminde çözümlenememiş ödipal sorunlar, bir yetişkin erkeğin kadınla cinsel ilişki kurması sonucu yeniden ortaya çıkabilir. Bu nedenle ego hem cinsel dürtüler hem de superegonun cezalandırıcı tutumu karşısında çatışma içine girebilir. İşte böyle bir durumda kişide nedeni belli olmayan, korkuya benzeyen, sanki kötü bir şey olacakmış gibi bir sıkıntı belirir. Buna bunaltı (anxiety) denir. Freud sonrası psikanalistler kaygının nedenlerini, kişinin yalnız kalma ve sevilme korkusu, sevgisinin onaylanması beklentisi şeklinde genişletmişlerdir (Atkinson ve ark., 2002).

1.3.2.2. Bilişsel-Davranışçı Görüş

Yaygın Anksiyete Bozukluğunda (YAB) bilişsel kuram endişe üzerine kuruludur. YAB'yi açıklamak üzere farklı bilişsel modeller ortaya atılmıştır. Bu

modellerden ilkinde, endişe, gelecekteki tehlike sorununun çözümlenmesine yönelik bilişsel bir girişim olarak tanımlanır. Endişenin kötü olayların olmasından kaçınma işlevi gördüğü belirtilir. İkinci bilişsel modelde Tip 1 ve Tip 2 olarak iki farklı tipte endişe tanımlanmıştır. Tip 1 endişe, dış olaylar ve fiziksel belirtiler gibi bilişsel olmayan iç olaylara gönderme yaparken, Tip 2 endişe, kişinin kendi bilişsel olayları ve süreci hakkında endişelerini ve bunları olumsuz olarak değerlendirmesini içerir (Tükel, 2009).

Öğrenme kuramı çerçevesi içinde çalışan psikologlar, anksiyeteyi içsel çatışmalardan çok özgül dışsal olaylar tarafından tetiklenmiş olarak görürler. Genelleşmiş anksiyete, kişi birçok gündelik durumla başa çıkamayacağını hissettiği, sonuç olarak zamanının büyük kısmını endişeyle geçirdiği zaman onaya çıkar (Atkinson ve ark., 2002). YAB'nin bir diğer bilişsel modeli "belirsizliğe tahammülsüzlük" üzerine kurulmuştur. Bu modelde, belirsizliğe tahammülsüzlük, , bir kişinin bilgiyi belirsiz bir durumda algılaması ve bu bilgiye bilişsel, emosyonel ve davranışsal tepki dizisiyle yanıt vermesi olarak tanımlanmıştır (Tükel, 2009b). Davranışçı görüşe göre bunaltı ve fobiler öğrenilmiş durumlardır. Korku, acı veren ve tehlikeli bir uyarana karşı biyolojik temeli olan bir tepkidir. Kişi hiç korku uyandırmayan bir nesne ile sık sık karşılaşırken aynı zamanda ağırlı bir uyarana da karşılaştırılırsa korku duyulmayan nesneye karşı kaçınma davranışı oluşacaktır. Korku uyandırmayan nesneye karşı korku tepkisi koşullandırılmış olacaktır. Bu öğrenilmiş bir fobidir. Hayvanlarda böyle fobiler deneysel olarak yaratılabilmektedir. İnsanda basit koşullu öğrenme yerine çok karmaşık öğrenme süreçleri ile bu tür korkular yerleşebilmektedir. Örneğin; ana babası sürekli hastalık korkuları gösteren bir ailede çocukta da örnek olarak öğrenme ile hastalık fobileri oluşabilmektedir. Davranışçı tedavi ile fobilerde iyi sonuçlar alınması fobilerin oluşunda davranışçı okulun görüşünü güçlendirmiştir (Öztürk, 1994).

1.3.2.3.Biyolojik Etkenler

Son yıllarda bunaltı, panik bozukluğu ve fobilerin oluşunda biyolojik etkenlerin oynadığı rol daha çok anlaşılmış ve önem kazanmıştır. Artık bu bozuklukların etiyojisinde yalnızca psikanalitik ve davranışçı görüşlere bağlı kalınmamaktadır. Fakat her şeyden önce şunun altını çizmek gerekir ki bunaltı bozukluklarında psikodinamik etkenler, öğrenme ilkeleri ve biyolojik etkenler birlikte işlemektedir. Kimi hastalarda dinamik, kimi hastalarda öğrenme, kimi hastalarda da biyolojik etken daha ağırlıklı olabilir. Fakat her hastada etiyojiyi ele alırken bu üç etkeni de göz önünde tutmak gerekir (Öztürk, 1994).

1.3.3. Kaygıdan Kaçınma Yöntemleri

Kaygı duygusunu yaşamamak için geliştirilen kaçınma tepkileri iki biçimde görülür: ilkinde, kişi kendisinde kaygı yaratan durumlardan uzak durmaya çalışır. Örneğin; bir insan çok iyi bildiği bir konuda bile kalabalık karşısında konuşmaktan kaçınabilir; konuşmaya başladığında sesinin titreyeceğinden ya da yüzünün kızaracağından korkabilir. Konuyu iyi bilmiş olması, kaygısının giderilmesine yardımcı olamaz. Çünkü bir insanın entelektüel yönleri iyi gelişen bir insan duygusal yönden olgunlaşmamış olabilir. Sahip olduğu bilgiler duygusal benliğiyle bütünleşmemiş olduğundan, kendisini yine de yetersiz bulur ve bu durumun kalabalık karşısında fark edileceği kaygısına kapılır. Bu kaygının arkasında, çevresinde yarattığı olumlu izlenime karşılık kendi kendisini yetersiz görmesinden kaynaklanan çatışma bulunur(Geçtan, 1996). Morgan (1999) problem çözme becerisi, bireyin birey olma ve çevresiyle baş etme sürecinde en belirleyici özelliklerinden birisidir. Çünkü insanlar çevreleriyle ve sorunlarıyla kendi problem çözme güçleri içinde baş etmek zorundadır (Güçlü, 2003).

Yaşamın her evresinde karşılaşılabilecek birtakım güçlükler vardır. Bir insan üzerinde iyi bir gözlem yapmanın en etkili yolu, güçlüklerle baş etmek zorunda kaldığında yaşadığı hüsrana deneyimlerini ve duygusal tepkilerini gözlemleyerek; onu başkalarından ayıran karakteristik özelliklerine ulaşmaktır. Daha önce de belirtildiği

üzere yaşam üslubu bireylerin yaşadıkları güçlüklerle mücadele ederek oluşturdukları bir üslup olduğu için, geçmiş deneyimleriyle birlik ve bütünlük içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. (Adler, 2000). Kaygı duygusundan kaçınmak için kullanılan bir diğer mekanizmada kişi, çevresinden ve kendi iç dünyasından kaynaklanan ve kaygı yaşanmasına neden olan durumları algılamamaya çalışır. Bu mekanizma bebeklerde uykuya sığınma biçiminde görülür. Yetişkin insanda ise bu, kaygı yaratabilecek nitelikteki düşünce ve duyguları, seçici bir biçimde bilincinden uzak tutma yoluyla gerçekleştirilir. Bireyler, gerçek durumlarını kabul etmenin vereceği acıya katlanamayarak bu acıdan kaçmaktadırlar. Ancak bu şekilde sorunlar çözülmeden kalacağı gibi kişiye yük olmaya devam etmektedir. Bir erkek hoşlandığı kadına gösterdiği ilgiye karşılık verilmediğini görmezlikten gelebilir; sevdiği insan tarafından terkedilen bir diğeri onun hâlâ kendisine dönebileceğine inancını sürdürerek reddedilmiş olmanın acısını hafifletmeye çalışabilir. Bazı insanlar ise kaygı duygusundan kaçınmak için alkol ya da uyuşturucu ilaçlar kullanabilmektedirler (Geçtan, 1996).

Yetişkin insanın kaygıdan kaçınmak için kullandığı bir diğer yöntem de, kaygı yaratabilecek duygusal tepkilerin yerine böyle bir etki yaratmayacak tepkiler verme biçiminde görülür. Çevresindeki bir erkekten çok hoşlanan genç kız, onu her gördüğünde ilgilenmiyormuşçasına tutumlar takınabilir. Böyle yapmakla çoğu kez hoşlandığı insanı kendisinden uzaklaştırmış olur. Ama ona göre böyle bir sonuç, reddedilme olasılığının gururuna indireceği darbeden daha az acı vericidir. Bu nedenle, reddedilmeden reddetmeyi yeğler. Hoşlanmadığı bir insandan bir şey istemek zorunda kalan bir diğeri, durumun kendisinde yarattığı kaygıyı aşırı dost ve sevecen bir tutumla geçiştirmeye çalışabilir. Böylece, olumsuz duygularının tam karşısı tepkiler geliştirerek bu eğilimlerini denetim altına almış olur(Geçtan, 1996).

Çevreyle uyum sağlanırken gerçekçi olunmalıdır. Bu; insanın yeteneklerini ve olanaklarını gerçekçi olarak değerlendirmesine, kendisini başkalarının gözüyle görmesine bağlıdır. Kendini iyi değerlendiren insan yeteneklerini bilir, kendine güvenir. Gerçeğe uygun özsaygısı olur. Gereksiz bir güven, ya da güvensizlik

duygusu içinde olmaz (Köknel, 1989). Sonuçta, yaygın olarak "kendini tanımak" denen şey, büyük bölümü sosyal faktörlere ve insan aklında olup bitenlere bağlı olan çok sınırlı bir bilgidir (Jung, 1999).

Bu tür kaçınma tepkileri, bir insanın kaygılarının ilk bakışta dıştan gözlemlenebilmesini engelleyebilir. Gerçekten de sürekli tedirgin oldukları halde sakin bir insan izlenimini veren kişilerin sayısı oldukça fazladır. Ne var ki, bu insanlar belirli bir süre boyunca yakından izlendiklerinde kaçınma tepkilerini farketmek pek de güç olmaz. Üstelik günümüzde pek çok sayıda insan, kaygılarını aşırı denetim altına almalarının bedelini psikosomatik hastalıklarla ödemektedirler. Mide ülseri, barsak spazmı, hipertansiyon, astım, bazı deri hastalıkları ve de birçok diğer bedensel bozuklukların gerisinde doğrudan yaşanmayan duygular bulunur. Boşalım yolu bulamayan bu gerilimler ve kaygılar organlar aracılığıyla anlatım bulurlar(Geçtan, 1996).

Bir insanın kaygılarından kurtulabilmesi için tek yol, kendi varoluş sorumluluğunu üstlenebilmesidir. Bu sorumluluk, bireylerin gereğinde başka insanların desteği ve yardımını alabilmesini de içerir. Ne var ki, çaresizlik duygularından kaynaklanan aşırı bağımlılık eğilimleri ve bunun sonucu oluşan kızgınlık; kaygılı insanın kendisine verilen desteği değerlendirebilmesini güçleştirir.

Bir başka deyişle, kaygılı insan vermeyi de almayı da beceremez. Verilenle yetinmeyip tüm sorumluluğunun çevresindeki insanlar tarafından üstlenilmesini bekleyebilir. Bir insana yaklaşabileceğini fark ettiğinde, çocuksu bir bağımlılığı ve çaresizliği yaşamaya başlayabilir. Bazen ise tam karşıtı bir tepki oluşur. Artan çaresizliği ve bağımlılığı, diğer insanların benliğine mal olarak yokolma kaygılarının yaşanmasına neden olabilir. Bu kez seçilen yol, diğer insanlar tarafından yutulmamak için bağımlılık eğilimlerinin ve çaresizlik duygularının tümünden yadsınması olur. Böyle bir insan verileni almamakta direnir(Geçtan, 1996). Problem çözme, karmaşık ve çok boyutlu bir psikolojik süreçtir. Bu süreci; zekâ, algı, kişisel özellikler, tutum ve değerler, geçmiş yaşantı, deneyimler, aile tutumları, yaratıcı

düşünce gibi birçok unsur etkilemektedir. Tüm bu etmenler, kişinin problem çözme sürecinde farklı şekillerde rol oynar (Gökbüzoğlu, 2008). Bir sorunun çözülmesi; sorunun bireyin yaşına uygunluğuna, çözüm için ön bilgiye ya da eğitime sahip olup olmamasına, yeteneğine, sağlık durumuna, çözümün kişiye getireceği faydaya ve bilişsel stil, değerler, duygular, içe-dışa dönüklük, zekâ, güdülenme gibi kişisel değişkenlere bağlıdır(Ulupınar 1997). Öz güven, objektiflik ve yaratıcı düşünebilme gibi bireysel özellikler de problem çözme yeteneğini olumlu yönde etkilemektedir.

1.4. Araştırmanın Problemi

Akıl sağlığına yönelik yapılan çalışmalar, bu alanda bireysel ihtiyaçların giderilmesine yönelik olarak düzenlenmektedir. Akıl sağlığı çalışanları işlerinin doğası ve çalışma ortamları gereği çeşitli sorunlar ve rahatsızlıklar yaşayan kişilerle çalışmaktadırlar. Böyle bir portföyle çalışmanın meşakkatli olacağı düşünülerek, akıl sağlığı çalışanlarının psikolojik durumlarını çeşitli değişkenler üzerinden araştırmak bu çalışmayı anlamlı kılmaktadır. Bu çerçevede akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyeteleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın problem cümlesi: “Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumları nasıldır?” şeklinde belirtilebilir.

Araştırmanın alt problemleri ise şunlardır:

1. Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları düzeyleri nasıldır?
2. Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, iş durumu, çalışma alanı, gelir, günlük yapılan görüşme sayısı, çalışma saati, yaş ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri nasıldır?

4. Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, iş durumu, çalışma alanı, gelir, günlük bakılan danışan sayısı, çalışma saati, yaş ve meslekdeğişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

5. Akıl sağlığı çalışanlarının mesleki anksiyete durumları nasıldır?

6. Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ve öznel iyi oluş durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. Hipotezler

1. Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, iş durumu, çalışma alanı, gelir, günlük yapılan görüşme sayısı, çalışma saati, yaş ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

2. Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, iş durumu, çalışma alanı, gelir, günlük bakılan danışan sayısı, çalışma saati, yaş ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

3. Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ve öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.6. Araştırmanın Amacı

Akıl sağlığı çalışanlarının çalıştıkları kişilerin çeşitli sorunlar ve rahtsızlıklar nedeniyle kendilerine başvurdukları bilinerek, bu alanda çalışanların kendi psikolojik durumlarının ve mesleki doyumlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Mesleki doyumunu yüksek olan bir çalışanın, iş veriminin yüksek olması beklenir. Hizmet

gereği kendi akli yönünün güçlü olması da bireylere daha yüksek kalitede hizmet sunmalarını sağlayabilir. Bu çerçevede akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyeteleri araştırılmıştır.

Son yıllarda işyeri duygularına yönelik araştırmaların arttığı görülmektedir. Bunlara örnek olarak Gezer, 1998; Çetinkanat, 2000; Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001; Çalışkan, 2005; Bilge, Akman, Kelecioğlu, 2007; Elbirlik, 2008; Cihangir, 2009; Dağdeviren, Musaoğlu, Omurlu, ve Oztora, 2011 araştırmaları verilebilmektedir. İş yeri duygularının başında iş doyumunu duygusu gelmektedir. İş doyumunu kişilerin işe karşı beslediği duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu ne kadar yüksekse kişi işini o kadar sahiplendiği ve iş veriminin kadar arttığı düşünülmektedir. İşinden memnun olmayan ve beklentileri karşılanmamış çalışanların sayıca artması, ciddi sorunların kaynağı olabilmektedir. İşinde tatmin duygusu olmadan çalışmanın kişinin iş verimini düşüreceği gibi, işten kaçma, işten ayrılma vb. durumlar için zemin hazırladığı belirtilmektedir. İş tatmini yüksek olan çalışan ise daha sağlıklı davranışlar geliştirir. İşyerinde kalma süresi daha uzundur. İş tatmini yüksek olan bireyin bunu iş dışında da taşıyacağı ve çevreyle mutlu ilişkiler geliştireceği açıktır. Sağlık hizmetleri açısından verimlilik her şeyin önünde tutulduğundan, çalışanları motive ederek işten tatmin duygularını geliştirmek ve aynı zamanda üretimi maksimize etmek temel sorunların başında gelmektedir. Duygular ile öznel iyi oluş arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir(Kermen, 2013; Dost- Tuzgöl, 2006; Cihangir-Çankaya, 2009; Şahin, 2011).

Akıl sağlığı çalışanları duygularını sağlıklı yönetebilen kişiler olmak durumundadırlar. Danışana sunulacak sağlıklı ve verimli hizmetin ancak böyle mümkün olabileceği öne sürülmektedir. Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluşlarının yüksek olması beklenir. Akıl sağlığı çalışanları öznel iyi oluşlarını sağlamak için atacakları adımlardan en önemlileri; problem çözme becerilerini ve yaşam becerilerini geliştirmeleri olduğu söylenebilir. Kendi alanları olması sebebiyle bu konuda bilinçli olmaları beklenmektedir. Akıl sağlığı çalışanları toplumun problemlili kesimleriyle çalışmaktadırlar. Bu problemlili kesim ve işin kendisinin

çalışanlar üzerinde ister istemez etki yapması beklenmektedir. Çalışanların işin gereği stres düzeylerinin etkilenmesi yanında kaygı geliştirmeleri de mümkündür.

Alanyazın incelendiğinde mesleğe yönelik tutumlar ya da mesleki yeterlikler ile mesleki kaygı arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar mevcuttur (Doğan ve Çoban, 2009; Kafkas, Açak, Çoban ve Karademir, 2010; Boz ve Boz, 2010; Yavuz ve Memiş, 2009). Mesleğe yönelik tutum ile mesleği tercih etme arasındaki ilişki ile ilgili olarak, mesleğini severek ve isteyerek tercih edenlerin mesleğe karşı olumlu tutum içinde olduğu tespit edilmiştir (Özder, Konedralı ve Perkan-Zeki, 2010; Hacıömeroğlu ve Taşkın, 2010). Bu çalışmaların sonucunda, tutum kavramının tercih etme ile birebir örtüşmekte olduğu belirlenmiştir (Dağ, 2010). Benzer şekilde, mesleğe yönelik olumlu tutumlar ile mesleki kaygı arasındaki olumsuz yöndeki ilişki de diğer bir araştırmada tespit edilmiştir (Doğan ve Çoban, 2009).

Bu açıklamalardan yola çıkarak akıl sağlığı çalışanlarının kaygı durumları yaptıkları işle ne ölçüde ilişkili olduğu araştırılacaktır. Akıl sağlığı alanında önemli hizmetler yürüten psikolog, psikolojik danışman ve psikiyatristlerin çalışma verimlerinin yüksek olması için kendi yaptıkları işten tatmin olmaları, öznel iyi oluşlarının yüksek olması ve mesleki anksiyetelerinin düşük olması beklenmektedir. Bu çerçevede araştırmanın amacı akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumlarının incelenmesi olarak belirlenmiştir.

1.7. Araştırmanın Önemi

Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları, öznel iyi oluş düzeyleri ve mesleki yaşanmışlıkların kaygı üzerine etkileri incelenmiştir. Böyle bir çalışma akıl sağlığı çalışanlarının psikopatolojilerini anlama açısından önemli olacaktır. Akıl sağlığı çalışanlarının mesleklerini icra ederken diğer insanlarda olduğu gibi, kendileri,

aileleri, çevreleri ile ilgili konularda sıkıntı yaşıyor yaşamadıkları, kaygılarını ve özel iyi oluş durumlarını nasıl değerlendirdikleri ile ilgili daha önce yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca insanın hayatta mutlu ve başarılı olmasında öznel iyi oluşun etkili olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları, öznel iyi oluşları ve mesleki anksiyetelerinin mevcut durumunu belirlemeye yönelik olması açısından önemlidir. Elde edilecek bulguların sahada çalışacak olan kişilere bilimsel bir veri sağlanmış olması yönüyle de ayrıca önemli olabilir. Nicel araştırma ve nitel araştırmanın birlikte kullanılmasıyla edinilen bulguların araştırmayı anlamlı kıldığı düşünülmektedir.

1.8. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir:

- Araştırmaya katılan akıl sağlığı çalışanları uygulanan ölçeği tarafsız olarak yanıtlamışlardır.
- Veri toplama araçları, araştırma amacıyla elde edilecek bilgiler için yeterlidir.

1.9. Sınırlılıklar

- Bu araştırma 2016-2017 yılları arasında İstanbul'da bireysel ve kurumsal alanda çalışmakta olan akıl sağlığı çalışanları ile sınırlıdır.
- Araştırmanın nitel kısmında elde edilen veriler; mesleki kaygıyı araştırmak üzere hazırlanan görüşme sorularına (10 soru) verilen cevaplarla sınırlıdır.

1.10. Tanımlar

Akıl Sağlığı Çalışanları: Bireysel ve kurumsal olarak akıl sağlığına yönelik olarak çalışan, psikolog, psikolojik danışman ve psikiyatristlerdir.

İş Doyumu: iş doyumunu işten elde edilen maddi çıkarlarla ve çalışanın arkadaşlarıyla zevk aldıkları bir işi yaparak bir eser oluşturmasıyla elde ettiği mutluluk demektir (Akıncı, 2002).

Öznel İyi Oluş: kişinin kendi yaşamını değerlendirmesi ve hayatı hakkında bir yargı bildirmesi anlamına gelmektedir. Öznel iyi olma, yaşam doyumunu, depresyon ve sıkıntının yokluğu, olumlu duygulanım ve duygu durumları gibi çok sayıda değişken kapsamaktadır (Yetim, 2001).

Kaygı:Kaygı sözcüğünü ilk kullanan ve bunu bir kavram olarak tanımlayarak nedenlerini araştıran Freud (1856-1939) olmuştur. Freud,kaygının içgüdü ve dürtülerden kaynaklanan gücün bastırılması sonucu ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Başka bir ifadeyle kaygı, yükseltilmiş psikolojik duruma eşlik eden ama tam olarak korku olmayan kişiye özgü endişe duyumu olarak da tanımlanmıştır (Ansel, 1991).Barlow (2000) kaygıyı belli bir durum ya da içerikteki arzulanın sonuç ya da getirilerin sağlanması, tahmin edilebilirliği ya da kontrolündeki yetersizlikten doğan ve güçlü fizyolojik ya da somatik bileşenlerin eşlik ettiği umutsuzluk durumu olarak ifade etmektedir. Abacı'ya (2005) göre kaygı, psikoloji alanının önde gelen inceleme konularındandır. Kaygı, kararsızlık duygusu, korku ve geleceğe yönelik kötümser beklentiler içeren bir duygu olarak yaşanır ve kişiyi rahatsız eder. Kaygı, kişinin kendisinin ürettiği ve abartılı bir duygudur.

2.BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumlarının incelenmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma, karma modelde yani nicel ve nitel olarak modellenmiştir. Günümüzde, bir karma yöntem tanımının çok çeşitli bakış açıları içermesi gerekmektedir. Karma yöntemde, araştırmacı (Creswell ve Plano Clark, 2015);

- Araştırma sorularına dayalı olarak hem nitel hem de nicel verileri ikna edici ve titiz bir şekilde toplar ve analiz eder.
- Aynı anda iki veri türünü, bu veri türlerinden birini diğerinin içine yerleştirerek veya sırasıyla birini diğerinin üzerine inşa ederek birleştirmek (bütün oluşturmak) kaydıyla harmanlar (bütünleştirir veya birbirine bağlar).
- Araştırmanın vurgusuna göre veri türlerinden birine veya her ikisine öncelik verir.
- Bu prosedürleri tek bir çalışma içerisinde veya bir çalışma programının birden fazla aşamasında kullanır.
- Bu, prosedürleri, felsefi dünya görüşleri ve kuramsal bakış açıları kapsamında çerçeve içine alır.
- Bu işlemleri, çalışma yürütme planım yönlendiren özel araştırma deseni ile birleştirir.

Nicel modelde ilişkisel tarama modeli seçilmiştir. Tarama modelleri, geçmiş zaman diliminde veya mevcut durumda varolanın varolduğu şekli ile betimlemeyi amaçlar. Bu modele göre, araştırmanın konusu ne ise; olay olabilir, birey olabilir veya nesne olabilir, koşulları gözetilerek olduğu şekliyle tanımlanmaktadır. Genel tarama modeli, evrenle ilgili genel bir çıkarım yapabilmek için evrenin tümüyle ya da ondan belli ölçülerde alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2006). Tarama araştırması bir grupla ilgili olarak sürdürülen ve o grubun belirlenmiş özelliklerini açığa çıkarmak amacıyla verilerin toplanması ve bu toplanan verilerin işlenmesi sürecidir (Büyüköztürk 2011). Bu yöntemle yapılan araştırmalar, durumun ne olduğunu, nerede olduğunu, ne yapılmak istendiğini, nereye, hangi yöne gidilmek istendiğini, oraya nasıl ulaşılabileceğini bulmaya çalışmaktadır. Bunun için mevcut zamandaki veriler dayanak olarak kullanılmaktadır (Kaptan, 1998).

Nitel araştırmada kullanılan görüşme tekniğinin belirleyici özelliği, görüşülen kişilerin bakış açılarını ortaya çıkarmasıdır. Bu nedenle görüşme tekniği derinlemesine bir araştırma yöntemi özelliği taşımaktadır (Karasar, 2006).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul'da 2016-2017 yılları arasında bireysel ve kurumsal olarak hizmet veren akıl sağlığı çalışanlarıdır. Bu genel evren içinde nicel araştırma için uygun örneklem yolu ile belirlenen 232 kişi, nitel araştırma için 20 kişi örnekleme oluşturmaktadır. Uygun örneklem; zaman, para ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesidir (Karasar, 2006).

Tablo 1 : Nicel Metotta Örneklem Grubunun Demografik Bilgileri

Gruplar		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	80	34,5
	Kadın	152	65,5
Medeni Durum	Evli	112	48,3
	Bekar	120	51,7
Öğrenim Durumu	Lisans	96	41,4
	Yüksek Lisans	106	45,7
	Doktora	30	12,9
Mesleki Ünvan	Psikolog	84	36,2
	Psikiyatrist	12	5,2
	Psikolojik Danışman	136	58,6
Çalışma Yeri	Hastane	40	17,2
	Okul	112	48,3
	Psikolojik Dan. Mer.	80	34,5
Gelir	3000 TL den az	60	25,9
	3001 TL-6000 TL	136	58,6
	6001 TL ve üz.	36	15,5
Görüşme Sayısı	1-4 görüşme	128	55,2
	5-8 görüşme	80	34,5
	9 görüşme ve üz	24	10,3
Günlük Çalışma Saati	4 Saatten az	32	13,8
	5-8 saat	176	75,9
	9 saat ve üz	24	10,3
Yaş	22-30 yaş	96	41,4
	31-35 yaş	69	29,7
	36-40 yaş	35	15,1
	41 yaş ve üz.	32	13,8
Çalışma Süresi	0-3 yıl	56	24,1
	4-10 yıl	100	43,1
	11-15 yıl	40	17,2
	16 yıl ve üz	36	15,5
Toplam		232	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 232 kişiden 80’i (%34,5) erkek, 152 si (65,5) kadındır. 112’si (%48,3) evli, 120’si (%51,7) bekindir. 96’sı (%41,4) lisans, 106’sı (%45,7) yüksek lisans, 30’u (%12,9) doktora öğrencisi ya da mezunudur. 84’ü (%36,2) psikolog, 12’si (%5,2) psikiyatrist, 136’sı (%58,6) psikolojik danışmandır.40’ı (%17,2) hastanede, 112’si (%48,3) okulda, 80’i (%34,5) psikolojik danışma merkezinde çalışmaktadır. 60’ı (%25,9) 3000 TL den az, 136’sı

(%58,6) 3001 TL-6000 TL arası, 36'sı (%15,5) 6001 TL ve üzeri gelire sahiptir. 128'i (%55,2) 1-4 görüşme, 80'i (%34,5) 5-8 görüşme, 24'ü (%10,3) 9 görüşme ve üzeri almaktadır. Günlük çalışma süresi incelendiğinde ise; 32'si (%13,8) 4 saatten az, 176'sı (%75,9) 5-8 saat, 24'ü (%10,3) 9 saat ve üzeri çalışmaktadır. 96'sı (%41,4) 22-30 yaşında, 69'u (%29,7) 31-35 yaşında, 35'i (%15,1) 36-40 yaş arasında, 32'si (%13,8) 41 yaş ve üzerindedir. 56'sı (%24,1) 0-3 yıl, 100'ü (%43,1) 4-10 yıl, 40'ı (%17,2) 11-15 yıl, 36'sı (%15,5) 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Nitel araştırmalarda katılımcıların farklı durum ya da yerlerden seçildiği kuramsal örnekleme ya da katılımcıların çokluğuyla güvenilirliğin arttığı istatistiksel örnekleme gibi farklı metotların kullanımı yoluna gitme hataları yaşanabilmekte ya da araştırmacılar bu yönlerden eleştirilebilmektedir. Ancak, amaçlı örnekleme stratejisinin kullanıldığı araştırmalarda örneklem büyüklüğüne ve örnekleme yöntemine karar verilirken çalışmanın amacı temel alınmaktadır (Büyüköztürk ve ark., 2011). Bu çerçevede nitel analizler için ise farklı kişilerden amaçlı örneklem yoluyla belirlenen 20 kişi ile görüşülmüştür. 20 kişinin 4'ü psikiyatrist, 6'sı psikolog ve 10'u psikolojik danışmandır.

Amaçlı örnekleme; derinlemesine araştırma yapabilmek amacıyla çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin durumların seçilmesidir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011). Nitel analizler için seçilen ve görüşme yapılan kişilerin demografik bilgileri ve kodları aşağıda tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2: Görüşme Yapılan Kişilerin Kodları ve Demografik Bilgileri

Kod	Cinsiyet	Yaş
1	Erkek	32
2	Erkek	37
3	Kadın	29
4	Erkek	36
5	Erkek	32
6	Kadın	26
7	Erkek	35
8	Erkek	36
9	Kadın	23
10	Erkek	34
11	Erkek	42
12	Kadın	33
13	Erkek	35
14	Kadın	34
15	Kadın	28
16	Erkek	24
17	Kadın	38
18	Erkek	35
19	Erkek	45
20	Kadın	40

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği”, “Öznel İyi Oluş Ölçeği” ve “Mesleki Kaygı Konulu Görüşme Soruları” kullanılmıştır.

2.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulmuş akıl sağlığı çalışanlarının demografik bilgilerinin istendiği formdur.

2.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu düzeylerini tespit etmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)) kullanılmıştır (EK-2). Türkçe’deki kısa adı MİDÖ, İngilizce’deki kısa adı ise MSQ’dur. MİDÖ, R.V.David, D.J Weiss, G.V England ve L.H Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır.

Araştırmada MİDÖ’nün 100 maddelik uzun formu yerine 20 maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Dünyada olduğu kadar Türkiye’de de çok sayıda iş doyumu araştırmalarında kullanılan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik testleri Cronbach - Alpha testleri ile yapılmıştır. Alpha değeri Özdayı (1990)’da 0.86, Kılıç (2002)’da 0,9171 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan, 20 maddeden oluşan ve 5’li Likert tipi ölçekle hazırlanan anket, çalışanların içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı iş doyum düzeylerini tespit etmektedir; alpha değeri 0,931 olarak saptanmıştır. Ölçek puanlamasında, ‘Beni Hiç Memnun Etmiyor’; 1 puan, ‘Beni Yeterince Memnun Etmiyor’; 2 puan, ‘Kararsızım’; 3 puan, ‘Beni Yeterince Memnun Ediyor’; 4 puan,

'Beni Çok memnun Ediyor'; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

İçsel iş doyum düzeyi Herzberg'in Çift Faktör Kuramında yer alan güdüleyici faktörlere dayandırılarak ölçülürken, dışsal iş doyum düzeyi ise aynı kuramda yer alan hijyen faktörlerine dayandırılarak ölçülmektedir. İçsel iş doyum, işin içeriği ile ilgili olup işin yapılması sırasında ortaya çıkar ve işin çalışanlar için güdüleyici olmasına olanak tanır. Başarı, işin kendisi, sorumluluk alma ve kişisel gelişim gibi güdüleyici faktörlerle ilgilidir. Dışsal iş doyumunu ise, örgüt politikası ve yönetim, denetmen ile olan ilişkiler, havalandırma, ısıtma gibi işin fiziki koşullarıyla ilgilidir. Kısaca, dışsal iş doyum bireyin çalıştığı iş koşullarıyla ilgilidir.12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmektedir.

2.3.3. Öznel İyi Oluş Ölçeği

Tuzgöl Dost (2005) tarafından geliştirilen Öznel İyi Oluş Ölçeği toplamda 46 maddeden oluşmaktadır Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı .93 olarak gözlenmiştir. Test-tekrar test yöntemi uygulanmış ve pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ise .86 olarak gözlenmiştir. Çıkan sonuçların, istenen sonucu ölçebildiği tespit edilmiştir. Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı ise .702 olarak gözlenmiştir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 46 iken, maksimum puan ise 230'dur (Tuzgöl Dost, 2005).

2.3.4. Mesleki Kaygı Konulu Görüşme Soruları

Araştırmacı tarafından uzman görüşü alınarak geliştirilmiş 10 sorudan oluşmaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

2016–2017 yılında araştırma konusu belirlendikten ve araştırma için gerekli izinler yasal yollarla alındıktan sonra, belirlenen kişi ve kurumlara gidilerek ölçek maddeleri dağıtılmış, doldurulduktan sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır. Nitel kısım için 20 meslek üyesi ile yüz yüze görüşme yapılmış görüşmeler yazılı olarak kayıt edilmiştir.

2.5. Verileri Çözümleme Yöntemi

İstatistiksel çözümlere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından akıl sağlığı çalışanlarına uygulanan ölçek puanlanmıştır. Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan kişilerin demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , ss, değerleri saptanmıştır. Öte yandan, karşılaştırma analizleri için yeterli dağılımın oluşmadığı değişkenler için anlamlı birleştirmelerle gruplar birleştirilmiştir. Bu bağlamda parametrik tekniklerden ikili grupların karşılaştırılmasında *bağımsız grup t testi*, üç ve daha fazla grupların karşılaştırıldığı değişkenlerde *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*, Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma saptandığında, bu farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere *post-hoc schfee testi kullanılmıştır*. Araştırmalarda en sık kullanılan teknik olması nedeniyle tercih edilmiştir. Bunun yanı sıra yapılan araştırmanın verilerinin Scheffe testi kullanımına uygun olduğu görülmüştür. Gruplar arası varyans homojen olduğu durumlarda Scheffe, Tukey, Duncan ve LSD testleri kullanılmaktadır. Ancak diğer testlerden farklı olarak, Scheffe sadece iki grubu kıyaslamının yanında grup kombinasyonlarını da karşılaştırma olanağı sağlamaktadır. Ayrıca bu test, varyasyon kaynaklarının meydana getirebileceği hataları stabilize etmektedir. Testin bir diğer avantajı ise, bu testi uygulamak için grup sayılarının eşit olması aranmamaktadır.

Yapılan araştırma da grup sayıları eşit değildir ve bu sebeple de Scheffe Testi Tercih edilmiştir (Meyrs ve Well, 2003; akt. Gündoğdu, 2014). Veri sayısı 30'un altında olduğu belirlenen; mesleki unvan, görüşme sayısı ve günlük çalışma süresi değişkenleri için dağılımın normal olup olmadığı ise One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve bu değişkenler test sonucu p değeri anlamlı olduğundan ($p<.05$) dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir. Bu sonuca göre, nonparametrik tekniklerden de Kruskal Wallis-H Testi, Mann Whitney-U Testi, kullanılmıştır. Ayrıca lekler arası ilişkiyi belirlemek için korelasyon testi yapılmıştır

Elde edilen veriler bilgisayarda "Statistical .Package for Social Sciences version20.0" (SPSS v.20) programında çözümlenmiş, manidarlıklar minimum $p<.05$ düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

3.BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan kişilerin demografik özelliklerinin ölçeklerle karşılaştırılması ve ölçeklerin alt boyutlarının puanları için \bar{x} , ss değerleri ile farklılaşma analizleri sunulmuştur.

3.1. Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu düzeyleri tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3 : İş Doyumu Ölçeğinin Toplam Puanlar ve Alt Boyutların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyut	N	\bar{X}	Ss
İçsel Doyum	232	48,36	7,100
Dışsal Doyum	232	27,48	6,276
Toplam İş Doyumu	232	75,84	12,628

Tablo 3'de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu düzeylerini ölçmek için 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi ölçekle hazırlanan anket, çalışanların içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı iş doyum düzeylerini tespit etmektedir. Eşit aralıklı ölçek kullanılmıştır ve her bir aralığın değeri 0.8 olarak (4/5) belirlenmiştir.

Ölçek puanlaması şöyle değerlendirilmektedir:

- $1 \leq \text{Puan} \leq 1.8$ ise ‘Beni Hiç Memnun Etmiyor’;
- $1.8 < \text{Puan} \leq 2.6$ ise ‘Beni Yeterince Memnun Etmiyor’
- $2.6 < \text{Puan} \leq 3.4$ ise ‘Kararsızım’
- $3.4 < \text{Puan} \leq 4.2$ ise ‘Beni Yeterince Memnun Ediyor’
- $4.2 < \text{Puan}$ ise ‘Beni Çok memnun Ediyor’

Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin puanlanması için her bir katılımcının sorulara verdiği cevapların 1-5 arasındaki puanları toplanarak toplam iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu için puan ortalaması ve standart sapmaları hesaplanır. Toplam ortama değer toplam soru sayısına bölünmesi ile her bir doyumun düzeyi saptanır.

Toplam iş doyumunu için, toplam puanların ortalaması $\bar{X} = 75,84$, $ss=12,628$ olarak hesaplanmıştır. Puanların ortalama değerinin toplam soru sayısına bölünmesi ile elde edilen 3.79 puanı yukarıda belirlenen aralıklardan $3.4 < \text{Puan} \leq 4.2$ aralığında olduğundan toplam iş doyumunun “*Beni yeterince memnun etmiyor*” düzeyinde olduğu saptanmıştır.

İçsel doyum alt boyutu puanları için, $\bar{X} = 48,36$, $ss=7,100$ olarak hesaplanmıştır. Ortalama puan değerinin madde sayısına bölünmesi ile elde edilen puan 4.03 değerinde olup, ‘*Beni Yeterince Memnun Ediyor*’ düzeyinde olduğu saptanmıştır.

Dışsal doyum alt boyutu puanları için, $\bar{X} = 27,48$, $ss=6,276$ olarak hesaplanmıştır. Toplam ortalama değer madde sayısına bölündüğünde elde edilen puan 3.43 olarak hesaplanmış ve dışsal doyumun ‘*Beni Yeterince Memnun Ediyor*’ düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 4: Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş doyumu Düzeylerine İlişkin Frekans dağılımı

		Beni hiç memnun etmiyor	Beni yeterince memnun etmiyor	Kararsızım	Beni yeterince memnun ediyor	Beni çok memnun ediyor	Toplam
1	Her zaman meşgul olmamı sağlaması	8	40	20	136	28	232
		3,4%	17,2%	8,6%	58,6%	12,1%	100,0%
2	Tek başına çalışma fırsatının olması	0	36	12	116	68	232
		0%	15,5%	5,2%	50,0%	29,3%	100,0%
3	Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatının olması	0	20	4	124	84	232
		0%	8,6%	1,7%	53,4%	36,2%	100,0%
4	Toplum içinde bir 'birey' olma şansını tanıması	4	4	16	96	112	232
		1,7%	1,7%	6,9%	41,4%	48,3%	100,0%
5	Üst yönetimin yönetme tarzı	32	68	36	68	28	232
		13,8%	29,3%	15,5%	29,3%	12,1%	100,0%
6	Üst Yönetimin karar vermedeki yetkinliği	32	60	48	64	28	232
		13,8%	25,9%	20,7%	27,6%	12,1%	100,0%
7	Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak	4	16	16	88	108	232
		1,7%	6,9%	6,9%	37,9%	46,6%	100,0%
8	İşimin sağladığı istihdam güvencesi	12	20	32	92	76	232
		5,2%	8,6%	13,8%	39,7%	32,8%	100,0%
9	Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi	0	4	4	100	124	232
		0%	1,7%	1,7%	43,1%	53,4%	100,0%
10	İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi	4	20	80	68	60	232
		1,7%	8,6%	34,5%	29,3%	25,9%	100,0%
11	Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi	0	24	16	104	88	232
		0%	10,3%	6,9%	44,8%	37,9%	100,0%
12	Hedeflenen politikaların	12	48	64	68	40	232

	uygulamaya konulma şekli	5,2%	20,7%	27,6%	29,3%	17,2%	100,0%
13	Ücretim ile yaptığım işin niteliği arasındaki denge	32	48	36	80	36	232
		13,8%	20,7%	15,5%	34,5%	15,5%	100,0%
14	İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi	4	20	28	68	112	232
		1,7%	8,6%	12,1%	29,3%	48,3%	100,0%
15	Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem	0	20	20	88	104	232
		0%	8,6%	8,6%	37,9%	44,8%	100,0%
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatının olması	4	20	20	100	88	232
		1,7%	8,6%	8,6%	43,1%	37,9%	100,0%
17	Çalışma koşulları	8	52	16	96	60	232
		3,4%	22,4%	6,9%	41,4%	25,9%	100,0%
18	Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkileri	8	28	52	104	40	232
		3,4%	12,1%	22,4%	44,8%	17,2%	100,0%
19	İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir	4	48	20	112	48	232
		1,7%	20,7%	8,6%	48,3%	20,7%	100,0%
20	İşimden elde ettiğim doyum	4	52	20	80	76	232
		1,7%	22,4%	8,6%	34,5%	32,8%	100,0%

3.1.1.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre İş Doymu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş doymu düzeyleri tablo 5'te verilmiştir.

Tablo: 5 İş Doymu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh	t Testi		
						T	Sd	p
İçsel doyum	Erkek	80	51,20	5,545	,620	4,606	230	,000
	Kadın	152	46,87	7,384	,599			
Dışsal doyum	Erkek	80	29,45	4,800	,537	3,550	230	,000
	Kadın	152	26,45	6,713	,545			
İş doymu	Erkek	80	80,65	8,997	1,006	4,366	230	,000
	Kadın	152	73,32	13,526	1,097			

Tablo 5'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doymu ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda toplam ölçek ile alt boyutlarda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum alt boyutunda anlamlı farklılığın erkekler lehine olduğu erkeklerin iş doymu düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek

olduğu görülmüştür ($t(230)=4,606$, $p<.05$).Dışsal doyum alt boyutunda yine anlamlı farklılığın erkekler lehine olduğu erkeklerin iş doyumunu düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($t(230)=3,550$, $p<.05$).Toplam iş doyumunda anlamlı farklılığın erkekler lehine olduğu erkeklerin iş doyumunu düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($t(230)=4,366$, $p<.05$).

3.1.2.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının medeni durumlarına göre iş doyumunu düzeyleri tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Puan	Medeni Durum	N	X	ss	Sh	t Testi		
						T	Sd	p
İçsel doyum	Evli	112	96	5,413	,511	3,395	230	,001
	Bekar	120	46,87	8,116	,741			
Dışsal doyum	Evli	112	29,29	5,573	,527	4,392	230	,000
	Bekar	120	25,80	6,448	,589			
İş doyumunu	Evli	112	79,25	9,708	,917	4,102	230	,000
	Bekar	120	72,67	14,162	1,293			

Tablo 6'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda toplam ölçek ile alt boyutlarda grupların aritmetik ortalamaları

arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İçsel doyum alt boyutunda anlamlı farklılığın evliler lehine olduğu evlilerin iş doyumunu düzeylerinin bekarlaragöre daha yüksek olduğu görülmüştür ($t(230) = 3,395, p < .05$) . Dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılığın evliler lehine olduğu evlilerin iş doyumunu düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($t(230) = 4,392, p < .05$) . Toplam iş doyumunda anlamlı farklılığın evliler lehine olduğu evlilerin iş doyumunu düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($t(230) = 4,102; p < .05$)

3.1.3. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının öğrenim durumlarına göre iş doyumunu düzeyleri tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: İş Doyumu Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
İçsel doyum	Lisans	96	48,33	6,797	G.Arası	6,849	2	3,425	,067	,935
	Yüksek Lisans	106	48,26	7,065	G.İçi	11638,737	229	50,824		
	Doktora	30	48,80	8,323	Toplam	11645,586	231			
	Toplam	232	48,36	7,100						
Dışsal doyum	Lisans	96	27,29	6,740	G.Arası	45,688	2	22,844	,578	,562
	Yüksek Lisans	106	27,33	5,814	G.İçi	9052,243	229	39,529		
	Doktora	30	28,63	6,398	Toplam	9097,931	231			
	Toplam	232	27,48	6,276						
İş doyumunu	Lisans	96	75,63	13,006	G.Arası	86,991	2	43,495	,271	,763
	Yüksek Lisans	106	75,59	11,771	G.İçi	36751,423	229	160,487		
	Doktora	30	77,43	14,543	Toplam	36838,414	231			
	Toplam	232	75,84	12,628						

Tablo 7’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda toplam ölçek ile alt boyutlarda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

3.1.4. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Mesleki Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının mesleki durumlarına göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde grupların sayıları gereği öncelikle dağılımın normal olup olmadığı One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve sonuçlar tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Mesleki Durum Değişkeni için Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları

Değerler		Meslek
N		232
Normal Parameters^{a,b}	Mean	2,22
	Std. Deviation	,950
Kolmogorov-Smirnov Z		5,776
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere akıl sağlığı çalışanlarının mesleki durumlarında dağılımın normal olup olmadığı One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve dağılımın normal olmadığı tespit edilmiştir ($P<.05$). Bu sonuç gereği nonparametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 9’ da analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 9: İş Doyumunu Düzeyleri Mesleki Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	p
İçseldoyum	Psikolog	84	117,26	11,044	,004
	Psikiyatrist	12	54,50		
	Psikolojik Danışman	136	121,50		
	Toplam	232			
Dışsaldoyum	Psikolog	84	124,88	5,536	,064
	Psikiyatrist	12	77,17		
	Psikolojik Danışman	136	114,79		
	Toplam	232			
İş doyumunu	Psikolog	84	122,50	8,292	,016
	Psikiyatrist	12	63,17		
	Psikolojik Danışman	136	117,50		
	Toplam	232			

Tablo 9’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ölçeği puanlarının meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-h testi sonucunda toplam ölçek ile içsel doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanırken, dışsal doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Mann Whitney-u testi uygulanmış, test sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: İş Doyumu Ölçeği Puanlarına İlişkin Mann Whitney-u Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
İçsel doyum	Psikolog	84	51,26	4306,00	272,000	-2,579	,010
	Psikiyatrist	12	29,17	350,00			
	Toplam	96					
	Psikolog	84	108,50	9114,00	5544,000	-,367	,714
	Psikolojik Danışman	136	111,74	15196,00			
	Toplam	220					
Psikiyatrist	12	31,83	382,00	304,000	-3,607	,000	
Psikolojik Danışman	136	78,26	10644,00				
Toplam	148						
İş Doyumu	Psikolog	84	51,07	4290,00	288,000	-2,396	,017
	Psikiyatrist	12	30,50	366,00			
	Toplam	96					
	Psikolog	84	113,93	9570,00	5424,000	-,628	,530
	Psikolojik Danışman	136	108,38	14740,00			
	Toplam	220					
Psikiyatrist	12	39,17	470,00	392,000	-2,982	,003	
Psikolojik Danışman	136	77,62	10556,00				
Toplam	148						

Tablo 10’da görüldüğü üzere iş doyumunu puanlarının meslek değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-u testi sonucunda, söz konusu farklılığın psikolog ve psikiyatristler arasında olduğu psikologların psikiyatristlere göre daha yüksek anlamlı içsel doyum ve toplam iş doyumunu yaşadığı saptanmıştır. Bir diğer farkın psikiyatristler ve psikolojik danışmanlar arasında olduğu; psikolojik danışmanların psikiyatristlere göre daha yüksek içsel doyum ve iş doyumunu yaşadığı tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

3.1.5. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Yerlerine Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının çalışma yerlerine göre iş doyumu düzeyleri tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: İş Doyumu Düzeylerinin Çalışma Yerleri Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
İçseldoyum	Hastane	40	40,70	5,585	G.Arası	3526,672	2	1763,336	49,736	,000
	Okul	112	48,36	6,450	G.İçi	8118,914	229	35,454		
	Psikolojik Dan. Mer.	80	52,20	5,378	Toplam	11645,586	231			
	Toplam	232	48,36	7,100						
Dışsal doyum	Hastane	40	22,20	4,410	G.Arası	1906,617	2	953,308	30,357	,000
	Okul	112	27,14	6,001	G.İçi	7191,314	229	31,403		
	Psikolojik Dan. Mer.	80	30,60	5,552	Toplam	9097,931	231			
	Toplam	232	27,48	6,276						
İş doyumu	Hastane	40	62,90	9,538	G.Arası	10586,014	2	5293,007	46,171	,000
	Okul	112	75,50	11,78	G.İçi	26252,400	229	114,639		
	Psikolojik Dan. Mer.	80	82,80	9,608	Toplam	36838,414	231			
	Toplam	232	75,84	12,62						

Tablo 11’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının, iş doyumu ölçeği puanlarının, çalışma yeri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda toplam ölçek (F=46,171, p<,05) ile alt boyutlarda (F=49,706, p<,05; F=30,350,p<,05;) grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplardan

kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonucuna göre, psikolojik danışma merkezinde çalışanların, hem okulda hem de hastanede çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, okulda çalışanların hastanede çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu yaşadıkları saptanmıştır.

3.1.6.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Gelir Durumlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının gelir durumlarına göre iş doyumunu düzeyleri tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: İş Doyumu Düzeylerinin Gelir Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
İçsel doyum	3000 TL den az	60	50,20	5,477	G.Arası	487,372	2	243,686	5,0	,007
	3001 TL-6000 TL	136	47,15	7,089	G.İçi	11158,214	229	48,726	01	
	6001 TL ve üz.	36	49,89	8,625	Toplam	11645,586	231			
	Toplam	232	48,36	7,100						
Dışsal doyum	3000 TL den az	60	28,47	5,020	G.Arası	184,527	2	92,264	2,3	,096
	3001 TL-6000 TL	136	26,74	6,615	G.İçi	8913,404	229	38,923	70	
	6001 TL ve üz.	36	28,67	6,590	Toplam	9097,931	231			
	Toplam	232	27,48	6,276						
İş doyumunu	3000 TL den az	60	78,67	9,586	G.Arası	1266,074	2	633,037	4,0	,018
	3001 TL-6000 TL	136	73,88	12,972	G.İçi	35572,340	229	155,338	75	
	6001 TL ve üz.	36	78,56	14,573	Toplam	36838,414	231			
	Toplam	232	75,84	12,628						

Tablo 12’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ölçeceği puanlarının gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda toplam ölçek ($F=4,375$, $p<,05$) ile içsel alt boyutunda ($F=5,001$, $p<,05$) anlamlı farklılığın olduğu dışsal alt boyutta ise anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonucunda söz konusu farklılığın; gelir durumu 3000 TL den az olanlar ile 3001 TL ile 6000 TL arasında olanlarla olduğu ve 3000 TL den az gelir elde edenlerin iş doyum düzeyleri ve içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. 6001 TL ve üzeri gelir elde edenlerin diğer gruplarla aralarında anlamlı farklılık saptanmasa da içsel doyumları, dışsal doyumları ve toplam iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.1.7. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Görüşme Sayısına Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının günlük görüşme sayısına göre iş doyumunu düzeyleri incelendiğinde grupların sayıları gereği öncelikle dağılımın normal olup olmadığı One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile sınıanmış ve sonuçlar tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Günlük Görüşme Sayısı Değişkeni İçin Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları

Değerler	Görüşme Sayısı	
N	232	
Normal Parameters^{a,b}	Mean	1,55
	Std. Deviation	,675
Kolmogorov-Smirnov Z	5,251	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	

Tablo 13’ de görüldüğü üzere akıl sağlığı çalışanlarının günlük görüşme sayısında dağılımın normal olup olmadığı One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve dağılımın normal olmadığı tespit edilmiştir ($P < .05$). Bu sonuç gereği nonparametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 14’te analiz sonuçları verilmiştir

Tablo 14: İş Doyumunu Düzeylerinin Günlük Görüşme Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	p
İçseldoyum	1-4 görüşme	128	133,88	21,045	,000
	5-8 görüşme	80	100,00		
	9 görüşme ve üz	24	78,83		
	Toplam	232			
Dışsaldoyum	1-4 görüşme	128	126,06	5,959	,051
	5-8 görüşme	80	106,10		
	9 görüşme ve üz	24	100,17		
	Toplam	232			
İş doyumunu	1-4 görüşme	128	130,69	13,869	,001
	5-8 görüşme	80	102,80		
	9 görüşme ve üz	24	86,50		
	Toplam	232			

Tablo 14'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ölçen puanlarının günlük görüşülen kişi sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-h testi sonucunda toplam ölçek ile alt boyutlarda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Mann Whitney-u testi uygulanmış, test sonuçları tablo 15'te verilmiştir

Tablo 15: İş Doyumunu Ölçeği Puanlarına İlişkin Mann Whitney-u Testi Sonuçları

	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
İçsel doyum	1-4 görüşme	128	116,38	14896,00	3600,000	-3,606	,000
	5-8 görüşme	80	85,50	6840,00			
	Toplam	208					
	1-4 görüşme	128	82,00	10496,00	832,000	-3,566	,000
	9 görüşme ve üz	24	47,17	1132,00			
	Toplam	152					
5-8 görüşme	80	55,00	4400,00	760,000	-1,548	,122	
9 görüşme ve üz	24	44,17	1060,00				
Toplam	104						
Dışsal doyum	1-4 görüşme	128	111,44	14264,00	4232,000	-2,106	,035
	5-8 görüşme	80	93,40	7472,00			
	Toplam	208					
	1-4 görüşme	128	79,13	10128,00	1200,000	-1,702	,089
	9 görüşme ve üz	24	62,50	1500,00			
	Toplam	152					
5-8 görüşme	80	53,20	4256,00	904,000	-,433	,665	
9 görüşme ve üz	24	50,17	1204,00				
Toplam	104						
İş doyumu	1-4 görüşme	128	114,19	14616,00	3880,000	-2,939	,003
	5-8 görüşme	80	89,00	7120,00			
	Toplam	208					
	1-4 görüşme	128	81,00	10368,00	960,000	-2,914	,004
	9 görüşme ve üz	24	52,50	1260,00			
	Toplam	152					
5-8 görüşme	80	54,30	4344,00	816,000	-1,113	,266	
9 görüşme ve üz	24	46,50	1116,00				
Toplam	104						

Tablo15'te görüldüğü üzere iş doyumunu puanlarının günlük görüşülen kişi sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-u testi sonucunda, söz konusu farklılığın günlük1-4 kişi ile görüşme yapanlar ve 5-8 kişi ile görüşme yapanlar arasında olduğu; 1-4 kişi ile görüşme yapanların içsel ve dışsal doyumları ile toplam iş doyumlarının daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Yine günde 1-4 kişi ile görüşme yapanların iş doyumu düzeylerinin, günde 9 görüşme ve üzeri yapanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3.1.8. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Çalışma Saatine Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının günlük çalışma saatine göre iş doyumu düzeyleri incelendiğinde grupların sayıları gereği öncelikle dağılımın normal olup olmadığı One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve sonuçlar tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: Günlük Çalışma Saati Değişkeni İçin Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları

Değerler	Çalışma süresi	
N	232	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,97
	Std. Deviation	,491
Kolmogorov-Smirnov Z	5,941	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	

Tablo 16’ da görüldüğü üzere akıl sağlığı çalışanlarının günlük çalışma saati değişkenine göre grupların dağılımının normal olup olmadığı One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmış ve dağılımın normal olmadığı belirlenmiştir ($P < .05$). Bu sonuç gereği nonparametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Tablo 17’ de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 17: İş Doyumu Düzeylerinin Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	p
İçseldoyum	4 Saatten az	32	140,00	5,741	,057
	5-8 saat	176	114,64		
	9 saat ve üz	24	98,83		
	Toplam	232			
Dışsal doyum	4 Saatten az	32	132,75	2,293	,318
	5-8 saat	176	113,32		
	9 saat ve üz	24	118,17		
	Toplam	232			
İş doyumunu	4 Saatten az	32	139,00	4,355	,113
	5-8 saat	176	113,64		
	9 saat ve üz	24	107,50		
	Toplam	232			

Tablo 17’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ölçeceği puanlarının günlük çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-h testi sonucunda toplam ölçek ile alt boyutlarda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

3.1.9. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Yaşlarına Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının yaşlarına göre iş doyumunu düzeyleri tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: İş doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Tsti Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İçsel doyum	22-30 yaş	96	47,13	6,863	G.Arası	974,029	3	324,676	6,937	,000
	31-35 yaş	69	50,99	7,064	G.İçi	10671,557	228	46,805		
	36-40 yaş	35	45,43	7,005	Toplam	11645,586	231			
	41 yaş ve üz.	32	49,63	6,052						
	Toplam	232	48,36	7,100						
Dışsal doyum	22-30 yaş	96	26,67	6,119	G.Arası	280,439	3	93,480	2,417	,067
	31-35 yaş	69	28,94	6,981	G.İçi	8817,492	228	38,673		
	36-40 yaş	35	26,23	6,141	Toplam	9097,931	231			
	41 yaş ve üz.	32	28,16	4,629						
	Toplam	232	27,48	6,276						
İş doyumu	22-30 yaş	96	73,79	12,359	G.Arası	2288,588	3	762,863	5,034	,002
	31-35 yaş	69	79,93	13,013	G.İçi	34549,825	228	151,534		
	36-40 yaş	35	71,66	12,714	Toplam	36838,414	231			
	41 yaş ve üz.	32	77,78	9,882						
	Toplam	232	75,84	12,628						

Tablo 18’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda toplam ölçek ($F=5,034$, $p<,05$) ile içsel alt boyutunda ($F=6,937$, $p<,05$) anlamlı farklılığın olduğu dışsal alt boyutta ise anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonucunda söz konusu farklılığın iş doyumunda ve içsel doyumda;31-35 yaşındakilerin hem 22-30 yaş arasında çalışanlardan hem de 36-40 yaş arasında çalışanlardan daha yüksek iş doyumu yaşadığı tespit edilmiştir.

3.1.10. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma sürelerine Göre İş Doyumu Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının çalışma sürelerine göre iş doyumu düzeyleri tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: İş Doyumu Düzeylerinin Çalışma süresi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İçsel doyum	0-3 yıl	56	48,50	7,294	G.Arası	134,546	3	44,849	,888	,448
	4-10 yıl	100	47,56	7,397	G.İçi	11511,040	228	50,487		
	11-15 yıl	40	49,30	7,276	Toplam	11645,586	231			
	16 yıl ve üz	36	49,33	5,616						
	Toplam	232	48,36	7,100						
Dışsal doyum	0-3 yıl	56	27,79	5,960	G.Arası	221,587	3	73,862	1,897	,131
	4-10 yıl	100	26,68	6,380	G.İçi	8876,344	228	38,931		
	11-15 yıl	40	29,40	7,005	Toplam	9097,931	231			
	16 yıl ve üz	36	27,11	5,290						
	Toplam	232	27,48	6,276						
İş doyumu	0-3 yıl	56	76,29	12,692	G.Arası	607,456	3	202,485	1,274	,284
	4-10 yıl	100	74,24	12,818	G.İçi	36230,957	228	158,908		
	11-15 yıl	40	78,70	13,827	Toplam	36838,414	231			
	16 yıl ve üz	36	76,44	10,210						
	Toplam	232	75,84	12,628						

Tablo 19'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu ölçeği puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda toplam ölçek ile alt boyutlarda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

3.2.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi Oluşuna İlişkin Bulgular

Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri 46 maddeden oluşan 5’li Likert tipi eşit aralıklı ölçekle tespit etmektedir. Her bir aralığın değeri 0.8 olarak (4/5) belirlenmiştir.

Ölçek puanlaması şöyle değerlendirilmektedir:

- $1 \leq \text{Puan} \leq 1.8$ ise ‘Hiç uygun değil’;
- $1.8 < \text{Puan} \leq 2.6$ ise ‘Biraz uygun’
- $2.6 < \text{Puan} \leq 3.4$ ise ‘Orta derecede uygun’
- $3.4 < \text{Puan} \leq 4.2$ ise ‘Çoğunlukla uygun’
- $4.2 < \text{Puan}$ ise ‘Tamamen uygun’

Tablo 20: Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Boyut	N	\bar{X}	Ss
Tüm Ölçek	232	174,21	28,244

Tablo 20’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeğinin toplam puanların ($\bar{X} = 174,21$, $ss=28,244$) madde sayısına bölündüğünde 3.78 ve “çoğunlukla uygun” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerine ilişkin frekans dağılımı tablo 21’de verilecektir.

Tablo 21: Akıl sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Frekans Değerleri

		Hiç uygun değil	Biraz Uygun	Orta Derecede Uygun	Çoğunlukla Uygun	Tamamen Uygun	Toplam
1	Geleceğe yönelik planlar yapmaktan hoşlanırım.	8	12	32	100	80	232
		3,4%	5,2%	13,8%	43,1%	34,5%	100,0%
2	Yaşamımda zevk alarak yaptığım etkinlik sayısı azdır.	20	16	44	72	80	232
		8,6%	6,9%	19,0%	31,0%	34,5%	100,0%
3	Genel olarak kendimi neşeli hissediyorum.	16	24	68	100	24	232
		6,9%	10,3%	29,3%	43,1%	10,3%	100,0%
4	Geriye dönüp baktığımda istediklerimin çoğunu elde edemediğimi görüyorum.	8	16	48	64	96	232
		3,4%	6,9%	20,7%	27,6%	41,4%	100,0%
5	Kişilik özelliklerimden genel olarak memnunum.	16	36	64	100	16	232
		6,9%	15,5%	27,6%	43,1%	6,9%	100,0%
6	İstediğim nitelikte ve sayıda arkadaşım olmamasına üzülüyorum.	4	40	32	68	88	232
		1,7%	17,2%	13,8%	29,3%	37,9%	100,0%
7	Günlük yaşamımdaki sorumluluklarımı başarıyla yerine getiririm.	20	8	52	124	28	232
		8,6%	3,4%	22,4%	53,4%	12,1%	100,0%
8	Ulaşmak istediğim ideallerim var.	4	0	28	108	92	232
		1,7%	0%	12,1%	46,6%	39,7%	100,0%
9	İlgi ve yeteneklerime uygun etkinliklerin yaşamımdaki yeri istediğim ölçüdedir.	12	24	72	92	32	232
		5,2%	10,3%	31,0%	39,7%	13,8%	100,0%
10	Küçük sorunları bile büyütürüm.	8	28	52	72	72	232
		3,4%	12,1%	22,4%	31,0%	31,0%	100,0%
11	Kendimi genel olarak canlı ve enerjik hissedirim.	4	16	72	112	28	232
		1,7%	6,9%	31,0%	48,3%	12,1%	100,0%
12	Yakın gelecekte yaşamımda güzel gelişmeler olacağına inanıyorum.	8	24	28	128	44	232
		3,4%	10,3%	12,1%	55,2%	19,0%	100,0%
13	Kişilerarası	8	44	24	80	76	232

	İlişkilerde sıklıkla hayal kırıklığı yaşıyorum.	3,4%	19,0%	10,3%	34,5%	32,8%	100,0%
14	Yaşamıma beni ona bağlayacak anlamlar katmakta zorlanmam.	20	16	60	88	48	232
		8,6%	6,9%	25,9%	37,9%	20,7%	100,0%
15	Beni eğlendiren faaliyetlere yeterince katılamıyorum	8	36	72	76	40	232
		3,4%	15,5%	31,0%	32,8%	17,2%	100,0%
16	Umutlarımın gerçekleşeceğine inanıyorum.	24	12	52	96	48	232
		10,3%	5,2%	22,4%	41,4%	20,7%	100,0%
17	Mümkün olsa geçmiş hayatımı değiştiririm.	8	36	68	72	48	232
		3,4%	15,5%	29,3%	31,0%	20,7%	100,0%
18	Ailemle olan ilişkilerimden memnunuz.	16	36	60	88	32	232
		6,9%	15,5%	25,9%	37,9%	13,8%	100,0%
19	Genelde hüzünlü ve düşünceliyim.	12	28	40	68	84	232
		5,2%	12,1%	17,2%	29,3%	36,2%	100,0%
20	Yaşamımda yapmam gerekenleri düşünmek hoşuma gider.	16	36	48	92	40	232
		6,9%	15,5%	20,7%	39,7%	17,2%	100,0%
21	Kendimi yalnız hissediyorum.	12	32	28	64	96	232
		5,2%	13,8%	12,1%	27,6%	41,4%	100,0%
22	Amaçlarıma ulaşmak için çevremdeki olanakları etkili bir şekilde kullanabilirim.	16	12	88	92	24	232
		6,9%	5,2%	37,9%	39,7%	10,3%	100,0%
23	Genel olarak kendimi huzurlu hissediyorum.	4	12	48	108	60	232
		1,7%	5,2%	20,7%	46,6%	25,9%	100,0%
24	Başkalarının mutlu görüldüğü kadar mutlu olmayı isterdim.	28	32	36	68	68	232
		12,1%	13,8%	15,5%	29,3%	29,3%	100,0%
25	Sorunları yaşamın öğretici ve doğal bir parçası	16	8	36	120	52	232
		6,9%	3,4%	15,5%	51,7%	22,4%	100,0%
26	Çevremdeki insanların yaşamlarına imreniyorum	8	12	24	116	72	232
		3,4%	5,2%	10,3%	50,0%	31,0%	100,0%
27	Amaçlarıma ulaşmak	8	20	44	112	48	232

	İçin yeterince kararlı davranabilirim.	3,4%	8,6%	19,0%	48,3%	20,7%	100,0%
28	Yaşamımı genel olarak monoton ve sıkıcı buluyorum.	4	20	44	80	84	232
		1,7%	8,6%	19,0%	34,5%	36,2%	100,0%
29	Sosyal ilişkilerimdeki girişkenlik yanımdan memnunum.	24	20	68	76	44	232
		10,3%	8,6%	29,3%	32,8%	19,0%	100,0%
30	Kendime hedefler koymakta zorlanıyorum.	12	12	28	64	116	232
		5,2%	5,2%	12,1%	27,6%	50,0%	100,0%
31	İç dünyamın zaman geçtikçe zenginleştiğini hissediyorum.	8	16	28	72	108	232
		3,4%	6,9%	12,1%	31,0%	46,6%	100,0%
32	Tanıdığım insanların çoğundan daha fazla sıkıntım var.	12	12	20	68	120	232
		5,2%	5,2%	8,6%	29,3%	51,7%	100,0%
33	Yaşamın zorluklarıyla baş etme gücüme güveniyorum.	16	4	32	116	64	232
		6,9%	1,7%	13,8%	50,0%	27,6%	100,0%
34	Sevilen ve güvenilen biri olduğumu hissediyorum.	4	4	32	112	80	232
		1,7%	1,7%	13,8%	48,3%	34,5%	100,0%
35	Geçmişte yaptığım hatalardan dolayı yoğun suçluluk duygusu yaşıyorum.	16	12	40	64	100	232
		6,9%	5,2%	17,2%	27,6%	43,1%	100,0%
36	Serbest zamanlarımda zevkle vakit geçirecek bir uğraşı bulurum.	12	28	56	92	44	232
		5,2%	12,1%	24,1%	39,7%	19,0%	100,0%
37	Yaşamım başarısızlıklarla dolu.	4	20	12	52	144	232
		1,7%	8,6%	5,2%	22,4%	62,1%	100,0%
38	Güçlükler karşısında çabuk pes ederim.	4	12	20	64	132	232
		1,7%	5,2%	8,6%	27,6%	56,9%	100,0%
39	Çevremde ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim insanlar var.	8	12	60	80	72	232
		3,4%	5,2%	25,9%	34,5%	31,0%	100,0%
40	Sıklıkla ümitsiz ve çökkün hissediyorum.	8	16	32	52	124	232
		3,4%	6,9%	13,8%	22,4%	53,4%	100,0%
41	Okumak ve çalışmak	4	20	28	100	80	232

	benim için zevkli uğraşlardır.	1,7%	8,6%	12,1%	43,1%	34,5%	100,0%
42	İsteklerime ve değerlerime uygun bir hayat sürüyorum.	12	16	44	112	48	232
		5,2%	6,9%	19,0%	48,3%	20,7%	100,0%
43	Ailemle olan ilişkilerimde sorunlar yaşıyorum.	12	24	36	96	64	232
		5,2%	10,3%	15,5%	41,4%	27,6%	100,0%
44	Yaşama iyimser bir açıyla bakabilme yönünden memnunum.	12	16	48	104	52	232
		5,2%	6,9%	20,7%	44,8%	22,4%	100,0%
45	Arkadaşlarıma kendimi istediğim gibi ifade edemiyorum.	48	40	68	76	232	48
		20,7%	17,2%	29,3%	32,8%	100,0%	20,7%
46	Başkalarına yardım edebilme ve onlara destek olma becerimden hoşnutum.	4	12	28	108	80	232
		1,7%	5,2%	12,1%	46,6%	34,5%	100,0%

3.2.1. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının cinsiyetlerine göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh	t Testi		
						t	Sd	p
Öznel İyi Oluş	Erkek	80	180,95	25,007	2,796	2,673	230	,008
	Kadın	152	170,66	29,264	2,374			

Tablo 22’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda anlamlı farklılık saptanmıştır. Erkeklerin öznel iyi oluş düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t(230)=2,673, p<,05$).

3.2.2.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının medeni durumlarına göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23:Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Puan	Medeni Durum	N	\bar{x}	Ss	Sh	t Testi		
						T	sd	p
Öznel İyi Oluş	Evli	112	171,11	31,425	2,969	-1,621	230	,106
	Bekâr	120	177,10	24,695	2,254			

Tablo 23’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucundagrupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

3.2.3.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının öğrenim durumuna göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 24: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
Öznel İyi Oluş	Lisans	96	183,42	27,112	G.Arası	27776,992	2	13888,496	20,323	,000
	Yüksek Lisans	106	162,33	27,113	G.İçi	156493,077	229	683,376		
	Doktora	30	186,70	18,073	Toplam	184270,069	231			
	Toplam	232	174,21	28,244						

Tablo 24’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=20,323$, $p<,05$).Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonucunda; yüksek lisans mezunlarının öznel iyi oluş düzeylerinin lisans mezunlarından ve doktora mezunlarından daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Doktora mezunlarının ve lisans mezunlarının ise öznel iyi oluşları yakın seviyededir.

3.2.4.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Meslek Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Araştırmanın başında meslek değişkenine göre incelenen grupların sayıları gereği normal dağılıma uygun olmadığı, One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile

saptanmış ve dağılımın normal olmadığı tespit edilmişti ($p<.05$). Bu bilgi ışığında, akıl sağlığı çalışanlarının mesleki durumlarına göre öznel iyi oluş düzeyleri analizindenonparametrik testlerden Kruskal Wallis-h Testi uygulanmış sonuçlar tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Meslek Değişkenine Göre Kruskal Wallis-h Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	P
Öznel İyi Oluş	Psikolog	84	106,69	3,802	,149
	Psikiyatrist	12	140,50		
	Psikolojik Danışman	136	120,44		
	Toplam	232			

Tablo 25’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-h testisonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

3.2.5.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Yerleri Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının çalışma yerlerine göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 26’te verilmiştir.

Tablo 26: Akıl Sağlığı Çalışanlarının Öznel İyi oluş Düzeylerinin Çalışma Yeri Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
	Hastane	40	164,20	25,875	G.Arası	4961,612	2	2480,806	3,168	,044
Öznel İyi Oluş	Okul	112	176,96	26,241	G.İçi	179308,457	229	783,006		
	Psikolojik Dan. Mer.	80	175,35	31,172	Toplam	184270,069	231			
	Toplam	232	174,21	28,244						

Tablo 26’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının çalışma yeri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (F=3,168, p<,05). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonucunda, söz konusu farklılığın okulda çalışanlar ile hastanede çalışanlar arasında olduğu, okulda çalışanların öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.2.6. Akıl Sağlığı Çalışanlarının Gelir Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının gelirlerine göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Gelir Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
	3000 TL den az	60	169,73	26,473	G.Arası	21294,976	2	10647,488	14,	,000
Öznel İyi Oluş	3001 TL-6000 TL	136	170,26	29,340	G.İçi	162975,093	229	711,682	961	
	6001 TL ve üz.	36	196,56	12,441	Toplam	184270,069	231			
	Toplam	232	174,21	28,244						

Tablo 27’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=14,961, p<,05).Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonucunda, söz konusu farklılığın gelirleri 6001 TL ve üzeri olan grupta diğer gruplar arasında olduğu 6001 TL ve üzeri gelir elde edenlerin diğer gruplardan daha yüksek düzeyde öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir.

3.2.7.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Görüşme Sayısı

Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Araştırmanın başında günlük görüşme sayısı değişkenine göre incelenen grupların sayıları gereği normal dağılıma uygun olmadığı, One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile saptanmış ve dağılımın normal olmadığı tespit edilmişti (p<.05). Bu bilgi ışığında, akıl sağlığı çalışanlarının günlük görüşme sayısı değişkenine göre öznel iyi oluş düzeyleri analizinde nonparametrik testlerden Kruskal Wallis-h Testi uygulanmış sonuçlar tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28:Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Günlük Görüşme Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	X^2	p
Öznel İyi Oluş	1-4 görüşme	128	105,13	8,409	,015
	5-8 görüşme	80	128,90		
	9 görüşme ve üz	24	135,83		
	Toplam	232			

Tablo 28’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının günlük görüşülen kişi sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-h testi sonucunda; grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Mann Whitney-u testi uygulanmış, test sonuçları tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29: Öznel İyi Oluş Ölçeği Puanlarına İlişkin Mann Whitney-u Testi

Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Öznel İyi Oluş	1-4 görüşme	128	96,38	12336,00	4080,000	-2,464	,014
	5-8 görüşme	80	117,50	9400,00			
	Toplam	208					
	1-4 görüşme	128	73,25	9376,00	1120,000	-2,104	,035
	9 görüşme ve üz	24	93,83	2252,00			
	Toplam	152					
	5-8 görüşme	80	51,90	4152,00	912,000	-,371	,710
	9 görüşme ve üz	24	54,50	1308,00			
	Toplam	104					

Tablo 29’da görüldüğü üzere, öznel iyi oluş puanlarının günlük görüşülen kişi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-u testi sonucunda, söz konusu farklılığın günlük 1-4 kişi ile görüşme yapanlarla 5-8 kişi görüşme yapanlar arasında 5-8 kişi görüşme yapanların daha yüksek öznel iyi oluş yaşadığı, 1-4 kişi görüşme yapanlar ile 9 görüşme ve üzeri yapanlar arasında ise; 9 görüşme ve üzeri yapanların daha yüksek iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir.

3.2.8.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Araştırmanın başında günlük çalışma saati değişkenine göre incelenen grupların sayıları gereği normal dağılıma uygun olmadığı, One-sample Kolmogorov Smirnov testi ile saptanmış ve dağılımın normal olmadığı tespit edilmişti ($p < .05$). Bu bilgi ışığında, akıl sağlığı çalışanlarının günlük çalışma saati değişkenine göre öznel iyi oluş düzeyleri analizinde nonparametrik testlerden Kruskal Wallis-h Testi uygulanmış akıl sağlığı çalışanlarının günlük çalışma saatine göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30: Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Günlük Çalışma Saati Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	p
Öznel İyi Oluş	4 Saatten az	32	109,00	,872	,647
	5-8 saat	176	118,82		
	9 saat ve üz	24	109,50		
	Toplam	232			

Tablo 30’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının günlük çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-h testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

3.2.9.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının yaşlarına göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31:Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	\bar{x}	SS	Var. K.	KT	KO	F	p	
Öznel İyi Oluş	22-30 yaş	96	173,79	24,379	G.Arası	2276,847	3 758,949	,951	,417
	31-35 yaş	69	171,64	36,255	G.İçi	181993,222	228 798,216		
	36-40 yaş	35	173,57	21,355	Toplam	184270,069	231		
	41 yaş ve üz.	32	181,69	25,805					
	Toplam	232	174,21	28,244					

Tablo 31’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalaması arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

3.2.10.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Akıl sağlığı çalışanlarının çalışma sürelerine göre öznel iyi oluş düzeyleri tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32:Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Öznel İyi Oluş	0-3 yıl	56	173,64	23,288	G.Arası	6338,812	3	2112,937	2,708	,046
	4-10 yıl	100	169,20	31,251	G.İçi	177931,257	228	780,400		
	11-15 yıl	40	180,20	27,941	Toplam	184270,069	231			
	16 yıl ve üz	36	182,33	24,476						
	Toplam	232	174,21	28,244						

Tablo 32’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalaması arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (F=2,708, p<,05).Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Scheffe testi uygulanmış, test sonucunda, söz konusu farklılığın; öznel iyi oluş düzeylerinde çalışma süreleri 16 yıl ve üzeri olanlarla 4-10 yıl arasında olanlar arasında olduğu, çalışma süreleri 16 yıl ve üzeri olanların daha yüksek öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

3.3. İş doyumu ve Öznel İyi Oluş Ölçekleri Arasındaki

Korelasyon

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelir (Büyüköztürk, 2012). Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları tablo 33’te verilmektedir.

Tablo 33:İş Doyumu İle Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu	Öznel İyi Oluş
İçsel doyum	r	1	,782**	,951**	,347**
	p		,000	,000	,000
	n	232	232	232	232
Dışsal doyum	r	,782**	1	,937**	,338**
	p	,000		,000	,000
	n	232	232	232	232
İş doyum	r	,951**	,937**	1	,363**
	p	,000	,000		,000
	n	232	232	232	232
Öznel iyi oluş	r	,347**	,338**	,363**	1
	p	,000	,000	,000	
	n	232	232	232	232

Tablo 31'de görüldüğü üzere,akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda; içsel doyum ile dışsal doyum arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=,782$, $p<,05$), genel iş doyum ve öznel iyi oluş arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu ($r=,363$, $p<,05$) saptanmıştır. İçsel doyum ile genel iş doyum arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu ($r=,951$; $p<,05$), içsel doyum ile öznel iyi oluş arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu ($r=,347$; $p<,05$) saptanmıştır. Dışsal doyum ile genel iş doyum ($r=,937$, $p<,05$) ve dışsal doyum ile öznel iyi oluş arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu ($r=,338$, $p<,05$) saptanmıştır. Özetle, iş doyumları arttıkça öznel iyi oluş da artmaktadır.İçsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyum ile öznel iyi oluş arasında orta düzeyde ilişki (0,30-0,70) tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2012).

3.4.Nitel Araştırmaya İlişkin Bulgular

Akıl sağlığı çalışanlarının anksiyete durumlarını ölçmek için nitel araştırma kullanılmıştır. Akıl sağlığı çalışanlarına yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmış ve hazırlanan bu sorular yüz yüze görüşme yoluyla kaydedilmiştir.Örneklemi oluşturan20 kişinin 4'ü Psikiyatrist, 6'sı psikolog ve 10'u psikolojik danışmandır. Verilen ifadeler görüş ve düşünceler üzerinden temalar oluşturulmuş ve bu temalar aşağıda sunulmuştur.

- Akıl Sağlığı Çalışanlarının Mesleğe Bakışı ve Kaygıları
- Mesleki Kazanımlar ve Bu Kazanımların Kaygılara Etkisi
- Mesleğin Geleceğe Yönelik Kazanımları
- Mesleki Fedakârlıklar ve Kaygılar
- Mesleğe Yönelik Önyargılar
- Mesleğin Geleceğine Yönelik Kaygılar
- Meslektaş Dayanışması ve Rekabetin Kaygıya Etkisi
- Çalışma Gruplarının Anksiyeteye Etkileri
- Mesleğe Yeni Başlayacak Olanlara Öneriler

Abacı'ya (2005) göre kaygı, psikoloji alanının önde gelen inceleme konularındandır. Kişilik yapısını, insan davranışlarını ve öğrenmeyi ele alan tüm öğretilerde kaygıya yer verilmiştir. İnsanlar arası etkileşimden kaynaklanan, ket vurucu özelliğinin yanında güdüleyici özelliği de olan kaygı, değişik duygularla birlikte yaşanmaktadır.

3.4.1.Akıl Sağlığı Çalışanlarının Mesleğe Bakışı ve Kaygıları

Akıl sağlığı çalışanları, mesleklerine bakış açılarıyla ilgili düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Mesleğimi seviyorum ama maalesef ÷lkemizde yasal sorunlar var.”(K1,K2,K12,K15,K16, K20)

“İnsanı anlayan ve insanlara yardım etmeye çalışan bir mesleğim var.”(K2, K4, K16, K20)

“Mesleğimin son derece önemli, etik davranıldığı takdirde pek çok insanın hayatına dokunabilecek ehemmiyette olduğunu düşünüyorum.” (K6, K12, K19).

“Akıl sağlığı çalışmaları her geçen gün ilgi çekmekte, mesleğe yönelim artmaktadır. Bu durum akademik çalışmaları olumlu etkilemektedir. Mesleki eğitim veren birçok bölüm Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde açılmaktadır.” (K11)

“Meslek çalışanları kendilerini geliştirme adına mesleklerine yönelik eğitimlerini sürekli artırma çabası içindeler. Bu durum mesleklerini sevdiğini göstermektedir.” (K13)

“İş olarak görmediğim ve zevk aldığım bir alan.” (K5)

“Mesleğe yönelik yasal sorunlar bulunmaktadır. Meslek elemanlarının özelde çalışmaları esnasında karşılaştığı sorunlar, açılacak ofislerin yasal nitelikleri, alan dışı kişilerin mesleki faaliyetleri yürütmesi gibi olumsuzlukların çözümlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.” (K16)

Yukarıdaki ifadelerde gör÷ldüğü gibi akıl sağlığı çalışanları genel anlamda mesleklerine olumlu bakmaktadırlar. Mesleklerini sevdiklerini (K1,K2, K12,K15, K16, K20) ifade etmektedirler. Özellikle insana yönelik çalışılıyor olmasının mesleki cazibeyi artırdığını belirtmektedirler (K2, K4, K6, K12, K16, K19, K20).

Mesleğe yönelik yasal sorunlar bulunduğunu meslek elemanlarının özelde çalışmaları, açılacak ofislerin yasal nitelikleri, alan dışı kişilerin mesleki faaliyetler yürütmesi vb. olumsuzlukların çözümlenmesi gerektiği ifade edilmiştir (K16). Görüşmeler esnasında meslek elemanlarının mesleklerine yönelik olumlu bakış

açıları yanında mesleki sıkıntılarda dile getirilmiştir. Özellikle yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

3.4.2.Mesleki Kazanımlar Ve Bu Kazanımların Kaygılara Etkisi

Akıl sağlığı çalışanları mesleklerini severek yapmalarının yanında kazanımlarından da söz etmişlerdir. Bu kazanımların mesleklerine olan bağlılığı artırdığı ve mesleki kaygılarını azalttıklarını aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir.

“Mesleğe başlamadan önce büyük bir enerjim vardı. Herkese iyi niyetle yardımcı olmaya çalışıyordum. Mesleğe geçince sadece ihtiyacı olanlara destek vermenin gerektiğini anladım. Ayrıca güç ve prestij katıyor.” (K1, K14, K15, K20).

“Mesleğime başlamadan önce mesleği bu kadar seveceğimi eğlenirken öğreneceğimi bilmiyordum. İnsanları daha kısa sürede tanıyıp beklentilerimi ona göre sınırlamak.”(K3, K17, K18).

“Psikolojiden korkuyordum ama merak da ediyordum. Kendimi anlama tanıma süreci ile yaşadığım değişimden memnunum. Özgüvenim arttı. Kendimi daha iyi tanımaya başladım. Olaylara kişilere bakış açım daha farklı oldu.”(K2, K13)

“Mesleğim bana ötekisini anlamayı, her sorunun altından geçmişe dayalı sancılı öykülerin biriktiğini öğretti. Sabırlı olmayı ve dinlemenin yeri geldiğinde sessizliği paylaşmanın bile bir ergene çok şey kazandırdığını öğretti. Kendi sorunlarıma da sağlıklı bakabilmek adına daha çok yol kat etmeme vesile oldu.” (K4).

“Başlamadan önce pek bir fikrim yoktu. Oluşan herşey farklı oluyor. Mesleğe başlayınca çok şey öğrendim.”(K5, K7, K8, K9, K10, K16, K17, K20).

“Mesleğimiz kendini geliştirmeyi sürekli teşvik eden bir meslektir. Gerek özel kurslar gerekse seminerler bizi geliştirmektedir. Buradan elde ettiklerimiz hayata aktarılabilmekte ve bizim kişisel dünyamızı da olumlu etkilemektedir.” (K14, K18).

“Mesleğim bana ciddi bir analiz, gözlem ve farklı bakış açılarıyla bakabilme yeteneği kazandırdı. Ciddi şekilde deneyim ve sorunları anlayabilme kapasitemi geliştirdiğini düşünüyorum.” (K6).

“Mesleğin bu kazanımları kişilerin kaygılarının azalmasına yönelik bir faktördür. İnsanlara yardımcı olmaya çalışmak başarıya ulaşmak kişiyi mutlu ediyor.”(K11,K17,K18).

“Mesleğe başlamadan önce mesleğe ilgim vardı. Belki de bu ilgim ergenlik döneminde yaşadığım sorunlardan kaynaklanıyordu. Mesleğe başlayınca kendimi tanıdım. Sorunları çözme tekniklerini öğrendim. Kaygılarımla nasıl başa çıkabileceğimi öğrendim.” (K19)

Akıl sağlığı çalışanları mesleğin kazanımlarına yönelik olarak; mesleğin ciddi kazanımları olduğu güç ve prestij kattığı(K1, K14, K15, K20), mesleği yaparken eğlenilebildiği ve eğlenirken de öğreneceğini, insanları tanımanın zevkli olduğu ve insanları daha kısa sürede tanınabileceğini (K3, K17, K18), kişinin kendini anlama tanıma imkanı sunduğu, özgüvenini arttırdığı, olaylara kişilere bakış açısını değiştirdiği (K2, K13),sabırlı olmayı ve dinlemenin yeri geldiğinde sessizliği paylaşmanın bile bir ergene çok şey kazandırdığını öğrettiği, kendi sorunlarını da sağlıklı çözüm bulanabileceği, (K4) analiz, gözlem ve farklı bakış açılarıyla bakabilme yeteneği kazandırdığı, ciddi şekilde deneyim ve sorunları anlayabilme kapasitesini geliştirdiğini (K6) ifade etmişlerdir.

Mesleğin kaygıların yönetilmesine pozitif etki yaptığını “Mesleğe başlayınca kendimi tanıdım. Sorunları çözme tekniklerini öğrendim. Kaygılarımla nasıl başa çıkabileceğimi öğrendim (K11, K17, K18, K19)” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca mesleğe başlayınca çok şey öğrendiklerini ifade etmişlerdir (K5, K7, K8, K9, K10, K16, K17, K20).

3.4.3. Mesleğinizin Geleceğe yönelik Kazanımları

Mesleğin geleceği yönelik kazanımlarını akıl sağlığı çalışanları aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Kişiliğime ve kendime olumlu katkılar sunacak.”(K1, K8, K9, K11, K15, K16).

“Sürekli gelişim ve yeni bilgi öğrenme imkânı olması. Her zaman her aşaması heyecan veriyor.”(K2, K14)

“Maddi olarak daha fazla getirisi olacağını düşünüyorum.”(K3, K9, K20)

“Mesleğim gelecekte bana güzel bir kariyer kazandırabilir. Eğer daha çok çalışabilirsem ama en önemlisi geçmişime baktığımda mutlu olabilmeyi becerebileceğim bir mesleğimin olması yeterlidir.”(K4, K8, K13, K15).

“Şu anki durumlarda pek farklı olmaz. Çünkü katılımcı olarak sunduğum durumları anlama yetisi şuan içimde mevcut. Yani aynı.”(K5).

“Gelecekte kendime ait bir iş yeri açarak hastalara katkıda bulunabilirim. Bende bu sayede daha fazla tecrübe elde edebilirim ve daha fazla eğitimci kimliğime bürünebilirim.”(K6, K10).

“Bu mesleği yaptıkça çevrem genişleyecek. İnsanlara yardımcı olacağım için mutlu olacağım. Meslekte ilerledikçe kazancım da artacak.” (K11, K18).

“Mesleki kurslara katılmaya devam edeceğim, yeni ve daha uygun koşullarda çalışırım diye düşünüyorum.” (K14, K17, K18).

Akıl sağlığı çalışanları,mesleğin kişilik gelişimine olumlu katkılar sunduğunu (K1, K8, K9, K11, K15, K16), sürekli gelişim ve yeni bilgi öğrenme imkânı sunduğunu, her zaman her aşamasının heyecan verici olduğunu(K2, K14), gelecekte maddi olarak daha fazla getirisi olacağını (K3, K9, K20), gelecekte kendilerine güzel

bir kariyer kazandırabileceğini (K4, K8, K13, K15) gelecekte bir iş yeri açarak hastalara katkıda bulunabileceklerini (K6, K10) ifade etmişlerdir. .

Mevcut durumdan pek farklı olmayacağını ifade edenler de katılımcı olarak sunduğum durumları anlama yetisi şuan içimde mevcut olduğunu belirtmişlerdir (K5). Mesleğin çevre edinmesini sağladığı insanlara yardımcı olmanın mutlu ettiği meslekte ilerledikçe kazancın da artacağı (K11, K18), mesleki kurslara katılmaya devam edildikçe yeni ve daha uygun koşullarda çalışılacağı (K14, K17, K18) ifade edilmiştir.

Bu ifadelerden görüldüğü gibi akıl sağlığı çalışanları mesleki kazanımlarının geleceğe taşınabileceğini ve kazanımlarını sürekli artacağına yönelik beklentilerini ifade etmişlerdir.

3.4.4.Mesleki Fedakârlıklar ve Kaygılar

Akıl sağlığı çalışanları meslekleri gereği sürekli özveride fedakârlıkta bulunması gereklidir. Buna yönelik şunları ifade etmişlerdir:

“Kutsal sayılabilecek mesleklerden ve üstelik özel yaşamdan ciddi bir özveri ve fedakârlık yapılmasını, zihinsel yatırımın fazla olmasını gerektiren bir meslek”(K6).

“Mesleğimiz insana yönelik olduğu için çoğu zaman özveri gerektirir. Akıl sağlığına yönelik olması da ayrı bir özveri ister. Mesleki yoğun çalışma vardır. Üstelik bu çalışmanın karşılığı her zaman maddi değildir. Çevrenizde sizden yardım isteyen birçok kişi bulunur. Bunlara gerektiğinde yardım etmek durumundasınız.” (K10, K13, K17).

“Meslek özveri gerektirir. En büyük özveri zamandır. Kendinizi geliştirmek için ailenize ayıracağınız zamanı mesleki gelişime ayırmak zorundasınız.” (K11, K15, K16, K20).

“Mesleki özveri stres düzeyini artırır. Sizi her işi yapan her işten anlayan adam olarak görürler. Hep işi sizden beklerler.” (K18, K19)

Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere akıl sağlığı çalışanları sürekli öz veride bulunmaktadır. Çalışmak ve kendilerini yetiştirmek zorunlulukları vardır. Bu kapsamda zihinsel yatırımın fazla olmasını gerektiren bir meslek olduğu (K6), mesleğimiz insana yönelik olduğu için çoğu zaman özveri gerektirdiği, insanlara bila bedel yardım etmek gerektiği (K10, K13, K17), zaman ayırmak gerektiği (K11, K15, K16, K20) ifade edilmiştir.

3.4.5.Mesleğe Yönelik Önyargılar

Akıl sağlığı çalışanları mesleklerine ilişkin gerek kendilerinin gerekse başkalarının ön yargıları olduğunu ifade etmişlerdir.

“Mesleğe başlamadan önce mesleğe ben ne kadar olumlu baksam da çevremdekiler olumlu bakmıyordu. Bana başka alanları öneriyorlardı.” (K8, K10, K11, K17).

“Mesleğimi çok da isteyerek tercih etmedim. Biraz zorunluluktum. 35 Yaşına kadar bırakmayı düşünüyordum. Ancak mesleğin içine girdikçe bilgi birikimim arttıkça daha çok sevdim.” (K4, K7, K15, K19).

“İki durum arasında epey farklılıklar var. Psikolog/psikoterapist arasında oldukça farklar olduğunu fark ettim. Terapi sürecinin ne anlama geldiğini, bunu hasta ile danışman arasındaki ilişki ve devamında emek ve özveri gerektiren, her konuda bilgi sahibi olmayı gerektiren bir süreç olduğunu anladım. Özetle mesleğin önemini çalışma sahasını daha yakından görünce anladım.” (K6).

“Mesleğe başlamadan önce ben ne kadar olumlu baksam da çevremdekiler olumlu bakmıyordu. Bana başka alanları öneriyorlardı.(K8, K10, K11, K17). Bazı kişilerde mesleği isteyerek tercih etmediklerini ancak zamanla bu durumun ortadan kalktığını ve mesleklerini sevdiklerini belirtmişlerdir. (K4, K7, K15, K19). Yine

mesleğin öneminin çalışma hayatında anlaşıldığını ifade edilmiştir. (K6). Bu çerçevede akıl sağlığı çalışanları mesleklerini yapmadan önce önyargılarla karşılaştıklarını ancak bu önyargıların yersiz olduğunu mesleklerini icra etmeye başladıklarında anladıklarını ifade etmişlerdir.

3.4.6.Mesleğin Getirdiği Kaygılar

Akıl sağlığı çalışanları meslekleri gereği sorunlarla uğraşmaktadırlar. Bu durum onlarda kaygı düzeyini artırabilir. Bu çerçevede şunları ifade etmişlerdir:

“İftiraya uğramaktan ve yaptığımız hizmetin anlaşılmasından kendimi kaygılı hissedirim.”(K1)

“Öğrencilerdeki değişime katkı sağlamak, rehberlik etmek beni mutlu ediyor. Fakat sürekli zor vakalarla uğraşmak problemliler olanlara şahitlik etmek bir süre sonra yorgunluk oluşturuyor.”(K4, K10, K11, K14, K15, K16, K20).

“Para kazandığım zamanlarda kaygım artar.”(K2, K3).

“Farmakoterapi gereken durumlarda farkına varılamamaktadır.”(K3).

“Yetersiz hissettiğim, öğrenciye veya danışana fayda sağlayamayacağım durumlarda kaygılanırım.”(K4, K11, K12, K20)

“Hasta öfkelendiğinde, seansı sonlandırdığıda intihar girişimi ya da eğilimi durumunda, para kazanamayacağımı, düşündüğümde kaygılı hissedirim.” (K6)

“İş yoğunluğu nedeniyle eve iş götürdüğüm olur. Bu yeterince dinlenmeme engel oluyor. Kaygı ve stres düzeyim artıyor.” (K.14)

Meslekte uykularımın kaçtığı çok zaman olmuştur. Seminer isterler. Seminer vermek meslekteki başlıca stres kaynaklarındandır. Stresi azaltmak için daha çok çalışmak gerekiyor.” (K17).

“Mesleğimde beni kaygılandıran birçok durum olmuştur. Danışanların zorlu yaşam koşulları ve başlarından geçenler beni çok etkiliyor. Çoğu zaman onlarla birlikte üzülüyorum. Etkileyici bu olayları en yakınım eşime anlatarak rahatlıyorum. Bazen de yetkililere bildirilmesi gereken olaylarla karşılaşırız. Taciz gibi.” (K20)

“Kaygı yaşamıyorum.” (K5, K7, K8, K9, K12, K13)

Akıl sağlığı çalışanlarının çoğunluğu (14 Kişi) kaygılarının olduğunu mesleklerinin bu kaygı düzeyini artırdığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda iftiraya uğramaktan ve yapılan hizmetin anlaşılmasından kendisini kaygılı hissettiğini (K1), öğrencilerdeki değişime katkı sağlamak rehberlik etmek mutlu etse de sürekli zor vakalarla uğraşmak ve problemlili olanlara şahitlik etme durumunun bir süre sonra yorgunluk oluşturduğunu (K4, K10, K11, K14, K15, K16, K20) belirtmişlerdir. Resmi görev gereği özelde çalışıp para kazanmanın kaygıyı artırdığını (K2, K3), farmokoterapi gerektiğinde farkına varamama durumunda kaygıların arttığını (K3), kendilerini yetersiz hissettiklerinde öğrenciye veya danışana fayda sağlayamayacaklarını anladıklarında kaygılandıklarını (K4, K11, K12, K20), hasta öfkelenildiğinde, seansı sonlandırdığında intihar girişimi ya da eğilimi durumunda, para kazanamayacağını düşündüğünde kaygılı hissettiğini (K6), iş yoğunluğu nedeniyle eve iş götürdüklerinden yeterince dinlenmediklerinden kaygı ve stres düzeylerinin arttığını (K.14), seminer vermenin mesleki kaygıları artırdığını (K17), danışanların zorlu yaşam koşullarından etkilendiklerini (K20) ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden anlaşılıyor ki akıl sağlığı çalışanları mesleki olarak kaygı yaşamaktadırlar. Bu kaygılarını azaltmak için mesleği sevmek, yakınlarıyla paylaşma yolunu tercih ettikleri görülmüştür.

Mesleğinde kaygı yaşamadığını belirten akıl sağlığı çalışanları da mevcuttur. Bunlar kendilerini “Kaygı yaşamıyorum.” (K5, K7, K8, K9, K12, K13) şeklinde ifade etmişlerdir.

3.4.7. Mesleğin Geleceğine Yönelik Kaygılar

Akıl sağlığı çalışanlarının geleceğe yönelik kaygıları aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

“Yasal sorunların çözülmesinin zaman alması.”(K1)

“Mesleğimin akıl sağlığı alanında daha da önem kazanacağına inanıyorum. Fakat ticari bir piyasaya dönüşmesi yetersiz donanımsız ve eğitim olmadan bu işe atılanların mesleğe zarar vereceğine inanıyorum.”(K4)

“Meslek dışı kişilerin mesleğimizi yapıyormuş gibi davranmaları. Sahte eğitim ve sertifikalarla insanlara umut tacirliği yapmaları, mesleğin etik ve ahlaki sınırlardan uzaklaşması adına kaygı hissettiriyor.”(K6)

“Gelecekle ilgili kaygım kendi tembelliğimden dolayı körelme olabilir.”(K2, K8)

“Mesleğim çok güzel gelecekte daha da önemli olacağını düşünüyorum.” (K3, K7, K15).

“Gelecekle ilgili güzel düşüncelerim var. Mesleki sıkıntılarımız çözülecek daha çok prestijli bir meslek olacak ve daha çok para kazanacağım.”(K3,K5, K14, K16, K18, K19, K20).

3.4.8. Meslektaş Dayanışması ve Rekabetin Kaygıya Etkisi

Akıl sağlığı çalışanları meslektaş dayanışmasına vurgu yapmış rekabete ilişkin düşüncelerini aşağıda açıklamışlardır.

“Vaka analizleri yapıyorum. Ama sevmiyorum.” (K1,K5)

“Bu mesleğin en güzel ve en çok sevdiğim yanı meslektaşlar arası sıkı bağlar olmasıdır. Ciddi destek bulunabilmesidir. Ayrıca bilgi paylaşımı yapılarak bir bakıma doğruyu öğrenme ve müdahale içinde böyle tecrübe paylaşımları çok faydalı olmaktadır.” (K2)

“Akran süpervizyonu yaparız.”(K3, K10, K12, K13, K14).

“Dernek eğitim makale ve proje yazımları etkileşim grupları olarak paylaşımlarda bulunurum.”(K4, K12).

“Mesleğimin en güzel tarafı ciddi paylaşımlar. Vakalarımızı paylaşım, çeşitli mesleki eğitimleri ve deneyimleri paylaşıyoruz. Ortak bir birikim ve işbirliği ile ilgili paylaşımlarımız olur.”(K6).

“Kendimi geliştirmeme sebep oluyor.”(K1, K4, K8, K16, K17).

“Rekabetten rahatsız değilim. Hatta rakip olarak kimseyi görmüyorum. Herkes mesleğini iyi yapsın yeter.”(K2, K20).

“Nötr hissediyorum. Rekabete girmiyorum.”(K3).

“Mesleki gelişimime katkı sağlıyor. Yeni şeyler öğrenmeme vesile oluyor.”(K4).

“Rekabet olarak değil de kişisel gelişim olarak görüyorum.”(K5)

“Meslekte özellikle sürekli içinde var olan farklı terapist yaklaşımlardan ötürü ciddi rekabet var. Bu beni olumsuz etkilemiyor. Aksine bakış açıları olaylara bütüncül perspektifte değerlendirmek için destekleri oldu.”(K6, K12, K15).

Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere akıl sağlığı çalışanları meslektaş dayanışmasının yanında rekabet ortamının da olduğu bir alanda çalışmaktadırlar. Meslektaş dayanışmasında vaka çalışmaları yapıldığı, (K1, K5) süpervizörlük yapıldığı, (K3, K10, K12, K13, K14) makale yazımı ve benzeri çalışmalarda

yardımcı olunduğu, (K4, K12), dayanışmanın kişisel gelişime katkı sağladığı (K1, K4, K8, K16, K17) rekabetin olduğu bu rekabetin kişisel gelişimi desteklediği (K2, K20), rekabetin olduğu ancak rekabet ortamını tercih etmediği (K3) meslekte özellikle sürekli içinde var olan farklı terapist yaklaşımlardan ötürü ciddi rekabet olduğu bundan olumsuz etkilenmediklerini aksine bakış açıları olaylara bütüncül prensiplerle değerlendirmek için destekleri olduğunu”(K6, K12, K15) ifade etmişlerdir.

3.4.9.Çalışma Gruplarının KaygıyaEtkileri

Akıl sağlığı çalışanları çalışma grubu tercihlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir

“Ergen ve yetişkinler uzun yıllardır bu gruplarla çalıştığım için, ancak zaman zaman çocuklara da bakıyorum”(K1, K,2 K7, K8, K9, K13, K14,)

“Yetişkinleri tercih ediyorum. Çünkü daha az enerji harcıyorum.”(K3, K,10, K11, K12, K15, K16, K17, K18, K20).

“Yetişkinleri seçme nedenim karşılıklı anlaşma olduğunu ve yavaş ilerleyebildiğimi düşünüyorum.”(K2).

“Ergenlerle çalışmayı seviyorum. Uzun yıllardır lisede rehber öğretmenlik yapmam onların kendi ihtiyaçlarını öğrenmeme yeni bir kimlik oluşum aşamasında kendilerini gerçekleştirmelerine katkı sağlamak beni mutlu ediyor. Kendi ergenliğimle de yüzleşme fırsatı buluyorum.”(K4, K19).

“Yetişkin ve çift”(K5, K6).

“Ergenlerle çalışmak oldukça zordur. Her ne kadar ben tercih etsem de bu grubu onları ikna etmek iletişim kurmak oldukça zordur. Onlardaki alaycı tavır küçük görme, kendini gizleme, sorunlarını ifade etmede zorluklar yaşamaları mesleki kaygılara yol açmaktadır. (K19).

“Yetişkinlerle çalışmak onların yaşam koşullarını dinlemek kişiyi örseleyen olaylarla iç içe olmak kaygı verici. Bu grupta çalışmak benim tercihim olsa da onlarla çalışıyor olmak farklı hazırlıkları gerektirmekte. Her zaman sorunlarına çözüm bulmak isterler ve sizden cevap beklerler. Bu durum kaygıları artırır.” (K10, K16).

Akıl sağlığı çalışanları çocuk, ergen ve yetişkinler ile çift danışmanlığında çoğunlukla ergen ve yetişkinleri tercih etmektedirler. Ergenleri tercih edenler çalışma alanları gereğini ileri sürerken yetişkinleri tercih edenler (K3, K,10, K11, K12, K15, K16, K17, K18, K20) bu grupta daha az enerji harcama sebebinin ileri sürmüşlerdir. Özellikle çocuk tercih eden olmamıştır. Ancak her grupta zaman zaman ilgilendiklerini de belirtmişlerdir.

Çalışma gruplarının kendisine has özelliklerinin kaygı ve stres oluşturduğunu belirtilmiştir. Ergenlerle çalışmanın zorluklarından bahsetmişler, onları ikna etmenin iletişim kurmanın kolay olmadığını, onlardaki alaycı tavır küçük görme, kendini gizleme, sorunlarını ifade etmede zorluklar yaşamaları mesleki kaygılara yol açtığını belirtmişlerdir. (K19) Yetişkinlerle çalışmanın da her zaman sorunlarına çözüm bulmak istemeleri nedeniyle kaygıları arttırdığını ifade etmişlerdir (K10, K16). Bu çerçevede akıl sağlığı çalışanları çalışma gruplarının, kaygılar üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Her çalışma grubunun her sorunun bireysel olduğundan yola çıkarak danışman üzerinde belli kaygılara yol açacağı ifade edilmiştir.

3.4.10.Mesleğe Yeni Başlayacak Olanlara Öneriler

Akıl sağlığı çalışanları mesleğe yeni başlayacak olanlara yönelik aşağıdaki önerileri ifade etmişlerdir.

“Çok okumaları ve cesur olmaları.” (K1,K3,K4, K7, K12, K14, K18).

“İsteyerek tercih ediyorsa bu mesleği sürekli eğitimlerle kendilerini geliştirmeleri gerekir. Ama her adımda mutlu olacaklarını bilmelerini isterim.”(K2, K5, K8, K10, K11)

“Vaka görün.”(K3, K17)

“Tembel olmasınlar, eğitime katılsınlar. En çok da bu mesleği severek yapıp yapmayacaklarını kendilerine sorsunlar cevapları hayır ise başka bir alana yönelsinler.”(K4, K9, K18)

“İlginiz varsa ve yeteneğiniz de eklenmişse zevk alınabilir.”(K5)

“Mesleğimi ciddi uzun ve meşakkatli bir eğitim sürecinden geçmeyi gerektirdiğini, ciddi araştırma yaparak ve stajyer olarak gözlem yapma fırsatı bulacak kendisi bir karar verip mesleğinde uygun adımları atmalıdır.”(K6, K20).

Akıl sağlığı çalışanları mesleğe yeni başlayacaklara kitap okumalarını, kendilerini geliştirmelerini, kurslara ve seminerlere katılmalarını, vaka görmelerini, çalışmalarını, yılgınlık göstermemelerini, araştırma yapmalarını, stajyer olarak çalışmalarını önermişlerdir.

4.BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu bölümde tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

4.1. Tartışma

Araştırmada elde edilen bulgular aşağıdaki şekilde tartışılmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu ölçeğinin toplam puanlarının ($\bar{X} = 75,84$, $ss=12,628$) olduğu, içsel doyum alt boyutu puanlarının ($\bar{X}=48,36$, $ss=7,100$) olduğu, dışsal doyum alt boyutu puanlarının ($\bar{X} = 27,48$, $ss=6,276$) olduğu saptanmıştır. Bu durum akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde akıl sağlığı çalışanları üzerinde benzer bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak nitel araştırmadan elde edilen bulgulara göre, akıl sağlığı çalışanları mesleklerinin; kişisel gelişim adına kendilerine çok şey kattığı, güç ve prestij kazandırdığı, olaylara ve durumlara farklı bir bakış açısıyla bakabilmenin yanı sıra gözlem ve analiz yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanıdığı gerekçesiyle mesleklerini sevdiklerini vurgulamışlardır. Bu bağlamda akıl sağlığı çalışanları genel anlamda mesleklerine olumlu bakmakta ve mesleğin geleceği hakkında; para kazandıracığı, sabırlı olmayı öğreteceği ve insanlara yardım etmeyi ve onların hayatına dokunmalarına vesile olacağı gerekçesiyle mesleklerine olumlu duygularla bağlanmaktadır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde, nitel bulguların akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu konusunda nicel bulguyu desteklediği düşünülmektedir.

Hipotez: Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, iş durumu, çalışma alanı, gelir, günlük yapılan görüşme sayısı, çalışma saati, yaş ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının cinsiyetlerine göre iş doyumları incelendiğinde, toplam ölçek ile alt boyutlarda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın erkekler lehine olduğu; erkeklerin iş doyumunu düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Cromie, Allaghan ve Jansen'in (1992) kadın ve erkek çalışanları motive eden ve onlara ilham veren kaynakların tespitinde buldukları araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha çok para kazanmaya motive oldukları ve bu yüzden iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu alışma araştırmamızı destekler niteliktedir. Erkeklerin iş doyumunun kadınlara göre yüksek olduğunu tespit ettiğimiz çalışmada bunun sebeplerinden birinin kazanç sağlama konusundaki motivasyon olduğu düşünülebilir. Bunun yanı sıra farklı örnekleme ve iş kollarındaki iş doyumunu araştırmalarının bu konuda verdiği farklı sonuçlar tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucu, Baş ve Ardıç (2001), Kağan (2005), Taşdan ve Tiryaki (2008) ve Malik'in (2011) araştırma sonuçları ile örtüşmesine rağmen; şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun örnekleme grubunun farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin çalışma yerlerine göre nasıl farklılaştığı konusunda İtalya'nın başkenti Roma'da akıl sağlığı çalışanları

konusunda yapılan çalışmaya göre katılımcıların çoğunun iş doyumunun düşük olduğu tespit edilmiştir. Yaş ile birlikte iş doyumunun arttığını ifade eden çalışma, özellikle hastane ve klinik ortamlarda çalışanların iş doyumlarının çalışma koşulları nedeniyle işlerinden memnun olmadıkları saptanmıştır. Araştırma çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda öneriyle sonuçlanmaktadır (Vicente ve ark. 1993). Genç'in (2006) özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını karşılaştırdığı araştırmasında, özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin içsel doyum puanları arasında anlamlı farklılık saptamamasına karşın, özel okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal iş doyumları düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sönmezer ve Eryaman (2008) çalışmalarında, kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, özel eğitim ve öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş doyumları ile devlet okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumları arasında, özel eğitim ve öğretim kurumlarında görevli olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının medeni durumlarına göre iş doyumları toplam ölçek ile alt boyutlarda grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın evliler lehine olduğu, evlilerin iş doyumları düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkek çalışanların iş doyumlarının ve psikolojik stres düzeylerinin medeni durum ile ilişkisinin incelendiği çalışmada özellikle evli kadınların iş doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun kaynağı olarakta kadınların evin dışına çıkarak iş gücüne katılması ve kazanca katkı sağlaması durumunda psikolojik stresin azaldığı ve bu sayede iş doyumlarının yükseldiği şeklinde açıklanmaktadır. Ancak evli erkekler de iş doyumları belirgin bir şekilde yükselmemektedir. Bu durum ise eşlerinin de çalışmasıyla birlikte ev işi ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları artan erkeklerin bu durumda stresinin de arttığı ifade edilmiştir (Kessler, James ve McRae, 1982). Araştırmanın sonucu, Özdayı (1990),

Tellioğlu (2004), Zaman (2008), Elbirlik'in (2008) araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Örneklemler grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları öğrenim durumu, günlük çalışma saati ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. şahin (1999), Bilge ve ark. (2007), Dağdeviren ve ark. (2011) alışma süresine göre farklı sonuçlar tespit etmişlerdir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, çalışma süresi arttıka iş doyum azalmaktadır. Yukarıda belirtilen, çalışma süresi değişkenine göre iş doyum düzeylerinin incelendiği araştırmalarda örneklemler grupları sırasıyla; niversite öğrencileri, ğretim elemanları ve akademisyenlerdir. Ancak bu araştırma akıl sağlığı çalışanlarını üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla tespit edilen farklı sonuçların örneklemler gruplarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Örneklemler grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının mesleki durumlarına göre iş doyumları toplam ölçek ile alt boyutlarda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Söz konusu farklılığın psikiyatristler ile psikologlar arasında psikologlar lehine olduğu, psikologların daha yüksek iş doyumunu yaşadığı, yine psikiyatristler ile psikolojik danışmanlar arasında psikolojik danışmanların daha yüksek iş doyumunu yaşadığı şeklinde tespit edilmiştir. Bu sonuç hipotezi doğrular niteliktedir.

Örneklemler grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının çalışma yeri değişkenine göre iş doyumları toplam ölçek ile alt boyutlarda, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, psikolojik danışma merkezinde çalışanların hem okulda hem de hastanede çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu yaşadığı görülmektedir. Okulda alışanların ise hastanede çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu yaşamakta oldukları saptanmıştır. Psikolojik danışma merkezlerinde çalışanlar daha esnek saatlerde çalışabilmekte ve kurallarını kendileri belirleyebilmektedirler. Ancak okul ve hastane gibi daha kurumsal yerlerde çalışanlar, kurumsal kültüre bağlı kalmakta çalışma saatleri, kendi yöntemlerini ve tecrübelerini kullanmak adına kısıtlanabilmektedirler. Bu durum,

çalışanların farklı çalışma ortamlarında farklı düzeyde iş doyumunu yaşamaları ile ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının gelirlerine göre iş doyumları toplam ölçek ile içsel alt boyutunda anlamlı farklılığın olduğu dışsal alt boyutta ise anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Söz konusu farklılığın gelir durumu 3000 TL den az olanlar ile 3001 TL 6000 TL arasında olanlarla olduğu ve 3000 TL den az gelir elde edenlerin iş doyum düzeylerinin ve içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. 6001 TL ve üzeri gelir elde edenlerinde diğer gruplarla aralarında anlamlı farklılık bulunmasa da içsel doyumları dışsal doyumları ve toplam iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada içsel doyum; kişinin kendi işi ile ilgili başarı, takdir edilme, tanınma, ilerleme, statü, sorumluluk sahibi olma gibi motivasyonel faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler kişinin çalışma isteği ve arzusunu artırabilen unsurlar olarak düşünülmektedir. Yokluğu ise bireylerin motive olamaması olarak değerlendirilebilir. Çalışanların bu faktörleri açıkça görmesi ve hissetmesi tatmin ve motive olmalarına neden olabilir. Diğerleri ise Hijyen faktörler: Ücret, maaş, işletme politikası ve yönetimi, iş güvenliği çalışma koşulları, , özel yaşamdaki mutluluk düzeyi gibi faktörler “hijyen faktörler” olarak adlandırılabilir (akt. Ünlü,2013). Bu tanımlar üzerinden çalışma değerlendirildiğinde, gelir düzeyi düşük olan bireylerin dışsal doyumlarının düşük olması yanı sıra içsel doyum ve toplam iş doyumlarının yüksek olması beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu konuda alanyazında yapılmış başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak Keklik ve Us (2013) çalışmalarında Mart 2013-Nisan 2013 tarihleri arasında, Samsun ilinde bir devlet hastanesinde yapılan çalışmaya katılan 100 sağlık personelinin örgütsel adalet algılamaları, iş tatmini algılamaları, demografik özelliklere göre algılamaların değişip değişmediği, iki kavram arasındaki ilişkinin boyutu (korelasyon) ve örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi (regresyon) incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, kurum kıdem sürelerine göre algıladıkları iş tatmini ve kurumdaki örgütsel adalet hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ancak aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmininin

tüm boyutlarında ve örgütsel adaletin etkileşim adaleti ve dağıtım adaleti boyutlarında 2500 TL ve üstü alanlar ile 2500 TL altında alanlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sadece süreç adaleti boyutunda anlamlı farklılık tespit edilememiş olup, gelir düzeyi yüksek olanların iç tatmin, dış tatmin ve genel tatmin düzeyleri ve örgütsel adalet algılamalarının tüm boyutlarının ortalamaları yüksek olduğu saptanmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının günlük görüşülen kişi sayısına göre iş doyumları incelendiğinde, toplam ölçek ile alt boyutlarda anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Söz konusu farklılığın günlük 1-4 kişi ile görüşme yapanlar ile 5-8 kişi görüşme yapanlar arasında olduğu; 1-4 kişi ile görüşme yapanların içsel ve dışsal doyumları ile toplam iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine günde 1-4 kişi görüşme yapanların iş doyumları düzeyleri günde 9 görüşme ve üzeri yapanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Angı'nın (2002) çalışması sonucunda haftada daha az saat ders yükü olan okutmanlar, zaman açısından sosyal ve ailevi sorumlulukları yerine getirebilmelerinden dolayı iş doyum düzeyleri daha yüksek olduğunun saptanması bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının yaşlarına göre iş doyumları toplam ölçek ile içsel alt boyutunda, anlamlı farklılığın olduğu dışsal alt boyutta ise anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır. Bu sonuca göre, iş doyumunda içsel doyumda 31-35 yaşındakilerin hem 22-30 yaş arasında çalışanlardan hem de 36-40 yaş arasında çalışanlardan daha yüksek iş doyumunu yaşadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, Özdayı (1990), Tellioğlu (2004), Toker(2007) ve Yelboğa'nın (2007) çalışmalarındaki sonuçlarla bir paralellik göstermesine karşılık Elbirlik (2008) ve Tezcan'ın (2010) çalışmalarında yaşın iş doyumunu üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Alanyazında genellikle iş doyumunu ile yaş arasında doğru bir orantı olduğu vurgulanmakta ve bu araştırmanın sonucu da bunu desteklemektedir. Vicente ve ark. (1993) akıl sağlığı çalışanları ile ilgili araştırmalarında yaş ile birlikte iş doyumunun arttığını ifade etmişlerdir Karahan

(2006) öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde yaş gruplarına göre farklılaşma olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde güvenlik, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme bakımından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Mesleki doyum düzeylerinde çalışma süresi gruplarına göre farklılaşma olduğunu belirtmiştir. Bilge ve ark. (2007) öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, yaşça büyük olanların olmayanlarına; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine; yurtdışında bulunanların bulunmayanlarına; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarına göre içsel doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuşlardır. Bu durum çalışılan örneklem grubu farklı olduğu halde yaşla birlikte iş doyumunun arttığını destekler niteliktedir.

Örneklem grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeğinin toplam puanlarının ($\bar{X} = 174,21$, $ss=28,244$) olduğu görülmüştür. Bu durum akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluşlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Nitel bulgular değerlendirildiğinde, akıl sağlığı çalışanlarının mesleklerini genel anlamda olumlu değerlendirdikleri görülmüştür. Mesleğin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını, kendilerine güç ve prestij kazandırdığını, farklı bir bakış açısı kazandırarak analiz ve gözlem yeteneklerinin gelişmesine katkı sağladığını ve bu sayede insanların hayatlarına dokunabildikleri için mutlu hissettiklerini vurgulamışlardır. Bu manada kişilerin işten tatminin yükseldiği ve bu durumun yaşam doyumlarını da etkileyerek öznel iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediği düşünülebilir. Bu yönüyle nitel bulgular, nicel bulguları destekler niteliktedir. Ancak farklı bir çerçeveden değerlendirildiğinde, mesleğin ciddi bir özveri gerektirdiği ve çalışanların kendilerini geliştirmek adına pek çok kurs, eğitim ve seminerlere katılarak zaman yönetimini iyi yapmaları gerektiği vurgulanmıştır. Bu durumun çalışanların kendi özel yaşamlarına ayıracakları zamanı kısıtladığı düşünülerek yaşam doyumunu ve araştırmanın diğer bir değişkeni olan öznel iyi oluşu olumsuz etkilediği düşüncesine varılabilmektedir. Bu kapsamda Nitel bulgular nicel bulgulardan ayrılmaktadır.

Hipotez: Akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, iş durumu, çalışma alanı, gelir, günlük bakılan danışan sayısı, çalışma saati, yaş ve mesleki akıl sağlığı değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının cinsiyetlerine göre öznel iyi oluşlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Erkeklerin znel iyi oluş düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Nadinloyi ,Sadeghib ve Hajlooc (2013) araştırmalarında akıl sağlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. alışanlarının iş doyumunu ile akıl sağlığı, sosyal ilişkileri ve sosyal aktivite düzeyleri, depresyon arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, iş doyumunu düzeyi düşük olan çalışanlarının akıl sağlıklarının olumsuz düzeyde etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumunu düşük olanların daha depresif oldukları saptanmıştır. Bu durum çalışanların öznel iyi oluşunu olumsuz etiklemektedir. Özellikle sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri düşük olduğunda çalışanların iyi oluş hallerinin olumsuz etkilenecek mesleki veriminin de düşeceği tespit edilmiştir. Erkeklerin iş doyumunu düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu gösteren çalışmamızda bu durumun erkeklerin öznel iyi oluş düzeyinde olumlu olmasını açıklaması açısında destekleyici niteliktedir. Tümkaya (2011), Türk niversite ğrencilerinde öznel iyi oluşu yordayan sosyodemografik değişkenler ve mizah tarzlarını incelediği araştırmasında; toplam öznel iyi oluş, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarında erkeklerin puanlarının, kızlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Olumsuz duygularda, kızların puanlarının erkeklerden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu saptanmıştır. Olumlu duygular, yaşam doyumunu, katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah değişkenleri açısından ise kız ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

şahin (2011) niversite ğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerini karşılaştırmıştır. Katılımcıların cinsiyetine göre kendini açma puanlarının farklılaştığı, öznel iyi oluş ve algılanan sosyal destek puanlarının farklılaşmadığı saptanmıştır. Cihangir-ankaya (2009), ğretmen

adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öğretmen adaylarının iyi olma düzeyini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öznel iyi olma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çelik (2008) öznel iyi oluş düzeylerinin, cinsiyet, okul türü, sınıf düzeyine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Dost-Tuzgöl (2006) üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerini incelemiştir. Araştırmada cinsiyet, algılanan ekonomik durum, algılanan anne-baba tutumu, fiziksel görünüş, memnuniyet, dini inanç ve denetim odağı değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyi ile ilişkisi incelenmiştir. Öğrencilerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kermen (2013) tarafından yapılan araştırmada, kadınlar ile erkekler arasındaki öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık tespit edilmemiştir. Nitel bulgularla hangi ölçüde özdeşleştiği değerlendirildiğinde, katılımcılar mesleğin doğası gereği ciddi bir çaba sarf edilmesi gerektiğini, çeşitli eğitim ve kurslarla yaşam boyu öğrenmenin devam etmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bu durumun kişinin özel yaşamına; aile ve sorumluluklarına ayıracağı zamanı kısıtladığı düşünülmektedir. Geleneksel bir bakış açısıyla, kadınların ev içindeki sorumluluklarının daha fazla olduğu düşünülürse, kadınların iş yükü gereği özel yaşamlarına ayıracakları zamanın kısıtlandığı varsayımıyla, öznel iyi oluşlarının da erkeklere nispeten daha düşük olacağı düşünülmektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunlarından ve doktora mezunlarından daha düşük düzeyde öznel iyi oluş yaşadıkları tespit edilmiştir. Doktora mezunlarının ve lisans mezunlarının ise öznel iyi oluşları yakın seviyededir. Bu sonuç değerlendirildiğinde lisans mezunlarının üniversiteye başlamış olmanın ilk heyecan ve hevesiyle olumlu

duygulanımlarının fazla olması olağan karşılanabilir. Yüksek lisansa başladığında akademik anlamda yükselme yaşayan kişi aynı zamanda devam eden üniversite hayatından bir kopma ve uzaklaşma yaşayabilir. Yine iş doyum düzeyleri incelenen kişileri bu açıdan değerlendirirsek doktora seviyesinde olan kişilerin içsel doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Çünkü kişi akademik açıdan başarı, takdir edilme, statü edinme vb. durumlar deneyimlenmiş ve paralelinde öznel iyi oluş seviyelerinin de artmış olması beklenen bir sonuçtur.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçėđi puanlarının meslek değerkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçėđi puanları çalışma yeri değerkenine göre incelendiğinde, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Söz konusu farklılığın okulda çalışanlar ile hastanede çalışanlar arasında olduğu, okulda çalışanların öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kanada Psikiyatri hastanesinde 123 akıl sağlığı çalışanları (psikiyatri hemşireleri, hemşire asistanları, terapist ve psikologlar) örnekleme grubunu oluşturmaktadır. Bu araştırma çalışanların iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve genel sağlık durumlarını incelemiştir. Psikiyatri hemşire asistanları en yüksek stres düzeyine sahip grup olarak tespit edilmiştir. Bu durumun hastane ortamının stresi ve çalışma koşullarından kaynaklandığı tespit edilmiştir (Hiscott ve Connop, 1990). Hastanede çalışmak çalışılan portföy açısından daha yüksek stres oluşturuyor olabilir. Bu yoğun iş temposunun getirdiği stres ise çalışanların öznel iyi oluşlarını etkilediği düşünülebilir. Nitel araştırma bulguları ile bu sonuç desteklenir niteliktedir.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçėđi puanları gelir değerkenine göre incelendiğinde, grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Söz konusu farklılığın gelirleri 6001 TL ve üzeri olan grupla diğer gruplar arasında olduğu; 6001 TL ve üzeri gelir elde

edenlerin diğ er gruptan daha yüksek düzeyde öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum beklenebilecek bir durumdur. Yüksek gelir düzeyinin ihtiyaçları karşılama kolaylığı sağlama ve gelecek garantisi açısından güven oluşturuyor olması gibi nedenlerle yüksek gelir sahiplerinin öznel iyi oluşlarının daha yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir. Ayrıca nitel araştırma bulgularına göre çalışanlar mesleklerinin kendilerine para kazandıracığı düşüncesi içerisindedirler. Bu şekilde gelir durumlarının iyi olmasının; kişilere kendilerini güvende ve iyi hissettireceği düşünülebilir. Bu sayede öznel iyi oluşları yüksek olur. Keklik ve Coşkun Us (2013) çalışmalarında Mart-Nisan 2013 tarihleri arasında, Samsun ilinde bir devlet hastanesinde yapılmıştır. Çalışmaya katılan 100 sağlık personelinin örgütsel adalet algılamaları, iş tatmini algılamaları, demografik özelliklere göre algılamaların değişip değişmediği, iki kavram arasındaki ilişkinin boyutu (korelasyon) ve örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi (regresyon) incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, kurum kıdem sürelerine göre algıladıkları iş tatmini ve kurumdaki örgütsel adalet hakkındaki düşünceleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ancak, aylık ortalama gelirlerine göre iş tatmininin tüm boyutlarında ve örgütsel adaletin etkileşim adaleti ve dağıtım adaleti boyutlarında 2500 TL ve üstü alanlar ile 2500 TL altında alanlar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Sadece süreç adaleti boyutunda anlamlı farklılık tespit edilememiş olup, gelir düzeyi yüksek olanların iç tatmin, dış tatmin ve genel tatmin düzeyleri ve örgütsel adalet algılamalarının tüm boyutlarının ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının günlük görüşülen kişi sayısı değişkenine göre değerlendirildiğinde, söz konusu farklılığın günlük 1-4 kişi ile görüşme yapanlarla 5-8 kişi görüşme yapanlar arasında olduğu; 5-8 kişi görüşme yapanların daha yüksek öznel iyi oluş yaşadığı, 1-4 kişi görüşme yapanlar ile 9 görüşme ve üzeri yapanlar arasında ise 9 görüşme ve üzeri yapanların daha yüksek iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir. Şahin ve Taşkaya'nın (2010) çalışmaları, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının eğitim, hizmet süresi, aylık nöbet sayısı, yönetici olma durumu ve bakılan hasta

sayısı ile ilişkili olduğunu; meslek ve cinsiyetin örgütsel adaleti etkilemediğini göstermiştir. Sayıca daha çok görüşme yapanlar, mesleklerinde kendi potansiyellerini gerçekleştirip, tercih edilen bir akıl sağlığı profesyoneli olduklarını düşünebilirler. Bu durumda öznel iyi oluşlarının daha yüksek olacağı varsayılabilir.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanları çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, söz konusu farklılığın çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanlarla 4-10 yıl arasında olanlar arasında olduğu, çalışma süreleri 16 yıl ve üzeri olanların daha yüksek öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre grupların aritmetik ortalaması arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, öznel iyi oluş düzeylerinde; 31-35 yaşındakilerin hem 22-30 yaş arasında çalışanlardan hem de 36-40 yaş arasında çalışanlardan daha yüksek öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Şahin'in (2011) yaptığı çalışmada katılımcıların yaşlarına, kardeş sayılarına, en çok yaşadıkları yerlere göre kendini açma, öznel iyi oluş ve algılanan sosyal destek puanları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Hipotez: Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu ve öznel iyi oluş düzeyleri arasında ilişki vardır.

Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumu düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda; içsel doyum ile dışsal doyum, genel iş doyumu ve öznel iyi oluş arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumu arttıkça öznel iyi oluş artmaktadır. Dışsal doyum ile genel iş doyumu ve öznel iyi oluş arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumu arttıkça öznel iyi oluşta artmaktadır. Genel iş doyumu ile öznel iyi oluş arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu arttıkça öznel iyi oluşta artmaktadır. Bu

sonuç hipotezi doğrudur niteliktedir. Nadinloyi ,Sadeghib ve Hajlooc (2013) araştırmasın akıl sağlığı ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanlarının iş doyumunu ile akıl sağlığı, sosyal ilişkileri ve sosyal aktivite düzeyleri, depresyon arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, iş doyumunu düzeyi düşük olan çalışanlarının akıl sağlıklarının olumsuz düzeyde etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumunu düşük olanların daha depresif oldukları saptanmıştır. Bu durum çalışanların öznel iyi oluşunu olumsuz etkilemektedir. Özellikle sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri düşük olduğunda çalışanların iyi oluş hallerinin olumsuz etkilenerek mesleki veriminin de düşeceği tespit edilmiştir.

Nitel bulgular değerlendirildiğinde, akıl sağlığı çalışanlarının mesleklerini sevdikleri ve genel anlamda olumlu baktıkları tespit edilmişti. Bunun yanı sıra mesleğin kendilerine güç ve prestij katması, insanlara fayda olabildikleri inancının, onların öznel iyi oluşlarını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Kişinin iş tatminin yüksek olması aynı şekilde yaşam doyumunu da yükselteceğinden, öznel iyi oluş düzeyine de olumlu etki edebileceği sonucuna varılabilmektedir. Bu çerçevede öznel iyi oluş ve iş doyumunu birbirleriyle ilişkilidir.

Ayrıca anksiyete iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Hemşirelerde yapılan bir çalışmada, iş doyumunu ile anksiyete düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır(Durmuş ve Günay, 2007).Yapılan işin yeterince güvenli olmaması, sağlığa zararlı hususların bulunması çalışanlar arasında anlaşmazlıklara, sorunlar çözülmediği takdirde ise işten ayrılmalara neden olabilmektedir (Biçerli, 2012).İş hayatı sadece ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da önemli bir yere sahiptir. İş doyumunu yüksek olan bireyler işe karşı olumlu tutum içinde olurken, iş doyumunu düşük olan bireyler ise olumsuz bir tutum ortaya koymaktadırlar (Gezer, Kaya ve Köse, 2007).Öznel iyi oluş seviyesinin yüksek olan bireyden, yaşam doyum algısının yüksek olması, çoğunlukla hoş duygular, haz duyguları içerisinde olması ve nadiren üzüntü, keder, öfke gibi olumsuz duyguları yaşaması beklenmektedir. Bunun aksine öznel iyi oluş seviyesi düşük olan bireyden, yaşamından doyumsuz olması, az seviyede olumlu duygular ve haz yaşaması; buna karşın daha sık öfke, gerginlik,

tedirginlik gibi olumsuz duyguları yaşaması beklenir (Canbay, 2010). İnsanların bireysel farklılıkları onun gelişiminin temel özelliklerinden biridir (Eripek, 1998).

Hipotez: Akıl sağlığı çalışanlarının mesleki anksiyeteleri düşüktür.

Akıl sağlığı çalışanlarının anksiyete durumlarını ölçmek için nitel araştırma kullanılmıştır. Akıl sağlığı çalışanlarına yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmış ve hazırlanan bu sorular yüz yüze görüşme yoluyla yöneltmiştir (20 kişi). Verilen ifadeler görüş ve düşünceler temalar haline getirilmiştir. Bu temalar; Akıl Sağlığı Çalışanlarının Mesleğe Bakışı ve Kaygıları, Mesleki Kazanımlar Ve Bu Kazanımların Kaygılara Etkisi, Mesleki Fedakârlıklar ve Kaygılar, Mesleğe Yönelik Önyargılar, Mesleğin Getirdiği Kaygılar, Meslektaş Dayanışması ve Rekabetin Kaygıya Etkisi, Çalışma Gruplarının Anksiyetik Etkileri, Mesleğe Yeni Başlayacak Olanlara Öneriler şeklinde ifade edilmiştir.

Görüşme yapılan akıl sağlığı çalışanları geliştirilmesi gereken alanlar olsa da genel anlamda mesleklerine olumlu bakmaktadırlar. Nitel araştırmadan elde edilen bulgulara göre mesleklerini sevdiklerini, insana yönelik çalışıyor olmasının mesleki cazibeyi arttırdığını, kişiye kendisini anlama ve tanıma imkanı sunduğunu, özgüvenini arttırdığı, olaylara kişilere bakış açısını değiştirdiğini, sabırlı olmayı ve sorunlara sağlıklı çözüm bulanabileceğini öğrettiği ayrıca analiz, gözlem ve farklı bakış açılarıyla bakabilme yeteneği kazandırdığını, ciddi şekilde deneyim kazanarak sorunları anlayabilme kapasitesini geliştirdiğini ifade etmektedirler. Nitel bulgulara göre, akıl sağlığı çalışanlarının mesleklerini olumsuz olarak değerlendirdikleri noktalar da tespit edilmiştir. Olumsuz değerlendirme olarak ise; mesleğe yönelik yasal sorunların halen devam ettiği, bunun dışında meslek elemanlarının özelde çalışmaları, açılacak ofislerin yasal nitelikleri, alan dışı kişilerin mesleki faaliyetleri yürütmesi gibi olumsuzlukların çözülmesi gerektiği, ayrıca mesleğe olabildiğince özverili bir şekilde zaman ayırmak gerektiği vurgulanmıştır. Meleğin olabildiğince fedakârlık ve özveri gerektirdiği, bu durumun stresi artırdığı, mesleğe karşı önyargıların olduğu, mesleğin gereği sorunlu kişilerle çalışıyor olmanın kaygı

oluşturduğu buna karşılık mesleği sevmenin ve meslektaş dayanışmasının bu kaygıyı azalttığı tespit edilmiştir. İçsel ve dışsal iş doyumunu alt başlığında incelediğimiz iş doyumunu düzeyi ile birlikte değerlendirildiğinde, akıl sağlığı çalışanlarının içsel iş doyumunu düzeylerinin yüksek olması başka bir deyişle kişilerin mesleklerini sevmesi ve mesleğin kendi kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünmeleri vb. durumların kişinin anksiyetesini yatıştırdığı söylenebilir. Bu açıdan nitel araştırma sonuçları nicel sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Bunun sonucu olarak iş doyumunu ile anksiyete arasında olumsuz bir ilişki olduğu söylenebilir; iş doyumunu arttıkça anksiyete seviyesinin azalması olağandır.

Akıl sağlığı çalışanları üzerinde yapılmış başka bir araştırmaya rastlanmamış olması nedeniyle mesleki anksiyete konusunda farklı örneklem gruplarında yapılmış araştırmalar incelendiğinde, Bozdam (2008) öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucu, bu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Anksiyete iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Hemşirelerde yapılan bir çalışmada, iş doyumunu ile anksiyete düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır (Durmuş ve Günay, 2007).

Kaygıya yönelik olarak ise bir çok araştırmada “Kadınların kaygı verici durumları daha çok olumsuz değerlendirildikleri saptanmıştır (Mulig ve ark., 1985; Rocklin ve Thompson, 1985; Watson, 1988; Endler ve ark. 1992; Kapıkıran, 1999). Kadınların neden daha fazla engelleyici kaygı yaşadıklarına ilişkin değişkenlerin belirlenmesi, kadınların hem başarılarına hem de akıl sağlığına katkı sağlayacaktır.” (Akt. Kapıkıran 2006). Erkeklerin toplumda aldıkları yaşam doyumunun kadınlara oranla daha fazla olabileceği gibi kadınların yaşadıkları yabancılaşmanın, sıkıntılı ve engellemelerin o oranda fazla olacağı beklenebilir. Ayrıca iş bulma ve işe devam ve aldıkları ücretin tatmin ediciliğinin erkeklerde yüksek olması beklenebilecek bir durumdur.

Akıl Sağlığı Çalışanlarının Mesleğe Bakışı ve Kaygıları: Akıl sağlığı çalışanları mesleklerine olumlu bakmaktadırlar. Mesleklerini sevdiklerini (K1, K2,

K12,K15, K16, K20) ifade etmektedirler. Özellikle insana yönelik çalışılıyor olmasının mesleki cazibeyi artırdığını belirtmektedirler (K2, K4, K6, K12, K16, K19, K20).Olumsuz olarak ise; mesleğe yönelik yasal sorunlar bulunduğunu meslek elemanlarının özelde çalışmaları, açılacak ofislerin yasal nitelikleri, alan dışı kişilerin mesleki faaliyetleri yürütmesi gibi olumsuzlukların çözülmesi gerektiği ifade edilmiştir (K16). Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere akıl sağlığı çalışanları yasal sorunların çözülmesinin zaman alması yanı sıra bu durumun ticari bir piyasaya dönüşmesi (K1), yetersiz, donanımsız ve eğitimi olmadan bu işe atılanların mesleğe zarar vereceği düşüncesi(K4), sahte meslek elemanlarının oluşu ve sahte eğitim ve sertifikalarla insanlara umut tacirliği yapılmasının mesleğin etik ve ahlaki sınırlardan uzaklaşması adına kaygıya yol açtığı ifade edilmiştir (K6).Ayrıca kişisel zafiyetlere vurgu yapanlar kendi tembelliklerinden şikâyet etmektedirler (K2, K8).

Görüşmeler esnasında meslek elemanlarının mesleklerine yönelik olumlu bakış açıları yanında mesleki sıkıntılarda dile getirilmiştir. Özellikle yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilmiştir. İş doyumunu sağlanmada ve öznel iyi oluşta etkili olan faktörlerden biri kişinin mesleğini sevme duygularıdır. Mesleğini severek yapan çalışanların iş doyumları ve öznel iyi oluşlarının olumlu olması beklenebilir. Bu çerçevede akıl sağlığı çalışanları mesleklerini sevdiklerini ve genel gelişime katkı sağlamasını ifade etmeleri yönüyle olumlu bakışlarını yansıtmışlardır. Mesleki gelişimin ve sorunların çözülmesi adına da yasal sıkıntılara dikkat çekmişlerdir.

Bu kaygı normal karşılanabilir. Çünkü bir takım eksikliklerin mesleki işlerliği olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Köknel'e (1989) göre yaşam boyu; kaygı, üzüntü, sıkıntı, korku, öfke, aşırı öfke, ilgisizlik, kıskançlık, coşkunluk duymayan ve bunlara bağlı olarak değişik ve çeşitli davranışları olmayan insan düşünülemez (Köknel, 1989).Belli düzeyde anksiyete etkin işlevsellik için gereklidir. Çok yüksek ya da çok düşük olması işlevselliğe hasar verir. Etkili işlevsellik için orta düzeyde işlevsellik gereklidir (Freeman, 2014).

Alanyazın incelendiğinde mesleğe yönelik tutumlar ya da mesleki yeterlikler ile mesleki kaygı arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar bulunmaktadır (Doğan ve Çoban, 2009; Kafkas, Açak, Çoban ve Karademir, 2010; Boz ve Boz, 2010; Yavuz ve Memiş, 2009). Mesleğe yönelik tutum ile mesleği tercih etme arasındaki ilişki ile ilgili olarak, mesleğini severek ve isteyerek tercih edenlerin mesleğe karşı olumlu tutum içinde oldukları tespit edilmiştir (Özder, Konedralı ve Perkan-Zeki, 2010; Hacıömeroğlu ve Taşkın, 2010). Bu çalışmaların sonucunda, tutum kavramının tercih etme ile birebir örtüşmekte olduğu belirlenmiştir (Dağ, 2010). Benzer şekilde Doğan ve Çoban (2009) araştırmasına göre, mesleğe yönelik olumlu tutumlar ile mesleki kaygı arasındaki olumsuz yöndeki ilişki de tespit edilmiştir.

Birey yaşamı boyunca karşılaştığı problemleri, yine yaşamı boyunca öğrendiklerini kullanarak çözmeye çalışır (Doğan, 2011). Herhangi bir problemin çözülebilmesi, birçok bilişsel sürecin birlikte kullanımını gerektirir. Problemin fark edilmesi, dikkatin bu probleme yönelmesi, belleğe kaydedilmesi, problemin yorumlanması ve en sonunda da çözümlenmesi belli olmasına kadar birçok bilişsel işlemden geçilir (Doğan, 2011). Kaygının hangi durumlarda normal ya da normal dışı olduğu konusundaki genel yaklaşım; kişinin verimini düşüren, kişiler arası ilişkilerde kopukluklara neden olan, sıklıkla titreme, çarpıntı ve kas gerginliği gibi fiziksel belirtilerinde eşlik ettiği kaygı durumlarının normal dışı olarak değerlendirilebileceği yönündedir (Güleç ve Köroğlu, 1997). Bu yönüyle akıl sağlığı çalışanlarının meslekleri icra ederken kaygı oluşturan bu faktörlerin çözümlenmesi gerekmektedir. Cihangiroğlu, Şahin ve Naktiyok (2010) araştırmada; hekimlerin örgütsel adalet hakkındaki algılarının sosyo-demografik özelliklerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini incelemek amaçlanmıştır. Bu çalışma, Türkiye'nin değişik bölgelerinde bulunan; 39 kamu hastanesinde görevli toplam 900 hekim üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki hekimlerin; %91,8'inin erkek, %88'inin evli, %39'unun 36-40 yaş grubunda, %91'inin uzman tabip olduğu, %92'sinin yönetici görevi olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan hekimlerin %86'sı kurumlarının ücretlendirme politikasını adil bulmadığını ifade etmiştir. Hekimlerin %71'i kurumlarının mesleki gelişim ve kariyer imkânlarının adil

olmadığını belirtmişlerdir. Hekimlerin %72,2'sinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin olumsuz değerlendirmeler yapmışlardır. Hekimlerin %63,9'u işlemsel adaletle ilgili olumsuz görüşler ifade etmişlerdir. Kişiler arası ilişkide adalet boyutu için hekimlerin %47,8'inin olumlu görüşler ifade ettiği görülmüştür. Bilgisel adalet boyutuna ilişkin olarak ise %46,5'inin olumsuz değerlendirmeler yaptıkları belirlenmiştir.

Mesleki Kazanımlar Ve Bu Kazanımların Kaygılara Etkisi: Akıl sağlığı çalışanları mesleğin kazanımlarına yönelik olarak; mesleğin ciddi kazanımları olduğu; güç ve prestij kattığı (K1, K14, K15, K20), mesleği yaparken eğlenilebildiği ve eğlenirken de öğrenebilmeyi sağladığı, insanları tanımanın zevkli olduğu ve insanların daha kısa sürede tanınabileceğini (K3, K17, K18) kişiye kendisini anlama tanıma imkanı sunduğu, özgüvenini arttırdığı, olaylara kişilere bakış açısını değiştirdiği (K2, K13) sabırlı olmayı ve dinlemenin yeri geldiğinde sessizliği paylaşmanın bile bir ergene çok şey kazandırdığını öğrettiği, kendi sorunlarını da sağlıklı çözüm bulanabileceği (K4), analiz, gözlem ve farklı bakış açılarıyla bakabilme yeteneği kazandırdığı, ciddi şekilde deneyim ve sorunları anlayabilme kapasitesini geliştirdiğini (K6) ifade etmişlerdir. Mesleğin bu kazanımları kişilerin kaygılarının azalmasına yönelik bir faktör olarak düşünülebilir. İnsanlara yardımcı olmaya çalışmak başarıya ulaşmak kişiyi mutlu edip kaygılarını azaltabilir. Mesleğin kaygıların yönetilmesine pozitif etki yaptığını “Mesleğe başlayınca kendimi tanıdım. Sorunları çözmeye tekniklerini öğrendim. Kaygılarımla nasıl başa çıkabileceğimi öğrendim. (K11, K17, K18, K19)” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca mesleğe başlayınca çok şey öğrendiklerini ifade etmişlerdir (K5, K7, K8, K9, K10, K16, K17, K20).

Nicel araştırma sonucunda da gelir düzeyinin buna paralel olarak 6001 TL ve üzeri gelir elde edenlerin diğer gruptan daha yüksek düzeyde öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum beklendik bir durumdur. Yüksek gelir düzeyinin ihtiyaçları karşılamada kolaylık sağlaması ve gelecek garantisi açısından güven oluşturuyor olması gibi nedenlerle yüksek gelir sahiplerinin öznel iyi

oluşlarının daha yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir. Bu yönüyle mesleki kazanımlar arasında sayılabilecek yüksek gelir kaygısını azaltabilecek bir etken olarak düşünülebilir.

Akıl sağlığının sürdürülmesi için insanların yaşam boyu başkalarıyla ve toplumla sağlıklı iletişim kurması gereklidir. Bu iletişim aynı zamanda akıl sağlığının da ölçütüdür (Köknel, 1989). Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumlarının sağlanması yanında bir diğer önemli kavram onların öznel iyi oluşlarıdır. Öznel iyi oluş seviyesi, yaşam doyumunu, olumlu duyguların ve olumsuz duyguların bileşenleri ile açıklanmaktadır (Canbay, 2010). Öznel iyi oluşun yüksek olması için, hoş olan duyguların hoş olmayan duygularından daha çok yaşanması ve kişinin yaşamının niteliğine ilişkin bilişsel yargısının olumlu olması gerekmektedir (Dost, 2004). Çubukçu ve Dönmez (2011) mesleki kaygı düzeylerini bazı değişkenler açısından inceledikleri araştırmada; göreve yönelik mesleki kaygının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır..

Mesleğinin Geleceğe Yönelik Kazanımları: Akıl sağlığı çalışanları mesleğin kişilik gelişimine olumlu katkılar sağladığını (K1, K8, K9, K11, K15, K16), sürekli gelişim ve yeni bilgiler öğrenme imkânı sunduğunu ve her zaman her aşamasının heyecan verici olduğunu (K2, K14), gelecekte maddi olarak daha fazla getirisi olacağını (K3, K9, K20), gelecekte kendilerine güzel bir kariyer kazandırabileceğini (K4, K8, K13, K15), gelecekte bir iş yeri açarak hastalara katkıda bulunabileceği (K6, K10) gibi düşünceler ifade edilmiştir. Mevcut durumdan pek farklı olmayacağını ifade edenler de katılımcı olarak sunduğu durumları anlama yetisi şuan içinde mevcut olduğunu belirtmişlerdir (K5). Mesleğin çevre edinmesini sağladığı insanlara yardımcı olmanın mutlu ettiği, meslekte ilerledikçe kazancın da artacağı (K11, K18), mesleki kurslara katılmaya devam edildikçe yeni ve daha uygun koşullarda çalışılacağı (K14, K17, K18) ifade edilmiştir.

Bu araştırmada çalışma süresinin akıl sağlığı çalışanlarının öznel iyi oluş ölçeği puanlarının 16 yıl ve üzeri olanlarla 4-10 yıl arasında olanlar arasında anlamlı

farklılaşma olması ve çalışma süreleri 16 yıl ve üzeri olanların daha yüksek öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiş olması nitel araştırma sonuçlarındaki mesleğin geleceğe yönelik kaygılar başlığı altındaki tecrübeli kişilerin daha yüksek öznel iyi oluş yaşıyor olması aynı zamanda daha düşük kaygıya sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Abacı (2005)'ya göre Kaygı, kararsızlık duygusu, korku ve geleceğe yönelik kötümser beklentiler içeren bir duygu olarak yaşanır ve kişiyi rahatsız eder. Kaygı, kişinin kendisinin ürettiği ve abartılı bir duygudur. Ayrıca bu duyguya neden olarak gösterilen durum başka insanlara saçma ya da gereksiz gelebilmektedir.

Kaygının hangi durumlarda normal ya da normal dışı olduğu konusundaki genel yaklaşım; kişinin verimini düşüren, kişiler arası ilişkilerde kopukluklara neden olan, sıklıkla titreme, çarpıntı ve kas gerginliği gibi fiziksel belirtilerinde eşlik ettiği kaygı durumlarının normal dışı olarak değerlendirilebileceği yönündedir (Güleç ve Köroğlu, 1997).Olumsuz yönlerine rağmen kaygının organizmayı uyarıcı, koruyucu ve motive edici özellikleri de vardır. Kişinin yaralanma, acı, cezalandırılma, ayrılık, düş kırıklığı gibi durumlara karşı kendisini hazırlaması kaygının uyarıcı, tedbir alması ve eğer olumsuzluklar yaşanır ise daha kolay atlatması koruyucu ve başarısız olma endişesi ile daha çok çalışmaya sevk etmesi ise motive edici özelliklerine verilebilecek örneklerdir (Akgün, Gönen,veAydın, (2007). Çoban'ın (2009) mesleğini yakınlarına önerenlerin, mesleğini sevenlerin ve iş bulma konusunda iyimser olanların daha olumlu bir tutuma sahip oldukları saptanmıştır. İş bulma konusunda karamsar olanların daha kaygılı oldukları tespit edilmiştir.

Mesleki Fedakârlıklar ve Kaygılar: Akılsağılığı çalışanları sürekli öz veride bulunmaktadır. Çalışmak ve kendilerini yetiştirmek zorunlulukları vardır. Bu kapsamda zihinsel yatırımın fazla olmasını gerektiren bir meslek olduğu (K6) mesleğimiz insana yönelik olduğu için çoğu zaman özveri gerektirdiği, insanlara bila bedel yardım etmek gerektiği (K10, K13, K17). Zaman ayırmak gerektiği (K11, K15, K16, K20) ifade edilmiştir. Bunun dışında fedakârlığın stresi artırdığı ifade

edilmiştir. “Mesleki özveri stres düzeyini artırır. Sizi her işi yapan her işten anlayan adam olarak görürler. Hep işi sizden beklerler.” (K18, K19) şeklinde fedakârlığın mesleki kaygılara sebep olduğu belirtilmiştir.

Ekonomik ve sosyal yaşamın en temel unsurlarından biri olan iş, bir yandan çalışan insana ve bakmakla yükümlü olduğu yakınlarına gelir yoluyla yaşamını sürdürme olanağı tanımakta, diğer yandan mesleki sosyalleşme yoluyla onun değerlerini, yaşam tarzını, toplum içindeki yerini etkilemektedir (Tınar, 2013). Saracaloğlu Kumral ve Kanmaz (2009) mesleki yeterlikle kaygı arasında negatif ve orta düzeyde, akademik güdülenme ile kaygı arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Stres ise çalışma ortamında çalışanların sık karşılaştığı psikososyal etmenlerden birisidir. Stres, vücudun spesifik olmayan her hangi bir istemine verdiği yanıt olarak tanımlanabilir (Foxall, Zimmerman ve Standley,1990). Anksiyetenin çalışma yaşamında neden olduğu sorunların altında yatan temel etmen olumsuz çalışma ortamı ve koşullarından kaynaklanan strestir. Stres etmeni ile karşılaşan çalışan uyum bozukluğu ve davranış değişikliği gösterebilmektedir (Bıçakçıefe,2010). Anksiyete iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Hemşirelerde yapılan bir çalışmada, iş doyumu ile anksiyete düzeyleri arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Durmuş ve Günay, 2007).Başarıyı ve verimi olumsuz etkilemesi ve daha önemli akli sorunlara yol açabilmesi gibi nedenlerle üzerinde durulması gereken bir halk sağlığı sorunu olan yüksek kaygı düzeyi, sağlık personeli açısından da önemli bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir(Ocaktan, Keklik ve Çöl, 2002).

Kişinin yaşadığı çatışmalar kaygının oluşmasına neden olan etmenlerden birisidir. İki ya da daha fazla ihtiyacın aynı anda doyuma ulaştırılmak istenmesi ve ulaştırılamaması sonucu çatışma meydana gelir. Kişinin amaca yönelik davranışlarının önlenmesi ya da yavaşlaması kişiyi engellenme hissi ile karşı karşıya bırakır, bu engellenme de kaygıyı doğurabilir (Morgan, 1977).Stres yaratan bir olay bazı insanlarda ağır psikolojik ya da fiziksel sorunlara yol açarken, bazılarında hiçbir sorun yaratmaz. Hatta bu insanlar söz konusu olayı ilginç bir olay olarak bile görebilirler (Atkinson ve ark. 2002).

Mesleğe Yönelik Önyargılar: Bu ifadelerden anlaşıldığı üzere akıl sağlığı çalışanları mesleklerine başlamadan önce ön yargıları olduğunu mesleğe başlayınca bu ön yargılarının yersiz olduğunu anladıklarını ifade etmişlerdir. “Mesleğe başlamadan önce mesleğe ben ne kadar olumlu baksam da çevremdekiler olumlu bakmıyordu. Bana başka alanları öneriyorlardı (K8, K10, K11, K17). Bu durum mesleğe ilişkin önyargılar olduğunu göstermektedir. Bazı kişilerde mesleği isteyerek tercih etmediklerini ancak zamanla bu durumun ortadan kalktığını ve mesleklerini sevdiklerini belirtmişlerdir (K4, K7, K15, K19). Yine mesleğin önemini çalışma hayatında anlaşıldığını ifade edilmiştir (K6). Bu çerçevede akıl sağlığı çalışanları mesleklerini yapmadan önce önyargılarla karşılaştıklarını ancak bu önyargıların yersiz olduğunu mesleklerini icra etmeye başladıklarında anladıklarını ifade etmişlerdir.

Mesleğin Getirdiği Kaygılar: Akıl sağlığı çalışanlarının çoğunluğu (14 Kişi) kaygılarının olduğunu, mesleklerinin bu kaygı düzeyini artırdığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda iftiraya uğramaktan ve yapılan hizmetin anlaşılmasından ötürü kendilerini kaygılı hissettiklerini (K1), öğrencilerdeki değişime katkı sağlamak rehberlik etmek vb. durumların mutlu etse de sürekli zor vakalarla uğraşmanın problemlili olanlara şahitlik etmek açısından bir süre sonra yorgunluk oluşturduğunu (K4, K10, K11, K14, K15, K16, K20) ifade etmişlerdir. Resmi görev gereği özelde çalışıp para kazanıldığında kaygının arttığını (K2, K3), ilaç kullanımı gereken durumlarda farkına varamama durumunda kaygılarının arttığını (K3), kendilerini yetersiz hissettiklerinde öğrenciye veya danışana fayda sağlayamayacaklarını anladıklarında kaygılandıklarını (K4, K11, K12, K20), hasta öfkelenildiğinde ve seansı sonlandırıldığında intihar girişimi ya da eğilimi durumunda, para kazanamayacaklarını düşündüklerinde kaygılı hissettiklerini (K6), iş yoğunluğu nedeniyle eve iş götürdüklerinde yeterince dinlenmediklerinden kaygı ve stres düzeylerinin arttığını (K.14) ifade etmişlerdir. Buna ek olarak; mesleğin ciddi bir özveri gerektirdiği ve çalışanların kendilerini geliştirmek adına pek çok kurs, eğitim ve seminerlere katılarak zaman yönetimini iyi yapmaları gerektiği vurgulanmıştır. Bu durumun çalışanların kendi özel yaşamlarına ayıracakları zamanı kısıtladığı düşünüldükçe

yaşam doyumunu ve araştırdığını diğer bir değişken olan öznel iyi oluşu olumsuz etkilediği aynı zamanda kaygıyı arttırdığı düşüncesine varılabilmektedir.

Ayrıca, Seminer vermenin mesleki kaygıları artırdığını (K17), danışanların zorlu yaşam koşullarından etkilendiklerini (K20) ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden anlaşılıyor ki akıl sağlığı çalışanları mesleki olarak kaygı yaşamaktadırlar. Bu kaygılarını azaltmak için mesleği sevmek, yakınlarıyla paylaşma yolunu tercih ettikleri görülmüştür. Mesleğinde kaygı yaşamadığını belirten akıl sağlığı çalışanları da mevcuttur. Bunlar kendilerini "Kaygı yaşamıyorum." (K5, K7, K8, K9, K12, K13) şeklinde ifade etmişlerdir.

Bozdam (2008) araştırmasında kaygı düzeylerine ait puan ortalamalarının, eğitim gördükleri alan değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu durum mesleki farklılaşmanın kaygı üzerinde etkili olduğu sonucunu göstermektedir.

Mesleğin Geleceğine Yönelik Kaygılar: Nitel bulgulardan anlaşıldığı üzere akıl sağlığı çalışanları, yasal sorunların çözülmesinin zaman alması (K1) ayrıca sahanın ticari bir piyasaya dönüşmesi, yetersiz donanımsız ve eğitim olmadan bu işe atılanların mesleğe zarar vereceği düşüncesi (K4), sahte meslek elemanlarının oluşu, sahte eğitim ve sertifikalarla insanlara umut tacirliği yapılması, mesleğin etik ve ahlaki sınırlardan uzaklaşması adına kaygıya yol açtığı (K6) ifade edilmiştir. Ayrıca kişisel zafiyetlere vurgu yapanlar kendi tembelliklerinden şikâyet etmektedirler (K2, K8) Gelecekle ilgili, olumlu düşünceleri olanların (K3, K5, K14, K16, K18, K19, K20) gelecekte daha çok mesleki kazanım elde edeceklerini ifade ettikleri dikkat çekmektedir.

Meslektaş Dayanışması ve Rekabetin Kaygıya Etkisi: Akıl sağlığı çalışanları meslektaş dayanışmasının yanında rekabet ortamının da olduğu bir alanda çalışmaktadırlar. Nitel araştırma bulgularına göre, meslektaş dayanışmasında vaka çalışmaları yapıldığı (K1, K5), süpervizyon desteği sağlandığı (K3, K10, K12, K13, K14), makale yazımı ve benzeri çalışmalarda destek ve dayanışma olduğu (K4,

K12), dayanışmanın kişisel gelişime katkı sağladığı (K1, K4, K8, K16, K17), rekabetin olduğu ve bu rekabetin kişisel gelişimi desteklediği (K2, K20), rekabetin olduğu ancak rekabet ortamının tercih edilmediği (K3), mesleğin doğası gereği farklı terapist yaklaşımlarından ötürü ciddi rekabet olduğu ve bundan olumsuz etkilenmediklerini, aksine bu durumun farklı bakış açıları ile olayları bütüncül perspektifte değerlendirmelerine destek olduğu (K6, K12, K15) ifade edilmiştir. Meslek dayanışmasının çalışma gruplarının oluşturduğu kaygıyı azaltacağı düşünülebilir. Önderoğlu (2010) çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça iş ve aile çatışmalarının azaldığını göstermiştir. Bu durumun bireylerin kaygılarını azalttığı söylenebilir.

Çalışma Gruplarının kaygıya Etkisi: Akılsağlığı çalışanları çocuk, ergen ve yetişkinler ile çift danışmanlığında çoğunlukla ergen ve yetişkinleri tercih etmektedirler. Ergenleri tercih edenler çalışma alanları gereği bu alanda çalıştıklarını ileri sürerlerken, yetişkinleri tercih edenler (K3, K,10, K11, K12, K15, K16, K17, K18, K20) bu grupta daha az enerji harcadıklarını sebep olarak ileri sürmüşlerdir. Özellikle çocuk tercih eden olmamıştır. Ancak, her bir çalışma grubuyla zaman zaman ilgilendiklerini de belirtmişlerdir.

Çalışma gruplarının her birinin kendilerine has özelliklerinin kaygı ve stres oluşturduğu belirtilmiştir. Ergenlerle çalışmanın zorluklarından bahsetmişler, onları ikna etmenin iletişim kurmanın kolay olmadığını, onlardaki alaycı tavır, küçük görme ve kendini gizleme davranışlarının mesleki kaygılara yol açtığını belirtmişlerdir (K19). Yetişkinlerle çalışmanın da her zaman sorunlarına çözüm bulmak istemeleri nedeniyle kaygıları arttırdığını ifade etmişlerdir (K10, K16). Bu çerçevede akıl sağlığı çalışanları çalışma gruplarının kaygılar üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Her çalışma grubunun ve her bir sorunun bireysel olduğundan yola çıkılarak danışman üzerinde belli kaygılara yol açacağı ifade edilmiştir.

Mesleğe Yeni Başlayacak Olanlara Öneriler: Akıl sağlığı çalışanları mesleğe yeni başlayacaklara kitap okumalarını, kendilerini geliştirmelerini, kurslara ve seminerlere katılmalarını, vaka görmelerini, çalışmalarını, yılgınlık göstermemelerini, araştırma yapmalarını, stajyer olarak çalışmalarını önermişlerdir. Bu sayede iyi bir akıl sağlığı çalışanı olunabileceği vurgulanmıştır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu, öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki anksiyete durumlarının incelenmesini amaçlamaktadır. Bu araştırmayı önemli kılan sebeplerden biri, benzer çalışmanın farklı örneklem grupları üzerinde yapılması ancak Türkiye’ de akıl sağlığı çalışanları üzerinde bu bağlamda bir çalışmaya rastlanılmamış olmasıdır. Akıl sağlığı çalışanları, mesleğin doğası gereği çeşitli psikolojik sorun ve rahatsızlıklar yaşayan kişilerle çalışmaktadırlar. Bu durumun yarattığı stres kayda değer görülmeli ve bu kapsamda akıl sağlığı çalışanları üzerinde yapılacak çalışmalar artırılmalıdır. Araştırma esnasında bunun eksikliği fark edilmekte ve bu durum çalışmanın önemini pekiştirmektedir.

Araştırmada dikkat çeken bulgulardan biri; gelir düzeyi değişkeni ile iş doyumunu arasındaki ilişkidir. Araştırma sonucunda, gelir düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmektedir. Akıl sağlığı çalışanlarının maddi kazançları arttıkça, iş doyumlarının artacağı varsayımıyla yola çıkılan araştırmada bulgular tam tersini göstermektedir. Araştırmada akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumunu iki alt boyutu; içsel doyum ve dışsal doyum ile incelenmiştir. İçsel doyum Herzberg’in tanımladığı motive edici faktörler; başarı, takdir edilme, sorumluluk alma vb. faktörler ile eşleştirilirken, dışsal doyum yine Herzberg tarafından tanımlanan Hijyen faktörler; ücret, statü, yönetim vb. faktörlerin sağlanması olarak ifade edilmektedir(akt. Ünlü, 2013). Daha az gelir elde edenlerin içsel doyum ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gelir durumu 3000 TL den az olanlar, geliri 3001 TL 6000 TL arasında olanlara göre daha yüksek içsel doyum ve iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir. Buna sebebin iç motivasyon kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Ücretin tek başına iş doyumunu artıran etken olmadığı içsel

motivasyonun ve içsel doyumun daha etkili olduğu anlaşılmaktadır. Öznel iyi oluş ölçeği puanlarında ise gelirleri 6001 TL ve üzeri gelir elde edenlerin diğer gruplardan daha yüksek düzeyde öznel iyi oluş yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum yüksek ücretin öznel iyi oluşu olumlu etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Nitel bulgular da bu sonucu destekler niteliktedir. Kişilerin mesleklerini sevmelerinin bir diğer sebebi mesleğin getireceği maddi kazancın yüksek olmasıdır.

Nitel ve nicel araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, akıl sağlığı çalışanlarının iş doyumları, öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek; anksiyetelerinin ise düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Özellikle nitel bulgular incelendiğinde, akıl sağlığı çalışanlarının meslekleri ile ilgili olumlu duygular içerisinde oldukları; mesleklerini severek icra ettikleri sonucuna varılmıştır. Mesleğin avantaj ve dezavantajları belirtilmiş olmasına rağmen, araştırmanın sonucunda avantajlı ifadelerin, dezavantajlı ifadelerin önüne geçtiği ve genel anlamda mesleğe olumlu bir bakış açısı geliştirildiği tespit edilmiştir. Olumsuz değerlendirme olarak; mesleğe yönelik yasal sorunların devam etmesiyle, mesleğin etik ve ahlaki sınırlarını zedeleyen akıl sağlığı çalışanlarının hatalı mesleki girişimlerinin mesleğin geleceğine zarar verdiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra mesleğin ciddi emek vermeyi ve yaşam boyu öğrenmeyi gerekli kılan tarafı çoğu kez vurgulanmıştır. Bu sebeple araştırmada “olumsuz” olarak geçen ifadelerin aslında bireylerin mesleğin etik ve ahlaki sınırlar içerisinde icra edilmesi için sarf edecekleri çaba ve verecekleri mücadelenin bir sinyali olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, mesleklerini layıkıyla yapabilmek adına akıl sağlığı çalışanlarının özveriden ve fedakârlıktan kaçınmayacakları verdikleri ifadelerde kendini göstermektedir. Buna ek olarak meslekteki iş birliği ve dayanışma algısı oldukça yüksektir. Özellikle nitel bulgular; meslektaşların birbirleriyle sürekli iletişim ve iş birliği içerisinde olduklarının altını çizmekte ve bu durum mesleği değerli kılmakta ve çalışanların kaygılarını azaltmaktadır. Çünkü, süpervizyon ve fikir dayanışması ile yürütülen bir mesleğin çalışanlara farklı bakış açılarıyla bakabilme yeteneği kazandıracağı yadsınmaz.

Nitel bulgulara göre, mesleğin iş yükü oldukça fazladır. Yaşam boyu öğrenerek kişinin kendini geliştirmesini gerekli kılan bu meslek grubu bireylerin yükünü artırmaktadır. Anlamlı farklılığın evliler lehine olduğu evlilerin iş doyum düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum evlilerin kendilerini daha mutlu hissetmeleri ve sorumlulukları paylaşmaları şeklinde yorumlanabilir.

Mesleki ünvan değişkenine göre iş doyumunu incelendiğinde, psikologların psikiyatristlere göre daha yüksek içsel doyum ve iş doyumunu yaşadığı, psikolojik danışmanların ise yine psikiyatristlere göre daha yüksek iş doyumunu yaşadığı tespit edilmiştir. Psikiyatristler hastane ortamında ve daha çok hastalarına ilaç tedavisi uyguladıkları için aynı döngüde kaldıkları düşünülebilir. Ancak psikologlar mesleklerinin doğası gereği kullandıkları farklı terapötik yaklaşımlarla sürekli gelişim ve değişimi destekleyen dinamik bir süreci yürütmeye çalışırlar. Nitel araştırma bulgularına göre psikologlar mesleklerini kendi gelişimlerine katkı sağladığı ve farklı bakış açıları kazandırdığı için daha çok sevdiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgu psikologların psikiyatristlere nazaran neden daha yüksek iş doyumunu yaşadıklarını destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra yine psikolojik danışmanların yüksek iş doyumunu yaşamaları çalıştıkları öğrenci portföyünün getirdiği stresin klinik ya da hastane ortamındaki hasta portföyünden daha az olduğu düşünülebilir. Yine nitel bulgular psikolojik danışmanların çalışma ortamlarından duydukları memnuniyeti ifadelerinin kaydıyla tespit edilmiştir. Gün içerisinde yapılan görüşme sayısı arttıkça iş doyumunun azaldığı tespit edilmiştir. İş doyumunu düşen çalışanların, işinde verimli olması beklenemez. Dolayısıyla görüşme sayısı arttıkça, bir kişiye harcanan zihinsel efor paylaşılır ve görüşmelerin verimliliğinin azalacağı düşünülmektedir.

Akıl sağlığı çalışanlarının iş doyum düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumunu arttıkça öznel iyi oluşta artmaktadır. Genel iş doyumunu ile öznel iş doyumunu arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumunu arttıkça öznel iyi oluşta

artmaktadır. Genel olarak bireyler iş yaşamında yaşadıkları bir olumsuzluğu aile ortamına taşıyabilmektedirler. Bu da kişinin hem iş hem de aile yaşamında sorunlar yaşamasına sebep olabilmektedir. Dolayısıyla, iş doyumu yüksek olan birinin yaşam doyumu da yükselir ve kişi kendini daha iyi ve mutlu hissedecek ve öznel iyi oluşu da artacaktır.

Bu bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sıralanmıştır:

- Meslek elemanlarının mesleklerine yönelik olumlu bakış açıları geliştirmeleri için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Bu açıdan mesleğin etik ilkelerini dikkate alan yasal düzenlemeler yapılması önerilebilir.
- Mesleğini severek yapan çalışanların iş doyumları ve öznel iyi oluşlarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda bu mesleği seçecek olan kişilerin mesleklerini isteyerek seçmeleri ve mesleklerini severek icra etmeleri önerilebilir. Bu doğrultuda üniversite tercih danışmanlarının mesleki ilgisi olan kişileri bu mesleklere yönlendirmesi önerilebilir.
- Akıl sağlığı çalışanlarında erkeklerin iş doyumu düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sebeple kadınların iş doyumlarını ve öznel iyi oluşlarını daha yüksek kılmak için işyerlerinde kadınların çalışma koşullarını iyileştirici önlemler alınmalıdır.
- Psikolojik danışma merkezinde çalışanlar hem hastanede hem de okulda çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu yaşamaktadırlar. Okula çalışanlarda hastanede çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu yaşamakta oldukları saptandığına göre, iş doyumunu artırmak için çalışma koşulları rahatlatılabilir.
- Günlük görüşme sayısının artmasıyla iş doyumunun düştüğü gerçeği göz önünde bulundurularak, Çalışma koşullarının iyileştirilmeli; günlük görüşme sayısı sınırlandırılmalıdır.

Araştırmacıların akıl sağlığı çalışanları üzerinde farklı örneklerle çalışmaları önerilebilir. Örneğin; Psikoterapi yapan psikiyatristler ya da psikoterapi

yapan psikolojik danışmanlar belirlenerek daha derinlemesine bir araştırma yapılması önerilebilir. Çalışılacak konular arasında psikolojik dayanıklılık, özgüven, motivasyon, öz-şevkat, hayat boyu öğrenme becerisi sayılabilir. Bu konular farklı demografik değişkenlerle ayrıca incelenebilir.



KAYNAKÇA

- Abacı, R. (2005). *Yaşamın kalitelendirilmesi*, İstanbul: Tuzla Belediyesi Yayınları.
- Açıkgöz, K. (2000). *Etkili öğrenme ve öğretme* (3. Baskı). İzmir: Kan yılmaz Matbaası.
- Adler, A. (2002). *Bireysel psikoloji* (Çev. Halis Özgü) İstanbul: Hayat Yayıncılık
- Adler, A. (2000). *Yaşama sanatı* (Çev. Kamuran Şipal) İstanbul: Say Yayıncılık
- Ağır, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin bilişsel çarpıtma seviyeleri ile problem çözme becerileri ve umutsuzluk seviyeleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akgün, A., Gönen, S., Aydın, M. (2007). İlköğretim Fen ve Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (20), 283-299.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgörenin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.
- Alagözlü, S., (2006). Hastane Yöneticilerinin Problem Çözme ve Karar Verme Yetilerin Değerlendirilmesi: Hacettepe Üniversitesi Hastanelerinde Bir Uygulama. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi AD. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Hacettepe Üniversitesi.
- Angı, A. (2002). *Job Satisfaction of the Instructors Associated with Students' Evaluation*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme, İstanbul.

- Ankay, A. (1992). Akıl sağlığı ve davranış bozuklukları. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Ansel, H. M. (1991). All Dictionary of The Sport And Exercise Scienses, Human Kinetic Books, İllinoins.
- Atkinson, R.L, Atkinson, R. C., Smith, E. E. Bem, D. J. ve Hoeksema, S. N. (2002). Psikolojiye giriş, (Çev. Yavuz Alogan) Ankara: Arkadaş Yayıncılık.
- Aydın, K.B. (2005). Akış Kuramına Dayalı Stresle Basa Çıkma Grup Programının Ergenlerin Stresle Basa Çıkma Stratejilerine Etkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aygenel, G., ve Öztürk, C., (2001). Akciğer Kanserinde Yaşam Kalitesi Değerlendirmeleri. *Hematoloji-Onkoloji*, 3(3), 260-268.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası: Psikolojiye giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi yayınları.
- Bahadır, G. (2009). “*Genel Tıpta Hekim-Hasta İletişimi*” (Ed.Kulaksızoğlu, I. B. Ve ark.) Psikiyatri, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1-18
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 37.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım.
- Barlow, D. H. (2000). Unraveling The Mysteries Of Anxiety And Its Disorders From The Perspective Of Emotion Theory. *American Psychologist*, 55(11), 1247-1263.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2001). *Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmini Düzeyinin Karşılaştırılması*, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, İstanbul, 511-540.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: A. Ü. Eğitim Fakültesi. Yayınları, No:108
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayrak, Ç. (2012). *Çatışma ve stres yönetimi-1* (Ed. Ceyhan, E) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2547 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1517

- Bıçakçife, M. (2010). *Çalışma Yaşamı ve Anksiyete*. TAF Prev Med Bull 9 (4), 367-374
- Biçerli, M.K. (2012). *Çalışma İlişkileri* (1. Ünite) Ed. Kağncıoğlu, D.) . Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2550 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1520
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. (2005). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. Marmara Üniversitesi, *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22, 47-60.
- Boz, Y. ve Boz, N. (2010). The nature of the relationship between teaching concerns and sense of efficacy. *European Journal of Teacher Education*, 33(3), 279-291.
- Bozdam, A. (2008). Öğretmen Adaylarının Mesleki Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Budak, G. (1999). İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Organizasyon Yapısı- Birey- İş Doyumu Uyumu, İzmir Ticaret Odası, İzmir.
- Budak, S. (2003). *Psikoloji sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Candan, A. (2003). *İlköğretim 5. Sınıf Öğrenenlerinin Hareket ve Kuvvet ile İlgili Kavram Yanılgıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C., (2000), *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık.15-140.
- Chang, C. S, (2007). “An Investigation of Taiwanese Early Adolescents Self-Evaluations Concerning the Big 6 Information Problem- Solving Approach”. *Adolescence*, 42(166), 405-415.
- Cihangir, Z., (2009). “Öğretmen Adaylarında Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve İyi Olma”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691- 711.

- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. ve Naktiyok, A. (2010) Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 67-82.
- Cromie, S., Callaghan, L., Jansen, M. (1992). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs.
- Csikszentmihalyi, M.(2005). *Akış. Mutluluk Bilimi*. İstanbul: HYB Yayıncılık
- Cüceloğlu, D., (2003). *İnsan ve Davranışı*, 12. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağlayan, A. (2002). İlköğretimlerde Eğitimde Yönetim ve Yönetimde Kalite, İstanbul: Bilge Yayıncılık
- Çalış, H. (2012). *Öğretmen Motivasyonunda Yönetici Yaklaşımlarının İncelenmesi (Kocaeli ili Gölcük İlçesi Örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi.
- Çalışkan Z. (2005). İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları; İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, Malatya.
- Çelik, E., (2007). *Ortaöğretim coğrafya derslerinde bilgisayar destekli animasyon kullanımının öğrenci başarısına etkisi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Anabilim Dalı, Coğrafya Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Çelik, Ş. (2008). “*Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Zeka Açısından İncelenmesi*”. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çetinkanat, C. A. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çubukçu, Z. ve Dönmez, A. (2011). Öğretmen adaylarının mesleki kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 7(1), 3-25.
- Dağ, E. (2010) Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Omurlu, İ. K. & Oztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Med Journal*, 28, 69-74.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E., & Diener, B.R. (2000). New directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27, 21-33.
- Diener, E. & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.
- Diener, E., Sapyta, J.J. & Suh E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2002), Very Happy People, *Psychological Science*, 13(1), 81- 84.
- Diener, E.(2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Doğan, M. (2011) *Çocuk akıl sağlığı* (Ed.Uzuner, Y.).Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2200 Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1209
- Doğan, T. & Çoban, A.E. (2009). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim dergisi*, 34(153),158-168
- Dost, M, (2006). “Subjective Well- Being Among University Students”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 188-197.
- Durmuş, S. & Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes. Medical Journal*, 29 (2), 139-146.
- Elbirlik, M. (2008). *Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının İş Doyumu-Örgütsel Bağlılık İlişkisi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erdoğan, İ. (2006). *Eğitim ve okul yönetimi*, (6.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eripek, S.(1998). Özel eğitim. Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları Özel Eğitim Dergisi, No: 561.
- Eroğlu, F. (1995). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eroğlu, E. (2013). “*Motivasyon ve liderlik*” *iş ve yaşamda motivasyon* (Ed. Tuna, Y.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Eryılmaz, A. (2009a). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (4), 975–989.
- Eryılmaz, A. (2009b). Başa Çıkma Stratejilerinin Kişilik Özellikleriyle Ergen Öznel İyi Oluşu Arasındaki Aracı Rolü. Doktora Tezi, A. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Foxall, M.,J, Zimmerman L., Standley, R. (1990). A comparison of frequency and sources of nursing job stress perceived by intensive care, hospice and medical-surgical nurses. *Journal of Nursin*, 15, 577-584.
- Freeman, A. (2014). *Anksiyete Bozukluklarında Bilişsel Davranışçı Terapi, Atölye Çalışmaları Malzemeleri*, Psikoterapi Enstitüsü Eğitim yayınları, İstanbul: Acar Matbaacılık.
- Freud, A. (2011). *Ben ve Savunma Mekanizmaları* (Çev. Yeşim Erim) İstanbul: Metis Yayınları.
- Freud, S. (1994). *Psikanaliz*, (Çev. Büyükkören, T.) İstanbul: Düşünen Adam Yayınları
- Geçtan, E. (1993). *Çağdaş yaşam ve normal dışı davranışlar*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1996). *İnsan olmak* . (17. Baskı), İstanbul: Remzi
- Geçtan, E. (1995). *Psikodinamik psikiyatri ve normaldışı davranışlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Genç, M. (2006). *Özel ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi

- Gerçik, İ. Z. (2016). Bir Yönetim Modeli Süleymaniye, Yönetim Psikolojisi ve Kurum Kültürü, İstanbul: Küre yayınları, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gezer, K., Kaya, Y. ve Köse, S. (2007). *Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Bölümlerini Seçme Nedenleri: Ailenin Rolü*, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Gezer, N. (1998). *Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doymu ve Stres*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Gökbüzoğlu, B. (2008). *Ergenlerin saldırganlık seviyeleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçe, G., Şahin, A., Bulduklu, Y. (2012). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 5(2), 277-299
- Güçlü, N. (2003). Lise müdürlerinin problem çözme becerileri. *Milli Eğitim Dergisi* 160, 272-300.
- Güleç, C. ve Köroğlu, E. (1997). *Psikiyatri Temel Kitabı*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doymu ve Güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gündoğdu, S. (2014). Su Ürünlerinde Çoğunlukla Uygulanan Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Testleri. *Journal of Fisheries Sciences.com*, 8(4), 310-316.
- Hacıömeroğlu, G., ve Şahin-Taşkın, Ç. (2010). Fen Bilgisi Öğretmenliği ve Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 77-90.
- Holm, H. G. (2004). *Din Psikolojisine Giriş* (Çev. A. Bahadır). İstanbul: İnsan Yayınları.
- Hiscott, R.D., Connop, D.J. 1990. *Can J Public Health*.81(6)
- Johns G. ve Saks A. M. (2001), *Organizational Behaviour*, Pearson Education Canada Inc. Toronto, 5. Edition, 138-142.
- Jung, C. G. (2005). *Dört Arketip*, İstanbul: Metis Yayınları.

- Jung, C. G. (1999). *Keşfedilmemiş Benlik*,(Çev. Barış İlhan) İstanbul: İlhan Yayınevi.
- Kafkas, M.E., Açak, M., Çoban, B. & Karademir, T., (2010) Beden Eğitimi öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ile mesleki kaygıları arasındaki ilişki. İnönü Üniversitesi *Eğitim Fakültesi dergisi*, 11(2), 93-111.
- Kağan, M. (2005). Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi Ankara İli Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Ankara.
- Kapıkıran, N.A. (2006). Başarı kaygısı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. Pamukkale Üniversitesi *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4).
- Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaköse, T., Kocabaş, İ. (2006) Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Keklik, B. Ve Coşkun Us, S. (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 143-161.
- Kermen, U. (2013). Üniversite Öğrencilerinin İhtiyaç Doyumu Ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Keser, A.(2013). *Çalışma psikolojisi* (Ed. Bilgin, L. & Özdemir, A.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2756.
- Kessler, R.C., James A., McRae, Jr. (1982). The Effect of Wives' Employment on the Mental Health of Married Men and Women. *American Sociological Review*, 47 (2). 216-227

- Kocabaşoğlu, N., (2005). Stres ve Anksiyete: Medikal Açıdan Stres ve areleri. *Cerrahpaşa Tıp Fakóltesi S¼rekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyumu Dizisi*, 47(5), 181-198.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Köker, S.(1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Düzeyinin Karşılaştırılması*.Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köknel, Ö. (1989) . *Genel ve Klinik Psikiyatri*, İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi.
- Köknel Ö. (1999). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitabevi.
- Köknel, Ö. (2010). Kültür ve Gençlik Sorunları: Çocuk ve Ergen Eğitiminde Anne-Baba Tutumları (2.Baskı). İstanbul: Timaş yayınları, 41-93.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others?: The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56, 239-249.
- Malik, N. (2011). Study on job satisfaction factors of faculty members at university of Balochistan. *International Journal of Academic Research*, 3(1), 267-272.
- Maslow, A. (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*(Çev. Okhan Gündüz), İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Morgan, C. (1977). *A Brief Introduction to Psychology (Psikolojiye Giriş)*, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.
- Morgan. G. (1999). *İşte, Yaşamda Stresle Başa Çıkmanın Yolları*. İstanbul: Akıl Bilim Yayınları.
- Nadinloyi, K.B., Sadeghib H., Hajlooc, N. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. (2013). *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84, 293 – 297
- Neugarten, B.J., Havighurst, R.J., ve Tobin, S.S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- Ocaktan, M. E., Keklik, A., ve öl,M. (2002) Abidinpaşsa Sağlık Grup Başkanlığı'na Bağlı Sağlık Ocaklarında Çalışan Sağlık Personelinde Spielberger Durumluk Ve S¼rekli Kaygı Düzeyi *Ankara Üniversitesi tıp fakóltesi mecmuası*, 55(1).

- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları*, Ankara: A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No:470.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı
- Önen, L ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon* İstanbul: epsilon.
- Özakkaş, T (2016). *Rehberlikte Uygulamalı Bütüncül Psikoterapi*, Kocaeli: Psikoterapi Enstitüsü Eğitim Yayınları.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özder, H., Konedralı, G ve Perkan-Zeki, C.(2010) Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(2), 253-275.
- Özer A. K. (1994). Sürekli öfke ve öfke İfade Tarzı Ölçekleri Ön Çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 26-35.
- Özer, K. (2002). *Kayıt*. İstanbul: Sistem Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özodaşık, M. (2001), *Modern İnsanın Yalnızlığı*, Konya, Çizgi Yayınevi.
- Öztürk, G. (2002). “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu*”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul.
- Öztürk, M. O. (1994). *Akıl sağlığı ve Bozuklukları*, Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Picardi, M.D., Chiaia, D., Balbi, M.D., Morosini, M.D. (2003). Job Satisfaction Among Mental Health Professionals in Rome, Italy Antonella Gigantesco. *Community Mental Health Journal*, 39(4).
- Ramanaiah, N. V., Sharpe, P. J, ve Byravan, A. (1999). Hardiness and Major Personality 157 Factors. *Psychological Reports*, 84,497-500.
- Robbins, S. P. ve Judge, R. (2012). *Örgütsel Davranış*, Ankara: NobelYayın.

- Saracaloğlu, A., Kumral, O. ve Kanmaz, A (2009) Ortaöğretim Sosyal alanlar öğretmenliği tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik yeterlikleri, kaygıları ve akademik güdülenme düzeyleri. *Yüzüncü yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 38-54.
- Sevil, T. (2012) *Boş Zaman Ve Rekreasyon Yönetimi* (Ed.Kocaekşi, S.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2497 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1468.
- Sun, H. Ö. (2002). “*İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*”, (Yayımlanmış Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü), Ankara.
- Sönmezer, M. G., Eryaman, M. Y. (2008). Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(2), 189-212
- Szilagyi, A. D. ve Wallece, M. J. (1980). *Organizational Behavior and Performance*, Second Edition, Goodyear Publishing.
- Şahin, B. Ve Taşkaya, S. (2010) Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 86-114.
- Şahin, İ.(1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, D (2009), “*Semiyoloji*” *Psikiyatri*, (Ed.Kulaksızoğlu, I. B. Ve ark) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 19-33.
- Şahin, G.N. (2011). “*Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Öznel İyi Oluş ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şanlı, S. (2006).*Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şar, V. (2009), “*Akli Gelişim*” *Psikiyatri*, (Ed.Kulaksızoğlu, I. B. Ve ark.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. 48-57.

- Şenel, F. M., Demirelli, M. & Öztekin, Ş., (2010). Minimally Invasive Circumcision With A Novel Plastic Clamp Technique: A Review Of 7,500 Cases. *Pediatr Surg Int*, 26739-745.
- Şimşek, Y. (2011). "Eğitim yönetimi" *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (Ed. Bayrak, C.) Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2231 Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No: 1230.
- Şimşek, K.Y.(2012).*Boş Zaman Ve Rekreasyon Yönetimi* (Ed.Kocaekşi, S.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2497 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1468
- Şişman, M. (2012). Sınıf Yönetimi, Ankara: Pegem A.
- Şişman, M. (2010). Eğitim ve Okul Yönetimi (TEYÖ-601 Karip, E.). <http://www.gokhandokuyucu.com/yl/eoy.pdf> erişim tarihi:10.05.2013.
- Tarhan, N. (2012).*Duyguların Psikolojisi* İstanbul: Timaş Yayınları
- Taşdan, M. ve Tiryaki., E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim dergisi*, 33(147), 54-70.
- Tellioğlu, A.(2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tengilimoğlu, D. & Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3),374-399.
- Tezcan, F. (2010). Vakıf ve Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Yabancı Diller İngilizce Bölümü Öğretim Elemanlarının İş Doyumu ve Kuruma Bağlılıklarının İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınar, Y. (2013). Çalışma Yaşamı, Çalışma psikolojisi, (Ed. Bilgin, L. Ve Özdemir, A.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2-29.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatmine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,8(1), 92-107.
- Tuna, Y. (2011). *Güdüler ve Güdülenme. Birey ve Davranış* Ed: S. Ünlü. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite Öğrenenlerinin öznel iyi oluş seviyeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkiye, S. (2011). "Türk Üniversite Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşu Yordayan Sosyodemografik Değişkenler ve Mizah Tarzları", *Eğitim ve Bilim*, 36/160, 158-170.
- Tükel, R. (2009a). "Psikanalitik Açısından Psikopatoloji" *Psikiyatri*, (Ed.Kulaksızoğlu, I. B. Ve ark.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları 34-47
- Tükel, R. (2009b), "Anksiyete Bozuklukları" *Psikiyatri*, (Ed.Kulaksızoğlu, I. B. Ve ark.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 58-91
- Türkdogan, T.(2010). *Üniversite Öğrenenlerinde temel ihtiyaçlarının karşılanma seviyesinin öznel iyi oluş seviyesini yordamadaki rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulupınar, S. (1997). *Hemşirelik Eğitiminin Sorun Çözme Becerisine Etkisi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik AD, İstanbul.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bölümü), Afyonkarahisar.
- Ünlü, S. (2013). *İş ve Yaşamda Motivasyon* (Ed. Tuna, Y.) Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1974.
- Vicente, B., Vielma, M., Jenner, F.A., Mezzina, R., & Lliapas, I. (1993). Attitudes of professional mental health workers to psychiatry. *International Journal of Social Psychiatry*, 39, 131-141.
- Yapıcı, A. (2013) *Akıl sağlığı Ve Din, Psiko-Sosyal Uyum Ve Dindarlık*, Adana: Karahan Kitapevi.
- Yavuz, Ç., (2006). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Öğrenenlerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, D., ve Memiş, A. (2009). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ve üst bilişsel farkındalıklarının öğretmenlik mesleğini tercih etme sebebi

açısından incelenmesi. I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye.

Yelboğa, A.(2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).

Yetim, Ü.(2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Zaman, S. (2008). *İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

EK1-Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Akıl Sağlığı Çalışanlarının İş Doyumu ve Öznel İyi Oluş Durumları ile anksiyete düzeylerini saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde iş doyumuna ilişkin ifadeler, üçüncü bölümde ise öznel iyi oluş durumuna ilgili ifadeler yer almaktadır.

Sizden istenen, ölçeklerde yer alan ifadelere kendinizi göz önünde bulundurarak size en uygun seçeneği işaretlemenizdir.

Araştırma verileri yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacak, başka kişi ya da kurumlarla paylaşılmayacaktır. Ölçekleri tam ve içten cevaplamanız, araştırmanın amacına ulaşması açısından önemlidir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Handan HORASAN

Maltepe Üniversitesi-Klinik Psikoloji

Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgi Formu

1	Cinsiyetiniz	Erkek () Kadın ()
2	Medeni Durumunuz	Evli () Bekar ()
3	Öğrenim Durumunuz	Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
4	Mesleğiniz	Psikolog () Psikiyatrist () Psikolojik Danışman ()
6	Nerede Çalışıyorsunuz?	Hastane () Okul () Psikolojik Danışma Merkezi() Diğer ()
7	Gelir Durumunuz	3000 TL den az () 3001 TL-6000 TL arası () 6001 TL ve üstü ()
8	Günlük Yaptığınız Görüşme Sayısı	1-4 () 5-8 () 9-16 () 17 ve üzeri ()
9	Günlük Çalışma Süreniz	4 saatten az () 5-8 saat() 9 ve üzeri ()
10	Yaşınız	22-30 yaş () 31-35yaş () 36-40yaş ()42 yaş ve üzeri ()
11	Kaç yıldır çalışıyorsunuz?	0-3 yıl() 4-10 yıl () 11-15 yıl ()16 yıl ve üzeri ()

EK 2-Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Aşağıdaki Ölçek **İş doyumu**na İlişkin İfadeleri içermektedir; Sizden beklenen, kendinize en uygun seçeneği işaretlemenizdir.

A.

	Şu anda yapmakta olduğum görevimde;	Beni hiç memnun etmiyor	Beni yeterince memnun etmiyor	Kararsızım	Beniyete rincememnun ediyor	Beni çok memnun ediyor
1	Her zaman meşgul olmamı sağlaması					
2	Tek başına çalışma fırsatının olması					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatının olması					
4	Toplum içinde bir 'birey' olma şansını tanınması					
5	Üst yönetimin yönetme tarzı					
6	Üst Yönetimin karar vermedeki yetkinliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen görevleri yapabiliyor olmak					
8	İşimin sağladığı istihdam güvencesi					
9	Diğer insanlar için bir şeyler yapabilme şansı vermesi					

10	İnsanlara ne yapmaları gerektiğini söyleyebilme fırsatı vermesi					
11	Yeteneklerimi kullanma fırsatı vermesi					
12	Hedeflenen politikaların uygulamaya konulma şekli					
13	Üretim ile yaptığım işin niteliği arasındaki denge					
14	İşimin kendimi geliştirme fırsatı vermesi					
15	Kendi karar verme özgürlüğümü kullanabilmem					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme fırsatının olması					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile olan ilişkileri					
19	İşimi iyi yaptığım için gördüğüm takdir					
20	İşimden elde ettiğim doyum					

Aşağıdaki Ölçek **Öznel İyi Olus** durumuna ilişkin ifadeleri içermektedir; Sizden beklenen, kendinize en uygun seçeneği işaretlemenizdir.

B.

	Açıklama: Bu ölçekte kişiliğinizin ve yaşamınızın çeşitli yönlerine ilişkin ifadeler bulunmaktadır . Bu ifadeleri tek tek okuyarak, ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz.	Hiç uygun değil	Biraz Uygun	Orta Derecede Uygun	Çoğunlukla Uygun	Tamamen Uygun
1	Geleceğe yönelik planlar yapmaktan hoşlanırım.					
2	Yaşamımda zevk alarak yaptığım etkinlik sayısı azdır.					
3	Genel olarak kendimi neşeli hissediyorum.					
4	Geriye dönüp baktığımda istediklerimin çoğunu elde edemediğimi görüyorum.					
5	Kişilik özelliklerimden genel olarak memnunum.					
6	İstediğim nitelikte ve sayıda arkadaşım olmamasına üzülüyorum.					
7	Günlük yaşamımdaki sorumluluklarımı başarıyla yerine getiririm.					
8	Ulaşmak istediğim ideallerim var.					
9	İlgi ve yeteneklerime uygun etkinliklerin yaşamımdaki yeri istediğim ölçüdedir.					

10	Küçük sorunları bile büyütürüm.					
11	Kendimi genel olarak canlı ve enerjik hissedirim.					
12	Yakın gelecekte yaşamımda güzel gelişmeler olacağına inanıyorum.					
13	Kişilerarası ilişkilerde sıklıkla hayal kırıklığı yaşıyorum.					
14	Yaşamıma beni ona bağlayacak anlamlar katmakta zorlanmam.					
15	Beni eğlendiren faaliyetlere yeterince katılamıyorum					
16	Umutlarımın gerçekleşeceğine inanıyorum.					
17	Mümkün olsa geçmiş hayatımı değiştiririm.					
18	Ailemle olan ilişkilerimden memnunum.					
19	Genelde hüzünlü ve düşünceliyim.					
20	Yaşamımda yapmam gerekenleri düşünmek hoşuma gider.					
21	Kendimi yalnız hissediyorum.					
22	Amaçlarıma ulaşmak için çevremdeki olanakları etkili bir şekilde kullanabilirim.					
23	Genel olarak kendimi huzurlu hissediyorum.					
24	Başkalarının mutlu görüldüğü kadar mutlu olmayı isterdim.					
25	Sorunları yaşamın					

	öğretici ve doğal bir parçası					
26	Çevremdeki insanların yaşamlarına imreniyorum					
27	Amaçlarıma ulaşmak için yeterince kararlı davranabilirim.					
28	Yaşamımı genel olarak monoton ve sıkıcı buluyorum.					
29	Sosyal ilişkilerimdeki girişkenlik yanımdan memnunum.					
30	Kendime hedefler koymakta zorlanıyorum.					
31	İç dünyamın zaman geçtikçe zenginleştiğini hissediyorum.					
32	Tanıdığım insanların çoğundan daha fazla sıkıntım var.					
33	Yaşamın zorluklarıyla baş etme gücüne güveniyorum.					
34	Sevilen ve güvenilen biri olduğumu hissediyorum.					
35	Geçmişte yaptığım hatalardan dolayı yoğun suçluluk duygusu yaşıyorum.					
36	Serbest zamanlarımda zevkle vakit geçirecek bir uğraşı bulurum.					
37	Yaşamım başarısızlıklarla dolu.					
38	Güçlükler karşısında çabuk pes ederim.					
39	Çevremde ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim insanlar					

	var.					
40	Sıklıkla ümitsiz ve çökkün hissediyorum.					
41	Okumak ve çalışmak benim için zevkli uğraşılardır.					
42	İsteklerime ve değerlerime uygun bir hayat sürüyorum.					
43	Ailemle olan ilişkilerimde sorunlar yaşıyorum.					
44	Yaşama iyimser bir açıyla bakabilme yönümden memnunum.					
45	Arkadaşlarıma kendimi istediğim gibi ifade edemiyorum.					
46	Başkalarına yardım edebilme ve onlara destek olma becerimden hoşnutum.					

EK 3-Mesleki anksiyeteyi ölçmek için görüşme soruları (Nitel araştırma)

*Aşağıdaki görüşme soruları akıl sağlığı çalışanlarının **mesleki anksiyete durumlarını** araştırmayı amaçlamaktadır. Nitel Araştırma kapasamında **görüşme soruları** aşağıdaki şekildedir;*

1. Mesleğiniz hakkındaki genel düşünceleriniz nelerdir?
2. Mesleğe başlamadan ve mesleğe başladıktan sonraki fikirleriniz arasında bir fark var mı? Ne gibi değişiklikler oldu?
3. Mesleğinizi yaparken kendinizi ne gibi durumlardan kaygılı hissedersiniz?
4. Meslektaşlarınızla ne gibi mesleki paylaşımlarda ve dayanışmada bulunursunuz?
5. Meslekteki rekabet sizi nasıl etkiliyor?
6. Mesleğinizin geleceği ile ilgili kaygılarınız nelerdir?
7. Çalıştığınız grupların özellikleri (ergenler, çocuklar, yaşlılar) açısından tercih ettiğiniz bir grup var mı? Varsa nedenlerini açıklar mısınız?
8. Mesleğinizin size neler kazandırdığını düşünüyorsunuz?
9. Mesleğinizin gelecekte size ne gibi katkıları olacağını düşünüyorsunuz?
10. Mesleğinize yeni başlayacak olanlara neler söylemek istersiniz?

ÖZGEÇMİŞ

Handan HORASAN 1990 yılında Kadıköy’de doğdu. 2008 yılında Bahçeşehir Üniversitesi Psikoloji Bölümünü tam burslu olarak kazandı ve tamamlayarak psikolog ünvanı aldı. Lisans öğrenimi süresince Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Prof. Dr. Bengi Semerci Enstitüsü, Üsküdar Devlet Hastanesi gibi kurumlarda stajyer psikolog olarak görev aldı.

2014 yılında Maltepe Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programına başlamış ve eğitimine devam etmektedir. Bu süreçte yine Erenköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde hastalarla birlikte çalışmalar ve Müzik alanındaki faaliyetlerine hala devam etmektedir. 2015 yılından bu yana Psikoterap-İst Eğitim ve Danışmanlık Merkezinde psikolog olarak görev yapmaktadır.

Çeşitli Psikoterapi eğitimleri alarak kendini geliştirmekte, 2015’te Darıca Psikoterapi Enstitüsünde Prof.Dr. Tahir Özakkaş’ın öğrencisi olarak Bütüncül Psikoterapi Eğitim ve süpervizyon sürecine başlamış ve devam etmektedir.

Psk. Handan HORASAN

handan_horasan@hotmail.com