

OYUN TERAPİSTLERİNİN İŞ DOYUMU

Klinik Psikolog Mehmet Teber
Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep
m.teber@yahoo.com

ÖZ: İş doyumunu, bilimsel literatürde 1900'lü yıllardan itibaren ele alınmıştır. Çeşitli iş gruplarının iş doyumunu araştırılmıştır. Ancak ruh sağlığı çalışanlarının iş doyumunu üzerine yeterli çalışma yapılmamıştır. Özellikle, oyun terapistlerinin iş doyumunu üzerine literatürde herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada Türkiye'de görev yapmakta olan oyun terapistlerin iş doyumları ve bunu etkileyen bazı faktörler araştırılmıştır. Çalışmada eğitim düzeyinin, sosyo-ekonomik düzeyin, mezun olunan alanın, eğitiminin, bu alandaki tecrübenin, oyun terapisinden elde edilen gelirin, mesleğin saygınlığının, bu alanda alınan eğitim süresinin, süpervizyonların ve haftalık yapılan seans sayısının iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye'de görev yapan oyun terapistleridir. Araştırma kapsamında 77 oyun terapistine ulaşılmıştır. Oyun terapistlerinin iş doyumunu belirlemek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Veriler t-testi, Kruskal Wallis-H ve Pearson Korelasyon katsayısı teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada oyun terapistlerinin iş doyumunun yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyumunu ile eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik düzey, eğitmen, alandaki tecrübe, mesleğin algılanan saygınlığı ve alınan süpervizyonlar arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. PDR mezunlarının, oyun terapisinden daha fazla gelir elde edenlerin, eğitim süresi yüksek olanların ve haftalık seans sayısı fazla olanların iş doyumunu daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: iş doyumunu, oyun terapisti, oyun terapisti, iş doyum ölçeği

JOB SATISFACTION OF PLAY THERAPISTS

ABSTRACT: Job satisfaction has been discussed in the scientific literature since 1900s. Job satisfaction of various professional businessgroups has been researched. However, sufficient work has not been done on job satisfaction of mental health workers.No work has been found in the literature especially on the job satisfaction of play therapists. In this study, the job satisfaction of the play therapists in Turkey and some factors that affects job satisfaction researched.The effects of educational level, socio-economic level, the field of graduation, trainer, experience on play therapy, income from play therapy, perceived prestige of play therapy, number of training hours, number of supervision hours and number of weekly sessions on job satisfaction is analyzed. The universe of the study is play therapists who works in Turkey. Within the scope of the research, 77 play therapists were reached. The Minnesota Job Satisfaction Scale was used to determine the job satisfaction of play therapists.The obtained data were analyzed by the t-test, Kruskal Wallis-H and Pearson Correlation Coefficient techniques. As a result of the research, the job satisfaction of the play therapists was found high.It has been found that, level of educational degree, socio-economic level, trainers, the experience in the field, perceived prestige of profession and number of supervisions have no significant effect on job satisfaction. Guidance and psychological counseling graduates, those who earned more income from play therapy, those with a longer training period, and those with more weekly sessions were found to have higher job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, play therapy, play therapist, job satisfaction scale

1. GİRİŞ

Günümüzde insanlar vakitlerinin büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedirler. Burada geçirilen vakit evde ya da dışarıda herhangi bir aktivitede geçirilen vakitten daha fazladır. Bu nedenledir ki, iş doymu yaşam doyumunun da önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Dikmen, 1995). Yapılan araştırmalarda yaşam doymu ile iş doymu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Dikmen, 1995; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011).

İş doymu kavramı, 1920'li yıllarda ortaya atılmış, 1930-40'lı yıllarda daha detaylı şekilde araştırılmaya başlanmıştır (Kağan, 2010). İş doymu birçok şekilde tanımlanmıştır. Bazı araştırmalarda iş doymu, çalışanların işine veya çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği tutum olarak tanımlanırken (Yüksel ve Adıgüzel 2015; Yüksel ve Yüksel 2014); birçok araştırmada ise iş doymu, genel olarak çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanmıştır (Akin ve Koçak, 2007; Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Güçlü ve Zaman, 2011).

Yapılan araştırmalarda iş doymunun çalışanların iş yerindeki başarılarını, verimli çalışmasını ve çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Yılmaz ve Murat 2008). Bu nedenledir ki, çalışanların iş yerinde geçirdikleri süre içinde elde ettikleri tatmin birçok araştırmaya konu olmuştur (Aydın, Uysal ve Sarier, 2012; Yılmaz ve Ceylan, 2011). Bu alanda birçok ölçek geliştirilmiş ve çeşitli meslek gruplarının iş doymuları ölçülmüştür. Yapılan birçok çalışmada iş doymunu etkileyen faktörler araştırılmıştır (Tor, 2011; Yaşan, Eşsizoglu, Yalçın ve Özkan, 2008). Bu faktörler genel olarak psikolojik faktörler ve demografik faktörlerdir (Yılmaz ve Dönmez, 2013). Bu araştırmada daha çok demografik faktörlerin iş doymu üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Değişik çalışmalarda iş doymunun demografik değişkenlerle ilişkisine bakılmış; yaş ve cinsiyetin iş doymu üzerindeki etkisine ilişkin çelişkili sonuçlar bulunmuştur. Örneğin Yüksel ve Yüksel'in (2014) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada yaş ve cinsiyetin iş doymu üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur. Aksine Hamamcı, Oskargil ve İnanç (2004) tarafından okul psikolojik danışmanları üzerinde yapılan araştırmada cinsiyetin iş doymu ile ilişkili olduğu görülmüştür. Aynı durum iş doymu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki için de geçerlidir. Kağan (2010) tarafından okulda görev alan rehber öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, eğitim düzeyi ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna karşın Birgili, Salış ve Özdemir (2010), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada eğitimin düzeyinin iş doymu ile ilişkili olmadığını bulmuştur.

Farklı araştırmalarda, alınan eğitime uygun iş yapmanın iş doymu üzerindeki etkisine bakılmış ve pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur (Güçlü ve Zaman, 2011; Yılmaz ve Dönmez, 2013). Mesleki profesyonellik ve mesleki gelişimin de iş doymuna etkisi incelenen konuların başında gelmektedir. Altinkurt ve Yılmaz (2014) araştırmalarında mesleki profesyonellik ve iş doymu arasındaki ilişkiyi orta düzeyde anlamlı bulmuştur. Meslekte profesyonellik arttıkça iş doymu da artmaktadır. Aynı sonuç okullarda çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde yapılan araştırmada da rapor edilmiştir (Hamamcı ve ark., 2004). Mesleki gelişime verilen önem arttıkça iş doymu artmaktadır. İş doymu ile işten elde edilen gelirin araştırıldığı araştırmalarda vardır ve bu çalışmalarda gelir arttıkça iş doymunun da arttığı görülmüştür (Havle, İlnem, Yener ve Gümüş, 2008).

Mevcut literatür incelendiğinde ruh sağlığı uzmanlarının, psikologların ve rehber öğretmenlerin iş doymu üzerine sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalardan birinde Güçlü ve Zaman (2011) alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doymularının yüksek düzeyde olduğunu bulmuştur. Hamamcı ve arkadaşları (2004), psikolojik danışmanların mesleki doymunu araştırmış; seminerlere ve konferanslara katılmanın, meslektaşlarla mesleki konuları tartışmanın, meslek ile ilgili yayınları okumanın ve cinsiyetin mesleki doymun önemli yordayıcıları olduğunu bulmuştur. Havle ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmada İstanbul'daki 226 psikiyatristin iş doymunu araştırmış ve psikiyatristlerin iş doym puanlarının ortalamasını 66.52 olarak bulmuştur. Bu, orta düzey bir iş doymu olarak yorumlanabilir. Bu araştırmada erkek psikiyatristlerin iş doymununun, kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Roma'da yapılan bir çalışmada ruh sağlığı çalışanlarının iş doym düzeyleri araştırılmış, birçok çalışanın işinden tatmin olmadığı görülmüştür. Çalışanların iş doym düzeyleri ancak orta

düzyededir (Gigantesco, Picardi, Chiaia, Balbi ve Morosini, 2003). Ursula ve Steven (1998), ruh sağlığı çalışanlarının iş doyumunu belirleyen faktörleri incelemiş ve üstlerden alınan olumlu geribildirim, meslekten elde edilen gelirin ve işyerinde sunulan ek fırsat ve ikramiyelerin iş doyumunu üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Finlandiya’da yapılan bir araştırmada ruh sağlığı çalışanlarının iş doyumunu arttıran önemli faktörlerden birinin düzenli olarak alınan klinik süpervizyonlar olduğu saptanmıştır (Hyrkas, 2005).

Bilindiği üzere ruh sağlığı alanı içerdiği uzmanlık alanları itibariyle geniş bir yelpazeye sahiptir. Teorik yaklaşımların farklı oluşuna göre davranışçı, analitik, bilişsel-davranışçı, hümanistik-varoluşçu gibi farklı terapötik oryantasyonlar mevcuttur. Yine uygulamanın yapıldığı hedef kitle açısından da çocuk, ergen, yetişkin ve yaşlı bireylerle çalışılabilmektedir. Tüm bu farklı yönelimler içinde oyun terapisi 100 yıllık geçmişine psikoterapi uygulamaları içinde özel bir yere sahiptir. Yurt içi ve yurt dışı çalışmalarında ruh sağlığı alanında yapılan kısıtlı sayıdaki araştırmada ağırlıklı olarak psikolog ve psikiyatristlerin iş doyumunu incelenmiş, özel meslek gruplarından oyun terapistlerinin iş doyumunun pek incelenmediği gözlemlenmiştir.

Oyun terapisi, özellikle çocukların psikososyal sorunlarının çözülmesine ve ideal gelişimin desteklenmesine, oyunun terapötik gücünden faydalanılarak yardımcı olma sürecidir (Association for Play Therapy, 2016). Avrupa’da yaklaşık 100 yıllık bir geçmişe sahip olan oyun terapisi ülkemizde yeni gelişen terapi yöntemlerinden biridir. Bu alandaki uzmanlık eğitimleri 2010 yılından sonra açılmaya başlamıştır. Oyun terapisi, farklı kuramsal modellerden oluşmaktadır. Bu kuramsal modelleri sistemli bir biçimde kullanan, oyun terapisi alanında gerekli eğitimleri ve süpervizyonları almış terapistlere oyun terapisti denmektedir.

Bilimsel literatürde psikologların ve diğer ruh sağlığı çalışanlarının iş doyumunu ele alan kısıtlı sayıda araştırma bulunmaktadır. APA ve ULAKBİM veri tabanlarında yapılan incelemelerde ülkemizde ve dünyada oyun terapistlerinin iş doyumunu ele alan bilimsel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Oyun terapisi Türkiye’de yeni gelişmekte olan bir alandır. Bu alanda yeteri kadar araştırma bulunmamaktadır. Bu açıdan bu çalışmanın Türkiye’deki bir boşluğu dolduracağı, oyun terapisini seçecek olan ruh sağlığı çalışanlarına yol göstereceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı oyun terapistlerinin iş doyumunu ve bunu etkileyen bazı faktörleri araştırmaktır. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1) Oyun terapistlerinin içsel, dışsal ve genel iş doyumunu düzeyleri, eğitim seviyesine, sosyo-ekonomik düzeye, mezun oldukları alana, oyun terapisi eğitimini kimden aldıklarına, oyun terapistliği tecrübesine, oyun terapisinden elde edilen gelire ve mesleğin algılanan saygınlığına bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?

2) Oyun terapisi konusunda alınan eğitim süresi, alınan süpervizyon saati ve haftalık yapılan oyun terapisi seansı ile içsel, dışsal ve genel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

Birbirini etkileme ihtimali olan iki farklı durum arasındaki ilişkilerin farklı değişkenler yönünden incelendiği araştırmalara korelasyonel araştırmalar denmektedir. Bu çalışma da korelasyonel desenle gerçekleştirilmiş bir araştırmadır. Araştırma sonucunda katılımcıların görüşleri betimlenmiş, çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılarak aralarındaki ilişkiler incelenmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’deki resmi ya da özel kurumlarda oyun terapisini uygulayan oyun terapistleridir. Çalışma grubunu uygulamaya katılmayı kabul eden ve ulaşılabilen 77 oyun terapisti oluşturmaktadır. Katılımcıların 72’si kadın (% 93.5) ve 5’i erkektir (% 6.5). Katılımcıların yaş ortalaması 32.74’tür. Araştırma katılımcılarının 28’i lisans (% 36.4), 49’u lisansüstü (% 63.6) mezundur. Katılımcıların 48’i psikoloji (% 62.3), 20’si psikolojik danışmanlık ve rehberlik (PDR) (%)

26) ve 9'u da eğitim bilimleri, okul öncesi öğretmenliği gibi diğer alanlardan (% 11.7) mezun olmuştur.

Türkiye'de uzun yıllar oyun terapisi eğitimi veren birkaç kurum bulunmaktadır. Oyun Terapistleri Derneği, Ekip Norma Razon, Psikoloji İstanbul ve Nadis Danışmanlık bunların başlıcalarıdır. Bu kurumlar 2010 yılından bu yana Türkiye'de oyun terapisi alanında eğitimler vermektedir. Bu dört kurumdan eğitim almış yaklaşık 500 kişiye Survey Monkey'de hazırlanan araştırma ölçekleri e-posta yolu ile gönderilmiştir. E-postaya dönüş yapan 77 oyun terapisti olmuştur. Veriler 2016 yılının Aralık ayı içinde toplanmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki adet veri toplama aracı kullanılmıştır. İlki araştırmacının kendisi tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" dur. Diğeri ise Minnesota İş Doyum Ölçeği'dir.

Kişisel Bilgi Formu. Bu formda oyun terapistlerinin yaşı, cinsiyeti, algılanan sosyo-ekonomik düzeyi, eğitim düzeyi, mezun oldukları alanlar, oyun terapisi konusunda aldıkları eğitim süresi, oyun terapisi eğitimini kimden aldıkları, oyun terapisi alanında ne kadar süre ile süpervizyon aldıkları, haftalık yaptıkları oyun terapisi seans sayısı, oyun terapisti olarak çalıştıkları yıl, oyun terapisti olarak elde ettikleri gelirin tatmin edicilik düzeyi, Türkiye'de oyun terapistliği mesleğinin algılanan saygınlık düzeyi sorulmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ). Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir (akt. Baycan, 1985). Bu ölçek 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. MİDÖ iç doyum, dış doyum ve genel doyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde 20 maddeden oluşmaktadır ve puanlaması 20-100 arasındadır (Baycan, 1985). 0-25 puan düşük iş doyumunu, 26-74 arası orta iş doyumunu ve 75 ve üzeri puan ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Akpınar ve Taş, 2011). Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı .83 ve test-tekrar test güvenirliği .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ülkemizdeki güvenirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur (Karababa ve Kapıkıran, 2014). Baycan'ın gerçekleştirdiği geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa değerleri içsel doyum için .85, dışsal doyum için .82 olarak elde edilmiştir (akt. Aytekin ve Kurt, 2014).

2.3. Verilerin Analizi

MİDÖ ve Kişisel Bilgi Formu'ndan elde edilen verilerin analizinde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın ilk sorusunda belirtilen gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığına bakmak için t-test ve Kruskal Wallis-Hanaliz teknikleri kullanılmıştır. Alt gruplardan herhangi birisinde kişi sayısı 20'nin altına düştüğü için Kruskal Wallis-Hteknigi tercih edilmiştir. İkinci sorudaki değişkenlerin korelasyonlarını saptamak içinse Pearson korelasyon katsayıları kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Katılımcılar oyun terapisi alanında ortalama 139.40 (\pm 134.11) saat eğitim almışlardır. Oyun terapisi alanındaki tecrübe ortalaması 2.73 (\pm 2.81) yıldır. Haftalık yaptıkları ortalama oyun terapisi seansı 6.66'dır (\pm 5.27). Toplamda terapistler ortalama 34.82 (\pm 33.35) saat süpervizyon almışlardır. Oyun terapisi mesleğinin algılanan saygınlık puanı 9 üzerinden 6.05 (\pm 134.11), oyun terapisinden elde edilen gelirin tatmin edicilik düzeyi 9 üzerinden 3.83'tür (\pm 2.36). Çalışmada oyun terapistlerinin genel iş doyum puan ortalaması 80.55 (\pm 10.8), içsel doyum ortalaması 26.52 (\pm 4.8) ve dışsal doyum ortalaması 54.03'tür (\pm 6.6).

3.1. Gruplara Göre İş Doyumları Arasındaki Farklılıklar

Araştırmaya katılan oyun terapistlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim düzeyine göre (lisans ve lisansüstü) farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda,

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(75)}=0.60$, $p>.05$, $d=.147$). Eğitim düzeyine göre içsel doyum ($t_{(75)}=0.31$, $p>.05$, $d=.075$) ve dışsal doyum ($t_{(75)}=0.75$, $p>.05$, $d=.181$) ortalamaları arasında da anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan oyun terapistlerinin iş doyum düzeylerinin algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre (orta ve yüksek) farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(74)}=1.62$, $p>.05$, $d=.484$). Sosyo-ekonomik düzeye göre içsel doyum ($t_{(74)}=1.43$, $p>.05$, $d=.428$) ve dışsal doyum ($t_{(74)}=1.57$, $p>.05$, $d=.476$) ortalamaları arasında da anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan oyun terapistlerinin iş doyum düzeylerinin mezun oldukları lisans bölümüne göre (psikoloji, PDR ve diğer) farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=8.87$, $p<.05$, $\eta^2=.613$). Aynı şekilde mezun oldukları lisans bölümüne göre grupların içsel doyum ($\chi^2=8.46$, $p<.05$, $\eta^2=.593$) ve dışsal doyum ($\chi^2=6.50$, $p<.05$, $\eta^2=.489$) sıra ortalamaları arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş doyum düzeylerindeki bu farka ilişkin etki büyüklüğü incelendiğinde; genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu için orta (medium) etki düzeyinde olduğu görülmektedir. Oyun terapistlerinin genel iş doyumunu ile içsel ve dışsal doyum alt boyutunun mezun oldukları lisans bölümü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda PDR mezunları ile diğer bölüm mezunları arasında PDR mezunları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($U_{genel}=369.00$, $U_{içsel}=332.50$, $U_{dışsal}=405.00$, $p<.05$).

Araştırmaya katılan oyun terapistlerinin iş doyum düzeylerinin eğitimin kimden alındığına göre (yerli uzman, yabancı uzman ve her ikisi) farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=.27$, $p>.05$, $\eta^2=.00$). Aynı şekilde eğitimin kimden alındığı değişkenine göre grupların içsel doyum ($\chi^2=.02$, $p>.05$, $\eta^2=.00$) ve dışsal doyum ($\chi^2=.79$, $p>.05$, $\eta^2=.00$) grup sıra ortalamaları arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan oyun terapistlerinin iş doyum düzeylerinin oyun terapisi alanındaki tecrübesine göre (tecrübesiz, 1-3 yıl tecrübeli, 4 yıl ve üzeri tecrübeli) farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4.42$, $p>.05$, $\eta^2=.353$). Aynı şekilde oyun terapisi alanındaki tecrübesine göre grupların içsel doyum ($\chi^2=4.07$, $p>.05$, $\eta^2=.326$) ve dışsal doyum ($\chi^2=3.28$, $p>.05$, $\eta^2=.255$) grup sıra ortalamaları arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan oyun terapistlerinin iş doyum düzeylerinin oyun terapisinden elde ettikleri gelire göre (düşük, orta ve yüksek) farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=13.78$, $p<.05$, $\eta^2=.831$). Aynı şekilde oyun terapisinden elde ettikleri gelir değişkenine grupların içsel doyum ($\chi^2=9.45$, $p<.05$, $\eta^2=.641$) ve dışsal doyum ($\chi^2=13.29$, $p<.05$, $\eta^2=.811$) grup sıra ortalamaları arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Etki büyüklüğü incelendiğinde; genel iş doyumunu için yüksek (high), içsel iş doyumunu için orta, dışsal doyum için yüksek (high) etki düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Oyun terapistlerinin genel iş doyumunu ile içsel ve dışsal doyum alt boyutunun oyun terapisinden elde ettikleri gelire göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda yüksek gelir düzeyi ile diğer gelir düzeyleri arasında yüksek gelir lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($U_{genel}=428.00$, $U_{içsel}=463.00$, $U_{dışsal}=408.00$, $p<.05$).

Araştırmaya katılan oyun terapistlerinin iş doyum düzeylerinin mesleğin algılanan saygınlığına göre (düşük, orta ve yüksek) farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4.73$, $p>.05$, $\eta^2=.376$). Aynı şekilde terapistlerin oyun terapisi alanındaki tecrübesine göre grupların içsel doyum ($\chi^2=4.72$, $p>.05$, $\eta^2=.375$) ve dışsal doyum ($\chi^2=3.89$, $p>.05$, $\eta^2=.311$) grup sıra ortalamaları arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

3.3. Eğitim Süresi, Süpervizyon Saati ve Seans Sayısı ile İş Doymu Arasındaki İlişkiler

Oyun terapistlerinin iş doym ölçeği alt boyutları ile aldıkları oyun terapisi eğitim süresi arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda oyun terapisi eğitim süresi ile genel iş doymu ($r=.26, p<.05$); içsel doym ($r=.26, p<.05$) ve dışsal doym ($r=.24, p<.05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Oyun terapisi alanında alınan eğitimlerin süresi arttıkça, iş doymu da artmaktadır.

Oyun terapistlerinin iş doym ölçeği alt boyutları ile aldıkları süpervizyon saati arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda süpervizyon saati ile genel iş doymu ($r=.15, p>.05$); içsel doym ($r=.12, p>.05$) ve dışsal doym ($r=.16, p>.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Oyun terapistlerinin iş doym ölçeği alt boyutları ile haftalık yaptıkları oyun terapisi seans sayısı arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda haftalık yaptıkları seans sayısı ile genel iş doymu ($r=.37, p<.05$); içsel doym ($r=.34, p<.05$) ve dışsal doym ($r=.35, p<.05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Terapistlerin haftada yaptıkları oyun terapisi seans sayısı arttıkça iş doymuları da artmaktadır.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1. Tartışma

Araştırmada oyun terapistlerinin genel iş doym puan ortalaması 80.55 olarak bulunmuştur ve bu yüksek iş doymu olarak yorumlanabilmektedir. Havle ve arkadaşlarının (2008), MİDÖ ile psikiyatristler üzerinde yaptığı araştırmada psikiyatristlerin iş doym puan ortalaması 66.52 bulunmuştur. Kağan (2010) aynı ölçek ile rehber öğretmenlerin iş doymlarını ölçmüş ve iş doym puan ortalaması 71.54 çıkmıştır. Güçlü ve Zaman (2011) alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doymu araştırmış ve iş doym ortalamalarını 71.82 olarak bulmuştur. Bu açıdan bakıldığında oyun terapistlerinin iş doymu ortalamasının psikiyatristlerin ve rehber öğretmenlerin üzerinde olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada lisans ve lisansüstü mezunlarının iş doymuları arasında anlamlı fark saptanamamıştır. Eğitim düzeyi ile iş doymunu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Birgili ve arkadaşlarının (2010) sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmada eğitim düzeyi ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı şekilde rehber öğretmenler üzerinde araştırma yapan Kağan (2010) eğitim düzeyi ile iş doymu arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Buna karşın Çekin (2013) Kur'an kursu eğitimcileri üzerine yaptığı araştırmada eğitim düzeyi ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki rapor etmiştir. Bu araştırma sonucuna göre eğitim düzeyi yükseldikçe iş doymu azalmaktadır.

Bu araştırmada psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü (PDR) mezunlarının iş doymlarının diğer bölümlerden anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Literatürde bu alanda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kağan (2010) okul rehber öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada aynı şekilde PDR mezunu olanların, psikoloji ya da diğer alan mezunlarına göre iş doymlarını anlamlı düzeyde yüksek bulmuştur. Ekşi, Ismuk ve Parlak'ın (2015) okul psikolojik danışmanları üzerine yaptığı bir başka iş doymu araştırmasında ise PDR mezunları ile diğer bölüm mezunları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu araştırma mesleki çalışma süresinin, diğer deyişle meslekteki tecrübenin iş doymu ile ilişkili olmadığını göstermiştir. Aynı sonuç veteriner hekimler üzerine araştırma yapan Babaoğlu Cevizci ve Arslan (2012) ile Aksoy ve Polat'ın (2013) araştırmalarında bulunmuştur. Kağan'ın (2010) rehber öğretmenler üzerindeki araştırmasında da kıdemin iş doymu ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Bu haliyle bu araştırma birçok çalışmanın bulguları ile tutarlılık göstermektedir.

Bu araştırmada gelir düzeyi ile iş doymu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir işten

elde edilen gelir arttıkça, iş doyumu da artmaktadır. Birçok araştırma ile bu sonuç desteklenmektedir (Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011; Eğinli, 2009; Havle ve arkadaşları, 2008). Bu araştırma ruh sağlığı alanında yapılan ve gelir düzeyi ile iş doyumunu inceleyen diğer araştırmalarla tutarlılık göstermektedir (Hamamcı ve ark., 2004; Kağan, 2010).

Bu araştırmada oyun terapisi mesleğini saygın bir meslek olarak algılayan oyun terapistlerinin iş doyumunun farklılaşmasına yönelik bir bulguya rastlanmamıştır. Farklı meslek gruplarının iş doyum düzeyini araştıran McCormick ve Tiffin (akt. Çelen, Piyal, Karaodul ve Demir, 2004) iş doyumunu belirleyen önemli faktörlerden birinin mesleğin saygınlığı olduğunu belirtmiştir. Mesleğin saygınlığı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2010).

Bu araştırmada oyun terapistlerinin kendini geliştirmek için aldıkları eğitim süresi ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Oyun terapisi alanında daha fazla eğitim alan terapistlerin iş doyumunu daha yüksektir. Daha fazla eğitim almak, kişinin mesleki gelişimini devam ettirdiğinin göstergelerinden biridir. Hamamcı ve arkadaşları (2004) yaptıkları araştırmada psikolojik danışmanların kendilerini geliştirmeleri ile meslek doyumları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yine aynı araştırmada konferans ve seminerlere katılmanın iş doyumunun önemli yordayıcısı olduğu görülmüştür. Aynı sonuç bu araştırma ile de desteklenmiştir.

Bu verilerin dışında oyun terapistlerin iş doyumunu ile aldıkları süpervizyon saatleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çok fazla süpervizyon alıyor olmak iş doyumunu etkilememektedir. Ancak Hyrkas (2005) araştırmasında ruh sağlığı çalışanlarının iş doyumunda düzenli alınan klinik süpervizyonların önemli olduğunu saptamıştır.

Araştırmaya göre oyun terapisi eğitiminin kimden alındığı da iş doyumunu ile ilişkili görünmemektedir. Buna karşın oyun terapistlerinin bir hafta içinde yaptığı oyun terapisi seansı arttıkça iş doyumunu artmaktadır. Oyun terapisi eğitimi almış ama uygulama imkânı pek olmayan terapistlerin iş doyumunu düşük çıkmıştır.

Özetle denilebilir ki, oyun terapistliği Türkiye’de yeni bir meslektir. Bu mesleği seçenlerin iş doyumları yüksektir. Bu sonuç, oyun terapistliği alanını seçecek ruh sağlığı alanından mezun olan öğrencilere fikir verebilecek niteliktedir. PDR mezunlarının iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur. Bu durum genelde öğretmen olarak algılanan rehberlik mezunlarının oyun terapisti unvanını almakla, kendilerini bir öğretmen olarak değil de daha çok ruh sağlığı çalışanı olarak algılamaları ile ilişkili olabilir. Kişinin kendini geliştirmesi, birçok araştırmada iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur. Oyun terapisi alanında alınan eğitimlerin sayısı arttıkça iş doyumunu artmaktadır. Aldığı eğitimi uyguluyor olmak iş doyumunu arttıran diğer bir etmendir.

4.2. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar için Öneriler

Öncelikle bu araştırmada kısıtlı sayıda oyun terapistine ulaşılmıştır. Gelecekte daha büyük bir örneklem ile bu çalışmayı tekrarlamak faydalı olabilir. Kendi işine sahip olan terapistlerle, bir kuruma bağlı olarak çalışan oyun terapistlerinin ya da resmi ya da özel kurumlarda çalışan terapistlerin iş doyum düzeyleri karşılaştırılabilir. Neden PDR mezunlarının daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamak için farklı araştırmalar yapılması da önerilmektedir. Alınan eğitim süresi arttıkça iş doyumunu artmıştır. Aynı durumun alınan süpervizyonlar için de geçerli olması beklenmektedir. Çünkü süpervizyonlar da mesleki gelişimin bir parçasıdır. Süpervizyonların neden iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığına bakmak için ileri araştırmalar yapılabilir. Bununla birlikte algılanan mesleki saygınlığın neden iş doyumunu üzerinde etki etmediğini belirlemek amacıyla yeni araştırmalar düzenlenebilir. Gelecek çalışmalarda farklı terapi ekollerini (bilişsel davranışçı terapiler, analitik terapiler, varoluşçu terapiler vb.) kullanan terapistlerinin iş doyumlarını ele almak da yararlı olacaktır. Oyun terapisi de kendi içinde birçok farklı ekolden oluşmaktadır. Gelecek araştırmalarda oyun terapistleri içinde çocuk merkezli oyun terapistleri, deneyimsel oyun terapistleri ya da theraplay oyun terapistleri gibi farklı ekollerdeki terapistlerin doyum düzeyleri arasındaki farka da bakılabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doymu arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 51, 353-370.
- Akpınar, A. T. ve Taş, Y. (2011). Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doymu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11(4), 161-165.
- Aksoy, N. ve Polat, C. (2013). Akdeniz Bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doymu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 10(2), 45-53.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(2), 57-71.
- Association for Play Therapy (2016). *Play therapy makes a difference*. <http://www.a4pt.org/?page=ptmakesadifference> adresinden alınmıştır.
- Aydın, A., Uysal, Ş. ve Sarier, Y. (2012). The effects of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 356-362.
- Aytekin, A. ve Kurt, F. Y. (2014). Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doymu ve etkileyen faktörler. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi*, 4(1), 51-58.
- Babaoğlu, Ü. T., Cevzici, S. ve Arslan, M. (2012). İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri. *Kafkas Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dergisi*, 18(4), 599-604.
- Baycan, A. (1985). An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Birgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2010). Sağlık çalışanlarının iş doymunu etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 27-37.
- Çekin, A. (2013). Kuran kursu öğreticilerinin iş doymu düzeyinin farklı değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 23-34.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G. ve Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doymu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3), 296-318.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doymunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 28(4), 69-74.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doymu ve yaşam doymu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doymu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doymuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doymunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma özyeterliliği ve dinlenme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Gigantesco, A., Picardi, A., Chiaia, E., Balbi, A. ve Morosini, P. (2003). Brief report: Job satisfaction among mental health professionals in Rome, Italy. *Community Mental Health Journal*, 39(4), 349-355.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doymuları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Hamamcı, Z., Oskargil, E. ve İnanç, N. (2004). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doymaları ile ilişkinin incelenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya.
- Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F., ve Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doymu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*, 21(1-4), 4-13.
- Hyrkas, K. (2005). Clinical supervision, burnout and job satisfaction among mental health and psychiatric nurses in Finland. *Issues in Mental Health Nursing*, 26(5), 531-556.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doymularının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 30-55.
- Karababa, A. ve Kapıkıran, N. A. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doymunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 138-147.
- Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N. ve Piyal, B. (2010). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doymu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4), 241-250.

- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Ursula, M., Steven, P. S. (1998). Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers. *Social Work in Health Care*, 28(2), 51-62.
- Yaşan, A., Eşsizoglu, A., Yalçın, M. ve Özkan, M. (2008). Bir üniversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinde iş memnuniyeti, anksiyete düzeyi ve ilişkili etmenler. *Dicle Tıp Dergisi*, 35(4), 228-233.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-294.
- Yılmaz, H. A. ve Dönmez, M. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- Yılmaz, Z. ve Murat, M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, E. M. (2011). İş ve yaşam doyumunu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559-572.
- Yüksel, O. ve Adıgüzel, O. (2015). Kamu hastaneleri birliği kapsamında yer alan sağlık kurumlarında çalışanlar açısından personel güçlendirmenin iş tatmini ve iş motivasyonu üzerine etkilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi . *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 1019-1027.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Teber, M. (2017). Oyun terapistlerinin iş doyumunu, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 38-46.