



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM
DALI

ÖZ ANLAYIŞ PROGRAMININ SAĞLIK
ÇALIŞANLARINDA ÖZ ANLAYIŞ VE ÇALIŞMA
YAŞAM KALİTESİNE ETKİSİ

Melikegöl Bedir

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Ayşe Eliüşük Bülbül

Konya, 2023

Yazar Adı, Soyadı	Tez Adı	Tez Türü	Yıl
Melikegül Bedir	Öz Anlayış Programının Sağlık Çalışanlarında Öz Anlayış ve Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi	Yüksek Lisans	2023

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM
DALI

ÖZ ANLAYIŞ PROGRAMININ SAĞLIK
ÇALIŞANLARINDA ÖZ ANLAYIŞ VE ÇALIŞMA
YAŞAM KALİTESİNE ETKİSİ

Melikegöl Bedir

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Ayşe Eliüşük Bülbül

Konya, 2023



T.C.



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Adı Soyadı	Melikegül Bedir
Numarası	205231012008
Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
Bilim Dalı	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Programı	Yüksek Lisans
Tezin Adı	Öz Anlayış Programının Sağlık Çalışanlarında Öz Anlayış ve Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

05.2023

Melikegül Bedir

ÖNSÖZ

Yüksek lisans sürecindeki yardım ve desteklerinden dolayı değerli tez danışmanım Doç. Dr. Ayşe Eliüşük Bülbül'e,

Her zaman bana destek veren ancak şimdi yanımda olamayan canım babama,

Hayatımın her anında yanımda olup, daima sevgisini hissettiğim ve her yolculuğumda yanı başımda olan sevgili aileme,

Bana bu süreçte destek olan arkadaşlarıma tüm kalbime teşekkür ederim.

Melikegöl BEDİR

Konya, 2023

**ÖZ ANLAYIŞ PROGRAMININ SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖZ
ANLAYIŞ VE ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNE ETKİSİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Melikegöl BEDİR
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Mayıs/2023

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarının öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesini yükseltmeyi hedefleyen bir psiko-eğitim programının sağlık çalışanları üzerinde etkililiğinin sınanmasıdır. Araştırmanın bağımsız değişkenini öz anlayış programı, bağımlı değişkenini ise; araştırmaya katılanların “Öz Anlayış Ölçeği”ne ve Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği’ne verdikleri cevaplardan elde edilen öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi puanları oluşturmaktadır. Araştırmada ön-test son- test deney, kontrol gruplu yarı deneysel model kullanılmıştır. Araştırma 2021-2022 yılları arasında Ankara Bilkent Şehir Hastanesinde görevini yapan 14’ü kadın 8’i erkek sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Deney ve kontrol grupları kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma sürecinde deney grubuna 7 oturumluk “Öz Anlayış Programı” uygulanmış, kontrol grubuna ise herhangi bir eğitim verilmemiştir. Araştırma sorularının test edilmesi için betimsel istatistikler ve grup içinde, gruplar arasında ön-test, son-test ölçümler arasında farkın anlamlılığını belirlemek için Wilcoxon Sıralı İşaretler Testi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Deney grubunun öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi puanlarında deneysel işlem sonrasında anlamlı bir artış olmuştur. Deneysel işlem sonrasında deney grubunun öz anlayış puan ortalamaları, kontrol grubunun puan ortalamalarından anlamlı olarak yüksektir, çalışma yaşam kalitesinin alt boyutlarından mesleki alanda şefkat tatmini ve şefkat yorgunluğu puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermezken tükenmişlik alt boyutunun deney grubu lehine anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öz Anlayış, Çalışma Yaşam Kalitesi, Psikoeğitim

Sayfa Sayısı: 132

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ayşe Eliüşük BÜLBÜL

**THE EFFECT OF SELF-COMPASSION PROGRAM ON SELF
COMPASSION AND PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE
HEALTHCARE PROFESSIONALS
(Master Thesis)**

**Melikegöl BEDİR
SELCUK UNIVERSITY
INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES**

May/2023

ABSTRACT

The purpose of this research; is to test the effectiveness of a psycho-education program aimed at increasing the self-compassion and professional quality of life on health workers. The independent variable of the research is the self-compassion program, and the dependent variable is; The self compassion and professional life of quality scores obtained from the answers of the participants to the "Self-Compassion Scale" and the "Professional Quality of Life Scale" constitute. In the research, pre-test post-test experiment and quasi-experimental model with control group were used. The research was carried out with the participation of 14 female and 8 male health workers who worked at Ankara Bilkent City Hospital between 2021-2022. Experimental and control groups were determined by easily accessible sampling method. During the research process, a 7-session "Self-Compassion Program" was applied to the experimental group, and no training was given to the control group. Descriptive statistics were used to test the research questions and Wilcoxon Ordered Signs Test and Mann Whitney U Test were used to determine the significance of the difference between pretest and posttest measurements within the group and between the groups. There was a significant increase in the self compassion and proffesional quality of life scores of the experimental group after the experimental procedure. After the experimental procedure, the mean score of self-compassion of the experimental group was significantly higher than the mean score of the control group, while the mean scores of compassion satisfaction and compassion fatigue in the professional field, which are sub-dimensions of proffesional of life quality, did not show a significant difference, it was observed that the burnout sub-dimension differed significantly in favor of the experimental group.

Keywords: Self-Compassion, Proffesional Quality of Life, Psychoeducation

Number of Pages: 132

Thesis Consultant: Associate Professor Ayşe Eliüşük Bülbül



KISALTMALAR

Vd. : ve diğerleri



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Deney Desen Süreç Basamakları.....	34
Tablo 2. Deney ve Kontrol Grubuna Ait Betimleyici İstatistikler	34
Tablo 3. Deney ve Kontrol Grupları.....	36
Tablo 4. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Öz Anlayış Ölçeği Ön Test Puanlarının Karşılaştırılması.....	38
Tablo 5. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ön -Test Puanlarının Karşılaştırılması	38
Tablo 6. Deney ve Kontrol Grubu, Ön-test, Son-test Öz Anlayış Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	54
Tablo 7. Deney ve Kontrol Grupları, Ön Test, Son Test, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına Göre Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları	55
Tablo 8. Deney Grubunun Öz Anlayış Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması.....	56
Tablo 9. Deney Grubunun Çalışma Yaşam Kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu) Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması	57
Tablo 10. Kontrol Grubunun Öz-Anlayış Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması.....	58
Tablo 11. Kontrol Grubunun Çalışma Yaşam Kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu) Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması	59
Tablo 12. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Öz Anlayış Ölçeği Son -Test Puanlarının Karşılaştırılması.....	60

Tablo 13. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu), Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması	61
---	----



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	v
ÖNSÖZ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Soruları	4
1.4. Araştırmanın Önemi	5
1.5. Sayıtlar	6
1.6. Sınırlılıklar	6
1.7. Tanımlar	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Öz Anlayış	7
2.2. Öz Anlayış Boyutları	10
2.2.1. Öz Şefkat (Self-Kindness)' e karşı Öz Eleştiri (Self-Judgment) ...	10
2.2.2. Ortak Paydaşım (Common Humanity)' a karşı İzolasyon (Isolation)	11

2.2.3. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness)'a karşı Aşırı Özdeşleşme (Over-identification).....	11
2.3. Öz Anlayış Konusunda Yapılan Araştırmalar.....	13
2.4. Oturumlarda Belirlenen Kavramlar	20
2.5. Çalışma Yaşam Kalitesi	21
2.5.1. Mesleki Alanda Şefkat Tatmini (Compassion Satisfaction).....	23
2.5.2. Tükenmişlik (Burnout)	24
2.5.3. Şefkat Yorgunluğu (Compassion Fatigue)	25
2.6. Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlgili Çalışmalar	28
3. YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Modeli	33
3.2. Araştırma Grubu.....	34
3.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Oluşturulması	36
3.4. Veri Toplama Araçları	39
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	39
3.4.2. Öz Anlayış Ölçeği (Self Compassion Scale).....	39
3.4.3. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği (Professional Quality of Life Scale) 40	
3.5. Verilerin Toplanması.....	40
3.6. Deneysel İşlem.....	41
3.6.1. Öz-Anlayış Programı	43

3.7. Verilerin Analizi	53
4. BULGULAR	54
5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER	62
5.1. Öz Anlayışa İlişkin Sonuçların Tartışılması.....	62
5.2. Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Sonuçların Tartışılması.....	64
5.3. Öneriler	67
KAYNAKÇA.....	68
EKLER	84
Ek-1 Kişisel Bilgi Formu	84
Ek-2 Öz Anlayış Ölçeği.....	85
Ek-3 Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği	86
Ek-4 Öz Anlayış Programı	89



1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problemine, araştırmanın amacına, araştırma sorularına ve araştırmanın önemine dair bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Yaşam süreci içerisinde insanların olumsuz durumlarla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Bireysel farklılıklar olmakla birlikte bu durumlarda çoğu zaman insanların tepkileri kendilerine zaman tanımak ve nezaketle yaklaşmak yerine kendini eleştirme, utanma, değersizlik hissi gibi zor duygularla baş etme çabasına girmeleridir. Bireyler, zorlayan bu duygulara direnmek yerine; kendi acılarına tanıklık edebilir ve ona sevgi ve anlayışla yaklaşabilirler. Bazen olumsuz durumları ve duyguları yaşarken birey çevresine gösterdiği nezaketi, şefkati kendisine göstermez. Oysaki bizim kendimize de şefkatle yaklaşmamız gerekir ancak bu eksiklerimizi veya hatalarımızı görmezden gelmek, pasif kalmak anlamında değil; sadece yargılayıcı olmadan kendimize ve bu durumlara şefkatle yaklaşmaktır (Germer, 2021, s.25). Kendimize şefkatle yaklaşmak, bize yaşamdaki acıların içinde kaybolmak yerine bunun için neler yapabileceğimiz ile uğraşmamızı sağlar (Neff & Germer, 2022). Bu ise öz anlayışın temelini oluşturur. Budizm felsefesinde; kendimize anlayış göstermenin başkalarına anlayış duymak kadar önemli olduğu ve diğer insanları gerçekten önemseyebilmek ve anlayabilmek için önce kendimize değer vermek gerektiği vurgulanmaktadır. Neff bu felsefe doğrultusunda öz anlayış kavramını literatüre kazandırmıştır (Neff, 2003a). Öz anlayış, bireylerin kendilerine karşı şefkatli bir bakış geliştirmesi, yaşadığı olayların, duygu ve düşüncelerin farkına varması ayrıca yaşadıklarının diğer insanlar tarafından da yaşanabilir olabileceğini anlamasıdır (Neff, 2003b). Neff (2003a) tarafından başka bir tanımda ise öz anlayış, “bireyin acı, ıstırap, hayal kırıklığı veya başarısızlık durumlarında kendini acımasızca eleştirmek

yerine kendisine karşı daha sevgi dolu ve anlayışlı olması ve bu şekilde davranması, yaşadığı bu olumsuz deneyimlerin diğer insanların da yaşayabileceğini; bunu yaşamının olası bir parçası olarak görebilmesi, bireye zarar veren duygu ve düşüncelerin üstünde fazlaca durmak yerine daha makul çözüm yolları araması” olarak tanımlanmıştır. Neff (2016)’e göre öz anlayış boyutları; öz şefkate karşı öz eleştiri, ortak paydaşıma karşı izolasyon ve bilinçli farkındalığa karşı aşırı özdeşleşmeden oluşmaktadır. Öz şefkat; bireyin özellikle zor durumlarda kendine şefkatli yaklaşması ve yargılayıcı olmamasıdır, öz eleştiri ise; bireyin hataları yüzünden kendisini sert bir şekilde eleştirmesidir. Ortak paydaşım; yaşadığı acı deneyimin bireyin sadece kendi başına geldiğini düşünmek yerine herkesin acı yaşadığı veya yaşayabileceğini kavramasıdır aksine izolasyon, acı veya başarısızlıktan dolayı bireyin kendini yalnız hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Bilinçli farkındalık; yaşanan anda kalabilmek, durumu gerçekliği ile görebilmek yani kısaca; şimdi ve burada olmaktır, son olarak aşırı özdeşleşme; acı ile karşılaştığında bakış açısını yitirme, düşünceler içinde kaybolma şeklinde ifade edilmektedir (Neff, 2020, s.20-21). Öz anlayış her boyutu kavramsal ve yaşantısal anlamda farklı içerikler barındırır dahi iç içe olan bir iyilik halidir (Neff, 2003b). Öz anlayışa sahip olanlar yaşamın getirdiği sorunlar sonucunda ortaya çıkan hislerini fark ederek bu durumlarla başa çıkmayı başarırlar (Özyeşil, 2011). Bununla birlikte kendine şefkat göstermeyi arttıran öz anlayış, öz eleştiriye de azaltır. Aynı zamanda stresli yaşam olaylarının başka insanlar tarafından da yaşanabilir bir durum olduğu fark edildiğinde yalnız olunmadığı ve başka bir insanın bu durumlarla baş etmiş olabileceği düşüncesi rahatlık hissi yaratacaktır. Yaşanılan deneyimlerin insanlığın ortak paydası olduğunun farkına varmak, yetersizliklere veya başarısızlıklara yüklenen olumsuz anlamları olumluya çevirerek duygusal olarak da bütünleşme sağlayacaktır (Neff, 2003a). Bu bilgilerden hareketle bireyler yaşamları boyunca zaman zaman üzüntü, keder, başarısızlık gibi olumsuz duyguları yaşarlar. Olumsuz duygular ile başa çıkabilmek için gevşemeye, sakinleşmeye ve en önemlisi bireyin kendisine zarar vermeden bu olumsuz duygular ile baş etmeye ihtiyacı vardır. Son zamanlarda sağlık çalışanları ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; özellikle COVID-19 süreci boyunca pandemi ile mücadelede etkin rolleri göz önüne alındığında sağlık

alışanlarının ruh sağlıklarının olumsuz etkilenmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Arpacioğlu, Baltalı & Ünübol 2021; İzci, Kulacoğlu & Beştepe, 2021; Yumru, 2020; Ö. Tanrıverdi ve Tanrıverdi, 2021). alışmalar sağlık çalışanlarının ruhsal ya da fiziksel travmatik yaşantılar ile daha sık karşılaşmasının bireyde olumsuz duygulara neden olabileceği ve bunun ise çalışma yaşam kalitesini etkileyeceğini belirtmektedir (Demirbilek & Uzman, 2021; Duarte, Pinto-Gouveia & Cruz, 2016; Ezer & Üstün, 2022). Shain ve Suurvali (2001) alışma yaşam kalitesinin çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik olarak mutluluk seviyesini ve tüm çalışanların saygınlığını artıran bir yönetim felsefesi şeklinde tanımlamıştır. Stamm (2010) alışma yaşam kalitesinin şefkat yorgunluğu, tükenmişlik ve mesleki alanda şefkat tatmini alt boyutları olduğunu ve bu üç kavramın birlikte ele alınması gerektiğini öne sürmüştür. Mesleki alanda şefkat tatmini, iş yaşamıyla ilgili memnuniyet ve algıyı içeren bir kavramdır, fark ortaya çıkarabilen, yeni yaşam değerleri yaratabilen ve başkalarına yardım edebilmekten alınan zevki ifade etmektedir (Yılmaz & Üstün, 2018). şefkat yorgunluğu, mesleki alanda şefkat tatmininin tam tersidir, yardıma ihtiyacı olanlara yardım ederken kişinin işi veya mesleğinden dolayı travmatik bir olaya maruz kalması sonucunda ortaya çıkan olumsuz duygu durumu ve kişinin hissettiği fiziksel ve psikolojik yüküdür (Stamm, 2012). Tükenmişlik ise umutsuzluk duyguları, işi etkili bir şekilde yapabilme veya işle başa ıkımda yaşanan zorluklar, duygusal tükenme/yorgunluk, mutsuzluk, kopukluk, çalışma ortamına duyarsızlaşma ve bunalımışlık olarak belirtilerle kendini gösteren bir durum olarak tanımlanmıştır (Stamm, 2005, 2009). Yapılan bir çalışmada COVID-19 krizi sırasında sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi ile öz anlayış arasındaki ilişki analiz edilmiştir; bu kavramlar arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Ruiz-Fernández, Ramos-Pichardo, Ibáñez-Masero, Carmona-Rega, Sánchez-Ruiz, & Ortega-Galán, 2021). Yine birçok çalışmada olumsuz duyguların ve acı durumların üstesinden gelmede öz anlayışın olumlu etkileri olacağı düşünölmektedir ve yapılan çalışmalar incelendiğinde bu düşünceyi destekler nitelikte olduğu görölmektedir (Alibekiroğlu, Akbaş, Ateş & Kırdök, 2011; Homan, 2016; Walker & Colosima, 2011). Öz anlayış düzeyi yüksek olan bireylerin çalışma yaşam kalitesi düzeylerinin de yüksek olduğu ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır (Künye &

Aydıntan, 2021; Ondrejková, & Halamová, 2022; Galiana, Sansó, Muñoz-Martínez, Vidal-Blanco, Oliver, & Larkin, 2022). Bununla birlikte öz anlayışın çalışma yaşam kalitesi için koruyucu olabileceği ve öz anlayış becerilerini öğretmenin, tükenmişliği ve şefkat yorgunluğunu azaltmayı amaçlayan müdahalelerde önemli bir özellik olabileceği belirtilmiştir (Beaumont, Durkin, Martin & Carson, 2016; Duarte vd., 2016). Ayrıca öz anlayış düzeyleri yüksek olan hemşirelerin daha az şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik; daha fazla mesleki alanda şefkat tatmini düzeyine sahip olduğu saptanmıştır (Beaumont, vd., 2016). Alan yazından yola çıkarak araştırmanın problemi olarak “Öz anlayış programının sağlık çalışanlarının öz anlayış ve çalışma yaşam kaliteleri düzeyine etkisi nedir ?” olarak belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının acı ve olumsuz durumlarda öz anlayışlarının ve çalışma yaşam kalitesinin geliştirilmesi amacıyla bu araştırma planlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesini arttırmayı hedefleyen bir psiko-eğitim programının öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkililiğinin sınanmasıdır.

1.3. Araştırmanın Soruları

Bu araştırma kapsamında şu sorulara yanıt aranmaktadır;

1. Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki bireylerin Öz Anlayış Ölçeğine ilişkin ön-test, son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
2. Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki bireylerin Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutlarına ilişkin ön-test, son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
3. Kontrol grubundaki bireylerin Öz Anlayış Ölçeğine ilişkin ön-test son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?
4. Kontrol grubundaki bireylerin Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutlarına ilişkin ön-test son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?

5. Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki bireylerin Öz Anlayış Ölçeği son-test puanları ile kontrol grubundaki bireylerin son-test puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?
6. Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutlarına son-test puanları ile kontrol grubundaki bireylerin son-test puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda pozitif psikoloji akımının ilgi kazanması ile psikolojik iyi oluş, yaşam doyumu, öz anlayış gibi kavramlarda tanınmaya başlanmıştır. Bu kavramlardan öz anlayış; Budizm felsefesinden yola çıkılarak Neff tarafından alana kazandırılmıştır. “Self compassion” Türkçeye öz duyarlılık, öz şefkat ve öz anlayış olarak uyarlanmıştır ancak bu çalışmada öz anlayış kavramı kullanılacaktır. Yine çalışma yaşam kalitesi de alan yazında profesyonel yaşam kalitesi şeklinde çevrili mevcuttur. Çalışma yaşam kalitesi 3 alt boyuttan oluşmaktadır; ilki “compassion satisfaction” Türkçeye şefkat tatmini, merhamet tatmini, merhamet doyumu, mesleki tatmin şeklinde çevrili mevcuttur; “compassion fatigue” ise merhamet yorgunluğu, eşduyum yorgunluğu veya şefkat yorgunluğu olarak çevrilmiştir bu çalışmada ise şefkat yorgunluğu kavramı kullanılmıştır; diğer alt boyut olan “burnout” tükenmişlik olarak çevrilmiş olup çalışmada bu kavram kullanılmıştır. Çalışmalar incelendiğinde öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi ile ilgili yurt içinde daha az, yurtdışında ise daha fazla incelendiği görülmüştür. Ayrıca araştırmaların çoğu ilişkisel tarama metoduyla yapılan çalışmalardır. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının yaşam kalitesiyle ilgili konular üzerinde çalışmalar artmıştır (Polat & Erdem, 2017, Ortega-Galán, vd., 2020). Sağlık çalışanlarının yaşamış oldukları zor durumların sıklığı göz önüne alındığında kendilerine ve ilişki içinde olduğu birey/lere karşı bunun olumlu ya da olumsuz şekilde ifadeleri olabilmektedir (Şeremet & Ekinci, 2021). Yapılan çalışmalarda sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve şefkat yorgunluğunun yüksek mesleki alanda şefkat tatmininin ise düşük olduğu; hizmet verdikleri bireylere daha nitelikli olabilmek için öncelikle kendi sağlıklarının da iyi durumda olmasının önemli olduğunu; çalışanların

refahını artırmak için yeni bir yaklaşım ve psikolojik eğitimin önemini belirten birçok araştırma bulunmaktadır (Hooper ve ark., 2010; Hyeon & Heejung, 2012; Ezer & Üstün, 2018; Slatten, David, Carson, 2011; Slocum-Gori, Hemsworth, Chan, Carson & Kazanjian, 2011). Görülüyor ki sağlık çalışanlarının çalışma yaşam koşulları zorlayıcı, stres faktörlerinin yoğun olduğu ve acı yaşayan insanlarla iletişimin yüksek olduğu bir alan. Bu nedenle tükenmişlik ve yorgunluğun yüksek olması oldukça beklenen bir durum. Bazen niye bu mesleği seçtim, hastalar şöyle olmasa da böyle olsa vs. gibi kendilerine kızmakta, kendilerini eleştirebilmektedirler. Dolayısıyla öz anlayışları arttığında kendilerine daha az kızabilecek ve kendilerini daha az yargılayabileceklerdir. Bunun ise tükenmişliği ve şefkat yorgunluğunu azaltabileceği ayrıca mesleki alanda şefkat tatminini yükselteceği düşünülmektedir. Ayrıca öz anlayışın artması çalışma yaşam kalitesi için de olumlu etki yaratacaktır. Dolayısıyla bu program hem öz anlayışları hem de çalışma yaşam kaliteleri açısından oldukça önemlidir. Ayrıca öz anlayışı geliştirmeye yönelik hazırlanan programın öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesindeki etkilerine bakılarak farklı meslek gruplarına da uygulanabileceği düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılacak olan sağlık çalışanlarının, kendilerine sunulan Öz Anlayış ve Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeğini; Kişisel Bilgi Formunu içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırma Ankara Bilkent Şehir Hastanesindeki sağlık çalışanları ile sınırlı kalmıştır.
2. Araştırma, sağlık çalışanları tarafından cevaplanan Öz Anlayış Ölçeği ve Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin ölçtüğü özellikler ve sağlık çalışanlarının bu ölçeklere verdiği yanıtlar ile sınırlıdır.
3. Programın mesai saatleri içinde uygulanması, COVID-19 sürecinde olması ve yoğun iş yükünden dolayı katılımın az olması ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Öz Anlayış: Bireyin acı, ıstırap, hayal kırıklığı veya başarısızlık durumlarında kendini acımasızca eleştirmek yerine kendisine daha nazik ve şefkatle yaklaşma, yaşadığı olumsuz deneyimleri hayatının olası bir parçası olarak görme ve diğer insanların benzer sorunlar yaşayabileceğinin bilincinde olma; bireye zarar veren duygu ve düşüncelerin üstünde fazlaca durmak yerine gerçekte var olanın farkına varma neticesinde mantıklı çözüm yolları aramasıdır (Neff, 2003b).

Çalışma Yaşam Kalitesi: Çalışanların fiziksel ve psikolojik anlamda mutluluk seviyesini ve saygınlığını artıran bir yönetim felsefesi şeklinde tanımlanmaktadır (Shain ve Suurvali, 2001). Stamm (2010) ise, çalışma yaşam kalitesi, kişinin iş veya mesleğinde hissettiği memnuniyet ve algı olarak tanımlamaktadır.

Psiko-Eğitim Grupları: Beceri geliştirmeyi hedefleyen ve ulaşılması planlanan amaçların bulunduğu eğitimsel içerikli bir grup çeşidi olarak tanımlanmaktadır (Güçray, Çekici & Çolakkadıoğlu, 2009).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz Anlayış

Birey yaşamında acı gerçeklerden kendini korumak adına sevgiye karşı kendi içinde birtakım engeller oluşturur. Buna karşın kendini güvende hissetmenin başka bir yolu daha vardır; verdiğimiz bu mücadelelerin farkında olmak ve zor zamanlarımızda kendimize anlayışlı olabilmek, destekle yaklaşabilmektir (Germer & Neff, 2020, s.10). Özellikle zor zamanlarda bazen insan olmanın güçlükleri karşısında kendimizi rahatlatmak ve yatıştırmak gerekir, bunu öz anlayışla sağlamak mümkündür. Öz anlayış kavramı tanımlı yapmadan önce anlayış kavramına değinmekte fayda vardır. Anlayış (compassion)'ın kökeni araştırıldığında Latince'den gelen; ile anlamında com ve acı çekmek, ıstırap duymak anlamında pati kelimesinden türediği görülmektedir (Deniz, Kesici &

Sümer, 2008). Anlayış başkalarının acısından etkilenmeyi, bu acıdan kaçınmamayı ve farkındalıkla acıya yönelmeyi böylece diğerlerine karşı şefkat duymayı ve onların acılarını azaltma isteği olarak ifade edilmektedir. Ayrıca, anlayış yargılayıcı olmayan bir bakış sunmayı da içerir (Neff, 2003a). Batı'da anlayış, genellikle bir başkasına duyulan şefkat olarak kavramsallaştırılır. Budist psikolojisinde, başkalarına olduğu kadar kendine de şefkat duymanın gerekli olduğuna inanılır; anlayış çok yönlüdür, hem kendini hem de başkalarını içerir; bir başkasının acısını gördüğünde ortaya çıkan ve o acıyı azaltma arzusunu motive eden duygudur. Ve bu duygu, soğuk ve yargılayıcı olmaktan çok sıcak, sevecen ve daha çok yardım etme isteğidir (Neff, 2003a; 2003b). Benzer şekilde öz anlayışta bireyin kendi ıstırabına dokunmayı ve ona açık olmayı, ondan kaçınmamayı veya ondan kopmamayı içerir (Neff, 2003a). Yani bireyin kendi acısını hafifletme ve nezaketle kendisini iyileştirme arzusu olarak tanımlanabilir. Öz anlayış kavramı kökenlerini uzak doğu kültüründen ve Budizm felsefesinden almıştır. Kristin Neff (2003) bu felsefeden hareketle ve yaptığı araştırmalar neticesinde öz anlayış kavramını literatüre kazandırmıştır. Öz anlayış (self-compassion) kavramı, Türkçe'ye öz-şefkat, öz anlayış ve öz-duyarlılık olarak çevrildiği görülmektedir. Bu araştırmada ise öz anlayış kavramı kullanılmıştır. Öz anlayış bireyin diğer insanlara karşı duyduğu şefkat ve ilgi duygularını kendisine de göstermesidir (Neff, 2003a). Öz anlayış en çok ihtiyaç duyduğumuzda kendimize iyi bir arkadaş olmayı, kendimize karşı düşman olmak yerine müttefik olmayı öğrendiğimiz bir yaklaşımdır (Germer & Neff, 2020). Neff (2011); kendimizi yargılamak, iyi ya da kötü etiketlemek yerine açık bir yürekle kendimizi kabul etmemizi ifade eder. İnsan olmak, diğerlerinden daha iyi olmak anlamına gelmez; olumlu veya olumsuz insani deneyimin tamamıdır şeklinde belirtir. Bir başka tanımda bireylerin başarısızlık, yetersizlik veya talihsizlik yaşadığında kendisine şefkat göstermesi, acı ve kusurluluğun insan deneyiminin kaçınılmaz bir parçası ve yalnız "bana" olan münferit bir olaydan ziyade herkesin yaşayabileceği bir şey olduğunu anlaması aynı zamanda kendine ilişkin olumsuz duygulara dengeli bir bakış açısı geliştirmek olarak ifade edilmiştir (Neff, 2008). Böylece kişisel acı ne bastırılır ve reddedilir ne de abartılır ve dramatize edilir. Öz anlayış, kişinin yaşadığı acı veya başarısızlığı ortak insan deneyimi ışığında görmesi, acı çekmenin, başarısızlığın, hayal

kırıklıklarının ve/veya yetersizliklerin ortak insanlık hali olduğunu kabul etmesi ve tüm insanlar - kendisi dahil – şefkat ve anlayışa layık olduğu görüşünün benimsenmesidir (Neff, 2003a). Öz anlayış sahibi olmak, kişinin başarısızlıklarını ve zaafalarını affetmesi, kendine tamamen insan olarak saygı duyması ve bu nedenle sınırlı ve kusurlu olabileceğini kabul etmesi olarak ifade edilmektedir. Benzer şekilde; öz anlayış, başkaları için şefkat ve endişe duygularıyla doğrudan ilişkili olduğu için, öz anlayışa sahip olmak bencil olmayı veya benmerkezci olmayı gerektirmez ve kişinin kişisel ihtiyaçlarını diğerlerininkinden öncelikli tutması anlamına gelmez (Neff, 2003b). Bunun yerine, öz şefkat, acı çekmenin, hayal kırıklıklarının ve/veya yetersizliklerin ortak insanlık hali olduğunu ve tüm insanların -kendisi dahil- merhamete layık görülmesini gerektirir.

Neff (2003b) öz şefkati üç ana bileşen içeren çok yönlü bir yapı olarak tanımlamıştır: öz-şefkate karşı kendini yargılama, ortak paydaşıma karşı izolasyon ve farkındalığa karşı aşırı özdeşleşme. Öz şefkat; bireyin özellikle zor durumlarda kendine şefkatli olması ve yargılayıcı olmamasıdır, ortak paydaşım; yaşadığı acı deneyimin bireyin sadece kendi başına geldiğini düşünmek yerine herkesin acı yaşadığı veya yaşayabileceğini kavramasıdır; bilinçli farkındalık ise yaşanılan anda kalabilmek, durumu gerçekliği ile görebilmek yani kısaca; şimdi ve burada olmaktır; öz eleştiri, bireyin hataları yüzünden kendisini sert bir şekilde eleştirmesidir, izolasyon boyutu acı veya başarısızlıktan dolayı bireyin kendini yalnız hissetmesi olarak tanımlanmaktadır, son olarak ise aşırı özdeşleşme acı ile karşılaştığında bakış açısını yitirme, düşünceler içinde kaybolma şeklinde ifade edilmektedir (Neff, 2020, s.20-21). Öz anlayış bunların aynı zamanda dengeli olmasını gerektirir. Bireyler öz anlayış sahibi ise; acı, yetersizlik veya başarısızlık deneyimlerinde, kayıtsız kalmak veya özeleştiri ile kendilerini azarlamak yerine kendilerine karşı şefkat ve sıcaklık sunar; sadece kendine şefkat göstermekten ziyade var olmanın kusurlu olmak, hata yapmak ve zorluklarla karşılaşmak gibi insan olmanın ortak bir parçası olduğunu kabul eder ve içinde bulunduğu gerçekliği fark ederler (Neff, Pisitsungkagarn & Hsieh, 2008). Ayrıca acı ile karşı karşıya kaldığımızda kaçınmak veya direnmek yerine ne kadar rahatsız edici olsa da onu çekmeye istekli olmak, öz anlayış merkezinde acı çeken diğer insanlardan

soyutlanmışlık duygusundan çok onlarla bir bağlantı duygusu, kendimize anlayış göstermek ve zor anlarda kendimizi desteklemek için fırsat sunar (Neff, 2023).

2.2. Öz Anlayış Boyutları

Neff (2016)'e göre bireyler yaşamlarında zorluklar veya kişisel yetersizlikler ile karşılaştığında öz anlayışın boyutlarının dengeli halde olması gerektiği, çok yönlü bir yapı olarak ifade etmiştir. Bu boyutlar; öz şefkat' e karşı öz eleştiri, ortak paydaşım/insanlık' a karşı izolasyon ve bilinçli farkındalık'a karşı aşırı özdeşleşme(Neff, vd., 2021). Bu kavramlar birbirinden farklı gibi görünse de genel anlamda öz anlayışı bağlarlar (Çarkıt & Yalçın, 2021). Örneğin acı ile karşılaştığında daha fazla şefkatle yaklaşp daha az eleştirel olmak veya hatayı insan olmanın parçası olarak görmek daha az yalnızlaşmak veya acıya olan dikkati farkındalıkla vermek onunla aşırı özdeşmemek gibi birbirine bağlıdır.

2.2.1. Öz Şefkat (Self-Kindness)' e karşı Öz Eleştiri (Self-Judgment)

Acı veya zor bir durumda kendine mola vermek, kendine ne yapabileceğini sorabilmektir; böylece müdahale etmek, harekete geçmek için daha olumlu duygulara sahip oluruz (Neff & Germer, 2022). Bireyin zor zamanlarda, başarısızlığa uğradığında veya kendisini yetersiz hissettiğinde kendine karşı ılımlı destekleyici, anlayışlı olması şeklinde tanımlanmıştır (Neff vd., 2020). Öz şefkat hayatımızda karşılaştığımız zorluklara karşın kendimize yönelik sıcak, arkadaş canlısı ve destekleyici bir tavidir (Neff, 2021, s.23). Bir hata yaptığımızda, öz şefkat kendimizi anladığımız, kabul ettiğimiz bir daha ki sefere daha iyisini yapmamız için kendimizi cesaretlendirmemiz anlamına gelir (Neff, 2021, s.23). Öz eleştiri ise tam tersi olarak bireyin herhangi olumsuz durumda kendini sert bir şekilde eleştirmesidir (Neff, 2016). Örneğin; sınavda istediği puanı alamayan öğrencinin kendisine “sınavdan istediğim puanı alamamış olabilirim, kendimi anlıyorum, ne olursa olsun sevgi ve şefkati hak ediyorum” diyebilmesi öz şefkati yansıtırken; “başarısızsın, kafan hiçbir şeyi almıyor” şeklinde yaklaşımı ise öz eleştiriye göstermektedir.

2.2.2. Ortak Paydaşım (Common Humanity)’ a karşı İzolasyon (Isolation)

Birey yaşadığı zor ve acı durumlarda başkalarından kopuk veya yalnız değil; bağlantılı olduğunu hissetmektir. Bireyler başarısızlık yaşadığında veya kendini yetersiz hissettiğinde akılcı olmayan şekilde herkesin çok iyi durumda olduğunu; bu zor durumları sadece kendisinin yaşadığını hisseder veya düşünür. Bu his veya düşünce bizi diğer insanlardan uzaklaştırır yani yalnızlaştırır ve zorluğu daha da büyütmemize neden olur. Ancak öz anlayış bu acı veya zorlukların insanlığın bir parçası olarak görür ve tüm deneyimleri paylaşır (Germer, 2022). Bu boyut aynı zamanda tüm insanların hatalar yapabileceğini kimsenin mükemmel olmadığını bu yüzden birey hata yaptığında veya başarısızlığa uğradığında yalnız hissetmemesi gerekliliğini vurgular (Neff vd., 2020). Acı ile karşılaştığımızda kendimizi yalnız ve tecrit edilmiş gibi hissederiz. Fakat acının ortak insanlık deneyiminin bir parçası olduğunu fark ettiğimizde acı çektiğimiz her an başkaları ile bağlantı kurduğumuz bir ana dönüşür (Germer & Neff, 2020, s.25). Acı veya başarısızlıktan dolayı bireyin kendini yalnız hissetmesi ise izolasyon olarak tanımlanmaktadır (Neff vd., 2021). Örneğin; sınavda istediği puanı alamayan öğrencinin kendisine “bu durumu yaşayan tek öğrenci ben değilim, başka öğrencilerde bazen istediği puanı alamayabiliyor, yalnız değilim” ifadesi ortak insanlık halini yansıtırken “ başka kimse benim gibi bir durum yaşamıyor herkes hedeflediği puana ulaşıyor sadece ben başarısızım” ifadesi ise izolasyona örnek niteliğindedir. Bu boyutta önemli bir nokta ortak paydaşımın bireyi pasif hale getirmediğini sadece ona alan açtığını bilmek önemlidir (Germer, 2021; s.112).

2.2.3. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness)’a karşı Aşırı Özdeşleşme (Over-Identification)

Bireyin kendisine anlayış geliştirmesi için acının, zorluğun farkında olması gerekir. Bu acıyı reddettiğimizde veya direndiğimizde kendimize karşı anlayış göstermek güçleşir (Neff, 2003a). Bilinçli farkındalık; acıyı görmek, ona karşı duygu ve düşüncelerin farkında olmak yani bireylerin acı veren bir durum yaşadıklarında hissettikleri duygulardan kaçmadan veya bastırmadan fark etmeleri olarak ifade

edilmiştir (Neff, 2003b). Bu sayede ise öz anlayışın gelişmesini sağlar. Bireyin şu anki durumunun ve acının farkında olması; deneyimlerin net ve dengeli şekilde farkında olma halidir. Şu anda tüm duygu, düşünce ve duyumlara karşı hiçbir direnç veya kaçınma göstermeden farkında olabilmektir (Germer & Neff, 2020,s. 26). Bu bilinçlilik hali bireylerin yaşadıkları olumsuz duyguyu ne olursa olsun deneyimlemeleri, o duyguyu kabul etmeleri ve o duygu nedeniyle kendilerini yaşamdan izole etmemeleri, bu olumsuz duygu ve düşüncelerle kendini aşırı özdeşleştirmemeleri olarak tanımlanabilir (Neff, 2003a). Aşırı özdeşleşme ise; acı ile karşılaştığında bireyin bakış açısını kaybetmesi olarak tanımlanmıştır (Neff, Pisitsungkagarn & Hsieh, 2008). Örneğin; sınavda istediği puanı alamayan öğrencinin kendisine “şu an sınavdan beklediğim puanı alamadım, buna üzuldüm ancak istediğim puanı almak için ne yapabilirim?” diyebilmesi farkındalık halini göstermekte; “bunu nasıl alırım, yapacak ne var artık bilmiyorum” demek ise aşırı özdeşleşme şeklinde ifade edilebilir.

Öz anlayışın boyutlarının olduğu ancak bunların birbirleri ile bağlantılı olduğu vurgulanmıştır. Yukarıda verilen örneğin tüm boyutları içine alan şekilde ifade etmek gerekirse; sınavda istediği puanı alamayan öğrencinin kendisine “istediğim puanı alamadım, bu durum benim için zor ve duygusal olarak üzgün hissediyorum, bu durumu yaşayan tek kişi ben değilim; başkaları da farklı deneyimler yaşıyor bunun farkındayım, şu an ihtiyacım olan nedir ve ne yapmam gerekiyor?” bu öz anlayışa sahip bireyin yapacağı bir diyalog olurdu; “ben hiçbir şey hak etmiyorum, başarısızım, aptalım, herkes çok iyi puanlarda bir tek ben böyleyim, ne yapacağımı bilmiyorum her şey böyle kötü gidecek” bu ise öz anlayışı düşük belki de hiç olmayan birisine ait bir konuşma olurdu.

Aşağıda ulusal ve uluslararası literatürde öz anlayışa ilişkin ilişkisel ve deneysel çalışmalara yer almaktadır.

2.3. Öz Anlayış Konusunda Yapılan Araştırmalar

Neff (2004) çalışmasında öz anlayış ile psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları derlemiştir ve sonucunda; öz anlayışın olumlu ruh sağlığı faydaları ve uyum sağlayabilme ile ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Neff, Kirkpatrick ve Rude (2007a), yaptıkları araştırmada üniversite öğrencilerinin öz anlayış ve psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişkisini incelemek için iki çalışma ortaya koymuşlardır. İlk çalışmada öz anlayışın (öz saygıdan farklı olarak) laboratuvar ortamında bir ego tehdidiyle karşı karşıya kalındığında kaygıya karşı koruma sağladığını ve ayrı bir dile sahip olduğunu; ikinci çalışmada ise bir aylık bir aralıkta meydana gelen öz anlayıştaki artışlar, artan psikolojik sağlık ile ilişkilendirilmiş ve terapistin öz anlayış derecelendirmeleri, öz anlayışın kendi kendine bildirimi ile güçlü denecek ölçüde uyumlu olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak öz anlayışın psikolojik sağlık ile ilişkili olduğu ve öz anlayışın önemli, ölçülebilir bir nitelik olduğu saptanmıştır.

Neff, Rude ve Kirkpatrick (2007b), çalışmalarında üniversite öğrencilerinin öz anlayış ile pozitif psikolojik sağlık ve beş faktör kişilik modeli arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma neticesinde öz anlayışın mutluluk, iyimserlik, olumlu duygu, bilgelik, inisiyatif, merak ve keşif, uyumluluk, dışadönüklük ve vicdanlılık ile anlamlı yönde pozitif ilişki olduğu, negatif duygu ve nevrozizm ile anlamlı negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Öz anlayış, pozitif psikolojik sağlıkta kişiliğe atfedilebilenin ötesinde önemli bir varyansı öngörmüştür.

Neff ve Vonk (2009), yaşları 18 ila 83 arasında değişen 2187 katılımcı üzerinde öz anlayış ve öz saygı incelemişlerdir. İlk çalışmada; öz anlayışın öz saygıya göre öz değer duygularını daha tutarlı yordadığını; ayrıca öz anlayışın, sosyal karşılaştırma, öz eleştirel ruminasyon, öfke ve bilişsel kapanma ile güçlü negatif bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Öz saygının narsisizmle pozitif şekilde ilişkili olduğu ancak öz anlayışın narsisizmle ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İkinci çalışmada pozitif duygu durumlarında öz anlayış ve bütüncül öz saygı karşılaştırılmış, sonucunda iki yapının

da mutluluk, iyimserlik ve olumlu etkinin istatistiksel açıdan benzer yüzdelikte yordayıcıları olduğu bulunmuştur.

Neff ve McGhee (2010), ergenler ve genç yetişkinler üzerine öz anlayış ile bazı olumsuz ve olumlu psikolojik değişkenlerin ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, öz anlayışın depresyon ve kaygı gibi olumsuz değişkenlerle negatif bir ilişki gösterdiği, öznel iyilik hali, güvenli bağlanma ve sosyal bağlanma gibi olumlu değişkenlerle ise pozitif ilişki gösterdiği bulunmuştur.

Neff (2011), öz anlayış, öz saygı ve iyi oluş üzerine çalışmış; öz anlayışın yapısı ve öz saygıdan nasıl farklılaştığını incelemiştir. Araştırma sonucunda; öz anlayışın öz saygıdan daha fazla duygusal sağlık ve denge sağladığını ancak daha az öz eleştiri, ego savunması içerdiğini ortaya çıkarmıştır. Öz saygı kendini olumlu değerlendirmeyi, özel olmayı ve ortalamanın üzerinde olmayı gerektirirken; öz anlayışın öz eleştiri ve başkalarıyla karşılaştırmaya ihtiyaç duymadığını ifade etmiştir.

Yarnell ve Neff (2013) yaptıkları bir araştırmada, üniversite öğrencilerinden anne, baba, en yakın arkadaş ve romantik partnerleri ile çatıştığı bir zamana örnek vermelerini istemişlerdir ardından nasıl çözümlediklerini sormuşlardır, bununla birlikte katılımcılar çözüm seçimlerinin gerçekçi olup olmadığı ve bu seçimden sonra kendilerini nasıl hissettiklerini bildirmişlerdir. Almış oldukları cevaplar doğrultusunda yüksek öz anlayışa sahip bireylerin çatışmaların çözümünde daha çok uzlaşmacı olduğu ve daha fazla özgünlük, daha az duygusal karmaşa, ilişkisel anlamda daha uyumlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Sarıcaoğlu ve Arslan (2013) yapmış oldukları çalışmada üniversite öğrencilerinde kişilik özellikleri ve öz anlayışın psikolojik iyi olmayı açıklayabildiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca psikolojik iyi olma düzeyi yüksek olan bireyin yine yüksek öz anlayışa sahip olacağını saptamışlardır. Bununla birlikte psikolojik iyi olmanın alt boyutlarından kendini kabulün ise en iyi açıklayıcısının öz anlayış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bolat (2013) yüksek lisans tez çalışmasında üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlık ile öz anlayış arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bunun neticesinde yüksek öz

anlayış puanına sahip üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık alt boyutlarından güçlü olma, girişimci olma, iyimser olma ve iletişim puanları yüksek düzeyde olduğu yani arasında pozitif yönde bir ilişkinin söz konusu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Eliüşük (2014) doktora tez çalışmasında üniversite öğrencilerinin öz belirleme, öz anlayış ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinden sabır ile öz anlayış arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu çalışma yaşam zorluklarına karşı sabrın en iyi yordayıcısının öz anlayış olduğunu ifade etmektedir.

Alibekiroğlu ve diğerlerinin (2018); yapmış oldukları bir çalışmada üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ile psikolojik sağlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisini araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre yaşam doyumu ile psikolojik sağlık, yaşam doyumu ile öz anlayış ve öz anlayış ile psikolojik sağlık değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiş; yani yüksek düzeyde öz anlayışa sahip bireyler yine yüksek düzeyde yaşam doyumu ve psikolojik sağlık düzeyine sahip olmaktadır ve bunun tersi de mümkündür yargısına ulaşmışlardır. Bununla birlikte yaşam doyumu ile psikolojik sağlık arasında öz anlayışın kısmi aracı etkisinin olduğu, bunun ise öz anlayışın belli düzeyde yaşam doyumu ve psikolojik sağlamlığı etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Dağ (2019) yüksek lisans tez çalışmasında üniversite öğrencilerinin öz anlayış düzeylerinin anksiyete ve yaşam memnuniyeti düzeylerini anlamlı düzeyde yordamakta mı? sorusunu araştırmıştır. Bu doğrultuda öz anlayış düzeyi anksiyete düzeyleri ile negatif yönde, yaşam memnuniyeti ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur; bu ise öz anlayış düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin anksiyete düzeyleri daha yüksek ve yaşam memnuniyet düzeylerinin ise daha düşük olacağı anlamına gelmektedir. Ayrıca üniversite öğrencilerinde anksiyete ve yaşam memnuniyetini öz anlayışın yordamadığı sonucuna ulaşmıştır.

Gökmen ve Deniz (2020), çalışmalarında yetişkinlerin öz anlayış ve affetmenin travma sonrası büyümede yordayıcılığını incelemişler ve sonucunda, yetişkinlerin öz anlayış ve affetme puanları arttıkça travma sonrası büyüme puanlarının da arttığı yani

pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Ayrıca yetişkinlerde öz anlayış ve affetme puanları her ikisi beraber travma sonrası büyüme puanlarını yordadığı tespit edilmiştir.

Kılıç ve Tunç (2020) genç yetişkinlerin akılcı olmayan inançları ile öz anlayış puanları arasındaki ilişkide affetme değişkeninin aracı rollerini incelemiştir. Araştırma bulgularında akılcı olmayan inançlar ile öz anlayış, affetme arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu; öz anlayışın affetme ile pozitif yönde ilişkin olduğunu belirlemiştir. Aracılık bulgularına göre ise akılcı olmayan inanç ile öz anlayış arasındaki ilişkide affetme ve affetmenin alt boyutu olan durumu affetmenin kısmi aracı, kendini affetme boyutunun ise tam aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akılcı olmayan inanç ile öz anlayış arasında affetmenin diğer alt boyutu olan başkalarını affetmenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür.

Hoşoğlu (2020), yapmış olduğu çalışmada öz anlayış arttıkça yaşam doyumunun arttığı; otomatik düşüncelerin azaldığı ve otomatik düşünceler arttığında ise yaşam doyumu azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öz anlayış ile yaşam doyumu arasında otomatik düşüncelerin kısmi aracı olduğu saptanmıştır.

Ayhan (2020) yüksek lisans tez çalışmasında öz anlayış ve bağlanma stillerinin psikolojik iyi oluşu yordayıp yordamadığını araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda öz anlayış düzeyleri arttığında psikolojik iyi oluş ve güvenli bağlanmanın da arttığı; öz korkulu bağlanma, saplantılı bağlanma ve kayıtsız bağlanmanın ise azaldığı bulunmuştur. Bununla birlikte öz anlayış, güvenli bağlanma ve korkulu bağlanmanın psikolojik iyi oluşu yordadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Çarkıt ve Yalçın (2021), araştırmalarında üniversite öğrencilerinde öz anlayışın pozitif-negatif duyguyu ve mükemmeliyetçiliği yordayıp yordamadığını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre öz anlayışın mükemmeliyetçiliğin, olumlu ve olumsuz duygunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır.

Kirkpatrick (2005), Gestalt Terapi'nin yöntemlerinden biri olan iki sandalye tekniğini kullanarak bireylerin öz anlayış puanlarının geliştirilip geliştirilemeyeceğini araştırmıştır. 80 kişi üzerinde ve deney ve kontrol gruplu yapılan çalışma sonucunda;

öz anlayış düzeyi arttığında psikolojik sağlığında artacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Kirkpatrick Gestalt Terapi'nin yöntemlerinden biri olan iki sandalye tekniğini ile öz anlayışın geliştirilebildiğini; bu sayede bireylerin sosyal ilişkiler, yaşam doyumu, kişisel gelişim, iyimserlik, mutluluk ve benlik saygısının arttığını, nevrozizm, depresyon, anksiyete, öz eleştiri ve mükemmeliyetçilik gibi olumsuzlukların ise azaldığını bildirmiştir.

Shapira ve Mongrain (2010) yaşları 18 ila 72 arasında 1002 Kanadalı katılımcı ile yaptıkları çalışmada, mutluluk düzeyi düşük ve depresyon düzeyleri yüksek olan katılımcılar ile bir hafta boyunca öz anlayış yazma egzersizini uygulamışlardır. Bu egzersiz sonunda grubun depresyon puanlarının azaldığı ve mutluluk puanlarının arttığı gözlenmiş olup; izleme testleri de deney grubunun lehine bir şekilde devam ettiği sonucunu ortaya koymuştur.

Heffernan, Quinn Griffin, McNulty ve Fitzpatrick (2010), yaptıkları çalışmada hemşirelerin öz anlayış ve duygusal zeka arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır. Öz anlayış arttıkça duygusal zekanın da arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Neff ve Germer (2013), araştırmalarında hazırladıkları 8 haftalık Farkındalık Temelli Öz Anlayış Programı'nın etkililiğini sınamışlardır. Sonuç olarak; 8 haftalık Farkındalık Temelli Öz Anlayış Programı sonrasında, öz anlayış, farkındalık ve iyi oluşta önemli bir artış meydana geldiğini ve bunun ise kontrol grubundan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca Farkındalık Temelli Öz-Şefkat Programı uygulandıktan altı ay ve bir yıl sonra deney grubunun tekrar öz anlayış düzeyleri tespit edilmiş, sonuçlar ise deney grubunun lehinedir. Bu da programın etkililiğinin devam ettiği şeklinde ifade edilmiştir.

Hall, Row, Wuensch ve Godley (2013), yapmış oldukları çalışmada üniversite öğrencilerinin öz anlayış ile psikolojik ve fiziksel iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu; öz anlayışın hem psikolojik iyi oluşun hem de fiziksel iyi oluşun yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Jazaieri, Jinpa, McGonigal ve diğerleri (2013); yapmış oldukları araştırmada yetişkinler için 9 oturumdan oluşan öz anlayış geliştirme programının farklı

değişkenler üzerine etkisini incelemişlerdir. Deney grubuna öz anlayış geliştirme programını uygulamışlardır, sonrasında ise deney ve kontrol gruplarının ön-test ve son-test puanlarını incelediklerinde; deney grubundaki yetişkinlerin farkındalık (mindfulness) ve duygu düzenleme puanlarının arttığı, endişe puanlarının düştüğü ve mutluluk ve stres puanlarında ise herhangi bir değişiklik olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Smeets, Neff, Alberts ve Peters (2014) çalışmalarında, geliştirdikleri 3 oturumdan oluşan öz anlayış grup müdahalesini kadın üniversite öğrencilerinde dayanıklılığı ve iyi oluş üzerindeki etkililiğini araştırmışlardır. Deney grubuna geliştirilen 3 haftalık bir öz anlayış grup müdahalesi uygularken kontrol grubuna ise zaman yönetimi ile ilgili grup çalışmaları yapmışlardır. Sonuç olarak; kontrol grubuna kıyasla öz anlayış müdahalesi uygulanan deney grubunun öz anlayış, farkındalık, iyimserlik ve öz yeterlilikte anlamlı şekilde artış olurken; ruminasyonda ise anlamlı olarak düşüş gözlenmiştir.

Zessin, Dickhäuser ve Garbade (2015), yapmış oldukları meta-analiz çalışması öz anlayış ve iyi oluş arasındaki ilişkileri analiz etmişlerdir. Araştırma sonucunda öz anlayış ve iyi oluş arasında güçlü bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir.

Arimitsu (2016) çalışmasında hazırladığı yedi oturumdan oluşan öz anlayış geliştirme programının geçerliliğini incelemiştir. Araştırmasını öz anlayış puanları düşük olan Japon bireylerle gerçekleştirmiştir. Program sonrasında deney grubunun öz anlayış düzeylerinde anlamlı bir artış ortaya çıkmıştır ancak kontrol grubunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Finlay-Jones, Kane ve Rees (2017) yapmış oldukları çalışmada çevrimiçi araçları kullanarak öz anlayış düzeyini arttırmayı hedeflemişlerdir. Araştırmacılar altı oturum süren bir öz anlayış geliştirme programı hazırlamış ve buna uygun olacak bir internet sitesi oluşturmuşlardır. Ardından süreç başlamış ve katılımcılar her hafta internet sitesindeki oturumlara katılmışlardır. Araştırmaya katılan Avustralyalı psikoloji kursiyerleri deney öncesi ve deney sonrası değerlendirildiğinde öz anlayış ve mutluluk puanlarının arttığı; duygu düzenleme, stres, depresyon ve kaygı puanlarının

ise düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Deneyden 3 ay sonra yapılan izleme çalışmalarında ise sonuçlar benzer şekilde çıkmıştır, bu ise programın etkili olduğu görüşünü doğrulamaktadır.

Lpez, Sanderman, Ranchor, ve Schroevers (2018) katılımcıları genel nüfustan oluşan araştırmalarında öz anlayış ve diğerlerine karşı anlayış arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ancak diğerlerine karşı anlayışın iyi oluş ile anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte öz anlayışın iyi oluşu, diğerlerine karşı anlayıştan daha iyi yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım (2018), yüksek lisans tez çalışmasında ergen grubuna yönelik hazırladığı öz şefkat Geliştirme Programının, ergenlerin öz şefkat, kendine şefkat vermekten korkma ve öznel iyi oluşa etkisini incelemiştir. 6 oturumdan oluşan öz şefkat Geliştirme Programı deney grubuna uygulanmış sonucunda; deney grubunun öz şefkat düzeylerinin yükseldiği; kendine şefkat vermekten korkma düzeyinin düştüğü ve öznel iyi oluş düzeylerinin ise yükseldiği bulunmuştur. Ayrıca sonrasında yapılan izleme testi puanlarının son test puanlarını koruduğu grlmştir. Bu da öz şefkat Geliştirme Programının etkililiğinin sürdüğü anlamına gelmektedir.

Sarıcaoğlu ve Aslan (2019) yaptıkları araştırmada niversite ğrencilerine Bilinçli z-Anlayış Programı'nı uyarlamış ve niversite ğrencilerinde etkili olup olmadığını deneysel desen kullanarak sınamışlardır. Sonucunda ise Bilinçli z-Anlayış Programı'nın niversite ğrencilerinin öz anlayış düzeylerini yükseltmek için etkili olduğunu bulmuşlardır.

Mülazım (2022), tez çalışmasında hazırlamış olduğu 6 oturumdan oluşan öz şefkat geliştirme programının niversite ğrencilerinin öz şefkat ve kendini affetme puanlarına katkısını incelemiştir. Deney grubuna program uygulanmış ve sonucunda; deney grubundaki niversite ğrencilerinin öz şefkat puanlarının kontrol grubundaki öğrencilerin öz şefkat puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu ve sonra yapılan izleme ölçümlerinde ise bu durumun devam ettiği gözlenmiştir.

Bıdık (2022), çalışmasında hemşirelik ğrencilerine Watson İnsan Bakım Modeli Temelli z şefkatli Farkındalık Programı'nı uyarlamış ve hemşirelik ğrencilerinin

beden ve ruh sağığına etkisini belirlemek için bu program uygulamıştır. 6 oturumdan oluşan bu program uygulandıktan sonra çıkan sonuç; beden ve ruh sağığını geliştirmek için uygun olduğudur.

Öz anlayış ile ilgili alan yazın taraması sonucunda öz anlayışın iyi oluşu gösteren değişkenlerle pozitif yönde ilişkisinin olduğu görülmektedir. Deneysel çalışmalara bakıldığında ise öz anlayışa ilişkin düzenlenen eğitim programlarının genel olarak çeşitli sayıda oturumlar düzenlendiğini ve bu programların genel olarak öz anlayışı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. Oturumlarda Belirlenen Kavramlar

Öz anlayış ve öz eleştiri fizyolojisi: Şefkat odaklı terapi geliştiren Paul Gilbert'e göre kendimizi eleştirdiğimizde vücudumuzun tehdit savunma sistemi ile bağlantı kurarız. Bu sistem tehlike algılandığında tepki gösterebileceğimiz en hızlı ve en kolay tetiklen yoldur. Yani bu da işler ters gittiğinde ilk tepkimizin öz eleştiri olduğu anlamına gelir. Tehdit savunma sistemi bir tehdit algılandığında amigdalanın aktive olması, kortizol ve adrenalin salgılaması; sonucunda savaş kaç ya da donmaya hazır hale gelmemiz için gelişmiştir. Bu sistem fiziksel olarak tehditlere karşı korunması açısından faydalıdır ancak bireylerin en çok karşı karşıya kaldığı tehditlerin çoğu öz imajımıza veya öz kavramımıza yönelik zorluklardır. Tehdit altında hissetmek zihin ve bedeni strese sokar. Nihayetinde ise kronik stres, kaygı ve depresyona yol açar. Bu sebeple alışkanlık haline gelmiş öz eleştiri hem duygusal hem fiziksel sağık için zararlıdır. Bizler memeli olduğumuz için memelilerin evrimsel ilerlemesi sonucunda bebek bakıma muhtaçtır. Bu nedenle belli bir döneme kadar bakım sistemi gelişmiştir. Bakım sistemi ise oksitosin ve endorfinler salgılar. Bu da stresin azalmasına güven duygularının artmasına yardımcı olur. Bakım sistemi için 2 güvenilir yol vardır; yatıştırıcı temas ve nazik seslerdir, öz anlayış ise bu yüzden kendimize yetersiz hissettiğimizde kendimize karşı şefkatli olmamız bir çocuğun sıcak bir kucakta olması gibi kendimizi güvende ve önemsemiş hissetmemizi sağlar (Germer & Neff, 2020, s. 55-66).

Yangın Patlaması: Bireyler acı yaşantılarla dolu olabilir. İşlevleri yerine getirmek ve kendimiz korumak için bu yaşantıları dışarıda bırakmış olabiliriz. Ancak

bu yaşantılara öz anlayış ile ulaşıldığında yeniden o yaşantıların ortaya çıkmasına denir (Germer & Neff, 2020, s. 97-103).

2.5. Çalışma Yaşam Kalitesi

Çalışma yaşam kalitesi anlayışı, son yıllarda bir iş veya meslekte çalışan bireylerin; fiziksel ve psikolojik iyi oluşunu yükseltmeyi hedefleyen, örgütsel kültürde değişimi sağlayan bununla birlikte bireylerin değerini artıran bir yönetim felsefesi olarak ifade edilmektedir (Shain ve Suurvali, 2001). Bir diğer ifade ile bireylerin yaşamlarını devam ettirmek için hem psikolojik hem fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaları, çalıştıkları kuruma katkı sağlamış olduğunu hissetmeleri, yeteneklerinin gelişimine katkı sağlayacak iş ortamlarının oluşturulması ve işyeri çevresindeki tüm çevresel faktörleri içeren bir süreçtir (Özalp & Kirel, 2001, Akt. Polat & Erdem, 2017) Çalışma yaşam kalitesi, bireylerin işleriyle ilişkili olarak hissedebilecekleri olumlu ve olumsuz yönlerden oluşmaktadır. Bu yönler, bireyin başkasına yardımcı olabildiğinde hissettiği doyum yani mesleki alanda şefkat tatmini ve tam aksi olan şefkat yorgunluğudur. Şefkat yorgunluğu ise tükenmişlik ve ikincil travmanın birleşimidir. Polat ve Erdem (2017), çalışma yaşam kalitesinin, bir iş veya meslekte çalışan bireylerin başarımlarını olumlu yönde etkilemesi, randımanlı bir şekilde çalışmayı sağlaması; bireyin hem psikolojik hem de sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında etkin olması yönünden önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte bireysel ihtiyaçların karşılandığı bir çalışma ortamı ve çeşitli mesleklerde çalışan bireylerin yaptıkları işlerin de çalışma yaşam kalitesine önemli bir etkisi olduğu görülmektedir (Çelik & Tabancalı, 2012; Yeşil vd., 2010). Stamm (2010) ise, çalışma yaşam kalitesi, kişinin iş veya mesleğinde hissettiği kalite olarak tanımlamaktadır; bireyi olumlu ve olumsuz şekilde etkileyebileceğini belirtmektedir. Özellikle yardım sunan mesleklerde çalışan bireylerin yaşamında çalışma yaşam kalitesi oldukça önemlidir. Son yıllarda sağlık çalışanlarının sağlığı ve yaşam kalitesiyle ilgili konular üzerinde çalışmalar artmıştır (Stamm, 2010). Sağlık çalışanları için yaşam kalitesine bakıldığında, çalışma hayatının olumlu ve olumsuz yönlerini ifade etmektedir; olumlu yönü mesleki alanda şefkat tatmini, olumsuz yönü ise; şefkat yorgunluğu olarak kabul edilebilir (Başkale,

Partlak Günüşen & Serçekuş, 2015). Sağlık çalışanlarının, hizmet verdikleri bireylere verimli olabilmeleri ve kendi yaşam kaliteleri için özellikle kendi fiziksel ve psikolojik sağlıklarını en üst düzeyde tutmaları oldukça önemlidir (Ezer & Üstün, 2022). Çalışmalar ve değerlendirmeler sonucunda Stamm (2010) çalışma yaşam kalitesinin şefkat yorgunluğu, tükenmişlik ve mesleki alanda şefkat tatmini alt boyutları olduğunu ve bu üç kavramın birlikte ele alınması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Mesleki alanda şefkat tatmini, iş yaşamıyla ilgili memnuniyet ve algıyı içeren bir kavramdır, fark ortaya çıkarabilen, yeni yaşam değerleri yaratabilen ve başkalarına yardım edebilmekten alınan zevki ifade etmektedir (Yılmaz & Üstün, 2018). Şefkat yorgunluğu, mesleki alanda şefkat tatmininin tam tersidir, yardıma ihtiyacı olanlara yardım ederken kişinin işi veya mesleğinden dolayı travmatik bir olaya maruz kalması sonucunda ortaya çıkan olumsuz duygu durumu ve kişinin hissettiği fiziksel ve psikolojik yüküdür (Stamm, 2012). Tükenmişlik ise umutsuzluk duyguları, işi etkili bir şekilde yapabilme veya işle başa çıkmada yaşanan zorluklar, duygusal tükenme/yorgunluk, mutsuzluk, kopukluk, çalışma ortamına duyarsızlaşma ve bunalmışlık olarak belirtilerle kendini gösteren bir durum olarak tanımlanmıştır (Stamm, 2005, 2009). Stamm (2010)'a göre çalışma yaşam kalitesi Şekil 1'de gösterilmiştir.



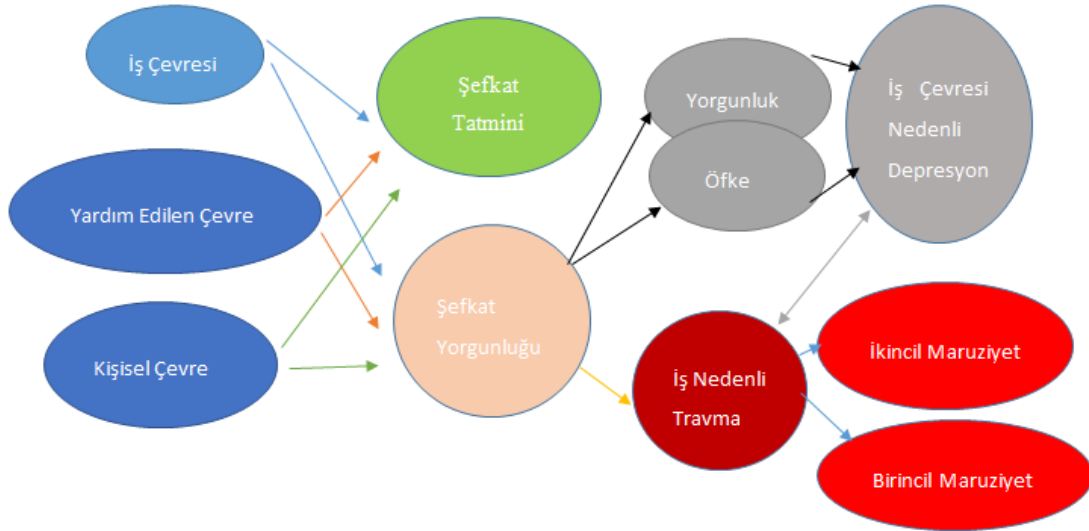
Şekil 1, Çalışma Yaşam Kalitesi (Stamm, 2010)

Şekil 1'i bakıldığında; çalışma yaşam kalitesi, mesleki alanda şefkat memnuniyeti (compassion satisfaction) ve şefkat yorgunluğu (compassion fatigue) olarak ikiye ayrılmaktadır; tükenmişlik (burnout) ve ikincil travma (secondary trauma) kavramları şefkat yorgunluğu(compassion fatigue)'nu oluşturmakta ve bütünü ise çalışma yaşam kalitesi kavramını ifade etmektedir. Şefkat yorgunluğunun tükenmişliği içinde barındırdığı ifadesine göre bu ikisi arasındaki farkı açıklamak gerekir. Şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik, benzer özelliklere sahiptir ve fiziksel ve psikolojik tükenmeye yol açmaktadır. Ancak şefkat yorgunluğu, bir anda ortaya çıkması ve ikincil travmaya maruziyet sonucunda kendine özgü belirtiler göstermesi ile tükenmişlikten ayrılmaktadır (Hooper, Craig, Janvrin, Wetsel & Reimels, 2010).

2.5.1. Mesleki Alanda Şefkat Tatmini (Compassion Satisfaction)

Çalışan bireylerin günün büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmelerine bağlı olarak bireyler fiziksel, psikolojik ve toplumsal ihtiyaçlarının çoğunu mesleki yaşantılarından edinmeyi beklemektedirler (Saari & Judge, 2004). Bu ihtiyaçların doyurulmasında bireylerin iş arkadaşlarına ya da işiyle alakalı ona ihtiyaç duyan bireylere yardım etmesi neticesinde pozitif duyguların oluşması önemlidir (www.proqol.org, 2023). Mesleki alanda şefkat tatmini ise bireyin iş veya mesleğini yaparken aldığı zevk ile ilgilidir, yardım etme davranışının olumlu bir sonucu olarak ifade edilmektedir (Stamm, 2009, 2010). Örneğin, başkalarına işinizde yardımcı olabilmek, meslektaşlarınız veya iş ortamına katkıda bulunma veya topluma yardımınızın olması olumlu hissetmeyi sağlamaktadır (Stamm, 2005). Mesleki alanda şefkat tatmini iş veya meslekte anlam ve doyum bulunduğunda ortaya çıkan olumlu duygulardır. Mesleki alanda şefkat tatmini ile ilişkili duygular memnuniyet, iyi oluş, doyum, ödül, başarı, mutluluk, zenginleşme, canlanma, ilham, enerji, şükran ve umuttur (Sacco & Copel, 2018; Stamm, 2009). Ayrıca mesleki alanda şefkat tatmini; öz-bakım, meslektaşlarla pozitif çalışma, özgüven, özgecilik ve psikolojik sağlamlık kavramlarıyla da yakından ilişkilidir (Stamm, 2012). Kısacası, bireyin çalışırken kendisini güçlü hissetmesi ve yapmış olduğu işten keyif alması; mesleğini yapabiliyor olmasının verdiği memnuniyettir. Mesleki alanda şefkat tatmini ve şefkat yorgunluğu

birbirine zıt kavramlardır. Şekil 2’de Mesleki alanda şefkat tatmini ve şefkat yorgunluğu kavram haritası sunulmuştur (Stamm, 2009).



Şekil 2 Mesleki Alanda Şefkat Tatmini ve Şefkat Yorgunluğu (Stamm, 2015)

Şekil 2 incelendiğinde, iş çevresi, kişisel çevre ve yardım edilen çevrenin hem mesleki alanda şefkat tatmini hem şefkat yorgunluğu etkilemekte olduğu görülmektedir. Ayrıca şefkat yorgunluğunun yorgunluk, hayal kırıklığı ve öfkeye yol açabileceği bu duyguların iş çevresi nedenli depresyon veya stresi ortaya çıkarabileceği gözlenmektedir. Aynı zamanda şefkat yorgunluğu iş yerinde yaşadığı birincil veya ikincil travmalara maruz kaldığında da ortaya çıkabileceği, bunun da yine depresyon veya stres ile bağlantılı olduğu gözlenmektedir.

2.5.2. Tükenmişlik (Burnout)

Tükenmişliğin birçok tanımı mevcuttur; burada tükenmişlik “mesleki bir tehlike” olarak ifade edilmiştir. Tükenmişlik, aşırı uyaranlar veya çok sayıda stres kaynağı olduğunda ve bireyin bunları düzenlemekte güçlük çektiğinde ortaya çıkar (Slatten vd., 2011). Maslach (2003) tükenmişliği, iş yerindeki stresi arttıran unsurlara uzun süre maruz kalma sebebiyle ortaya çıkan psikolojik bir durum olarak ifade etmiştir. Stamm (2010) ise tükenmişliği, genellikle umutsuzluk duyguları ve iş

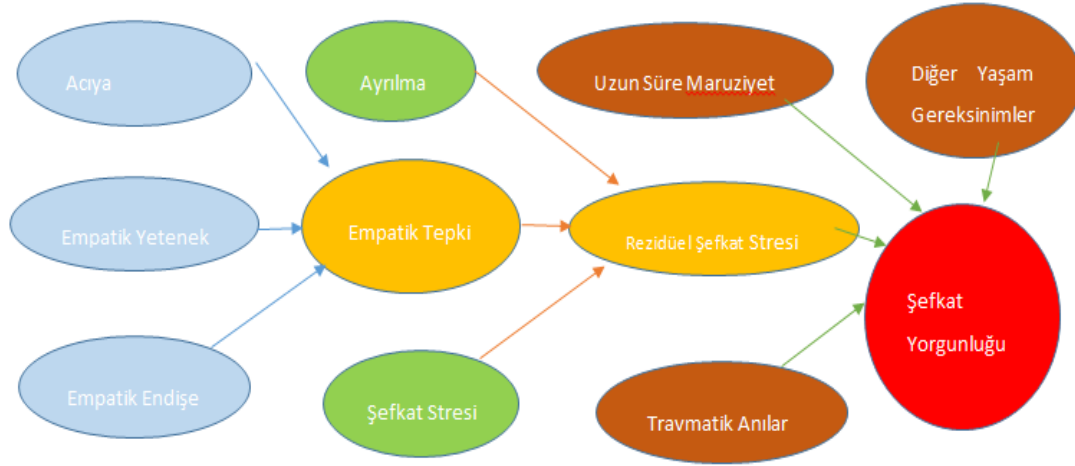
görevlerini etkili bir şekilde yerine getirememeye ile ilişkilendirilen bir durum olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlik, umutsuzluk duyguları, işi etkili bir şekilde yapabilme veya işle başa çıkmada yaşanan zorluklar ile ilgilidir. İşe gösterilen çaba sonucunda herhangi bir fark yaratmadığını fark etmek, iş yükünün fazla olması veya destekleyici olmayan bir çalışma ortamı; olumsuz duyguların ortaya çıkması ve sonucunda kademeli olarak tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır (Stamm, 2005). Tükenmişlik bireylerde birtakım fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarını beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte kendine güven problemleri, başkalarına karşı duygusal olarak hissizleşme, iş veya mesleğe karşı ilginin azalması, düşük iş doyumu, performansın düşmesi ve kronik stresle ilgili fizyolojik sorunlar gibi etkiler de görülmektedir (Özgür, Gümüş & Gürdağ, 2011; Slatten vd., 2011). Sağlık kuruluşlarında da tükenmişlikle ilgili kapsamlı araştırmalar mevcuttur, bunlar iki başlıkta incelenmiştir; duygusal tükenme ve kişisel başarı eksikliği sebebiyle ortaya çıkan duygular (Maslach, 1982, s.228). Duygusal tükenme, çalışan bireyin psikolojik olarak aşırı yüklendiğinde ve işten yorulduğunda meydana gelir. Kişisel başarı eksikliği de öz-yeterlik duygularıyla ilişkilidir. Burada, birey yeteneklerinin yetersiz olduğunu ve hedeflerine ulaşmada başarısız olduğunda çaresizlik hisleridir. Maslach ve Jackson (1981) sürekli olarak insanlarla çalışan yardım profesyoneli için, "tükenmişlik" riskinin yüksek olduğunu vurgulamıştır. Tükenmişliğin özellikle "insanlarla çalışan" mesleklerde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır.

2.5.3. Şefkat Yorgunluğu (Compassion Fatigue)

Türkçe alan yazın incelendiğinde şefkat yorgunluğunun, merhamet yorgunluğu veya eşduyum yorgunluğu olarak da çevirilerinin yapıldığı görülmektedir ancak bu çalışmada şefkat yorgunluğu çevirisi kullanılmıştır. Şefkat yorgunluğu, "bir başkasının yaşadığı travmatize edici bir olaya maruz kalmaktan kaynaklanan olumsuz duygular veya travma geçirmiş/acı çeken bir kişiye yardım etmekten veya yardım etmeyi istemekten kaynaklanan stres" olarak tanımlanmıştır (Akt. Sabo, 2011; Figley, 1995, s. 7). Stamm (2005) şefkat yorgunluğunu iş veya meslekle alakalı son derece stresli olaylara ikincil maruz kalmak olarak ifade etmektedir. Örneğin travmatik olan

hikayeleri sıklıkla duymak şefkat yorgunluğuna neden olabileceği belirtilmektedir. Jenkins ve Warren (2012) ise, tükenmişlik sonucunda bireyin fiziksel ve psikolojik açıdan sağlık halinin azalması olarak ifade etmişlerdir. Çelik ve Tabancalı (2012)' a göre şefkat yorgunluğu, bireyin işin verdiği stresli olaya maruz kalması sonucunda yaşadığı olumsuz bir duygu durumudur. Figley (2002), şefkat yorgunluğunun aşırı empatik olma eylemi sonucunda oluşacağını bunun ise başkalarının acılarına katlanma kapasitemizi veya ilgimizi azaltacağını vurgular. Şefkat yorgunluğu belirtileri ikincil maruziyet sonucunda hızla başlar. Bu semptomlar korku, uyumakta güçlük çekme, üzücü olayla ilgili görüntülerin sürekli zihne gelmesi ve olayı hatırlatan şeylerden kaçınmadır. Fiziksel belirtileri; halsizlik, yorgun hissetme, düşük performans ve enerji, baş ağrısı, uyku bozuklukları, taşikardi, gastrointestinal bozukluklar ve bağışıklık sisteminde zayıflama; davranışsal belirtileri, kişisel bakımda eksiklikler, bağımlılığın gelişmesi, iştah sorunlarıdır, duygusal belirtileri, öfke, huzursuzluk, aşırı sinirlilik, depresyon, umutsuzluk, aşırı hassasiyet, konsantre olmada güçlük, karar vermede problem yaşama, hafıza problemleri ve empati kaybıdır; işle ilgili olarak bazı hasta grubuyla çalışmaktan kaçınma, sürekli izin kullanma. Şefkat yorgunluğunun meydana gelmesindeki faktörler ise; travmatik olaylarla başa çıkmada güçlük, stresle mücadele etmede yetersizlik ve mesleki alanda şefkat tatmininde düşmedir (Stamm, 2009). Bununla birlikte Stamm (2010) şefkat yorgunluğunun tükenmişlik ve ikincil travmalardan oluştuğunu belirtmiştir. Bu nedenle birincil ve ikincil travma; şefkat yorgunluğunun tükenmişlikten farkının neler olduğunu açıklamakta fayda vardır. İş veya meslek doğrudan tehlikeli durumlara maruz kalmayı gerektiriyorsa örneğin asker veya insani yardım görevlisi olmak; bu travmatik olaylara birincil maruz kalmaktır. Ancak iş veya meslek sonucunda başkalarının travmatik yaşantılarına maruz kalma ise ikincil maruziyettir, örneğin; sağlık çalışanları veya çocuk koruma hizmetlerinde çalışanlar. Şefkat yorgunluğu, ani olarak başlaması ve ikincil travmaya maruziyet sonucunda kendine özgü belirtiler ile ortaya çıkması ile tükenmişlikten ayrılmaktadır (Hooper, Craig, Janvrin, Wetsel & Reimels, 2010). Ayrıca şefkat yorgunluğuna empati neden olurken, tükenmişlik yüksek sabır, aşırı kalabalık ve yönetim sorunları gibi çevresel faktörlerle ilişkilidir (Flarity, Gentry & Mesnikoff, 2013; Figley, 2002). Şefkat yorgunluğunu sağlık çalışanlarının acı çeken hasta karşısında yapabileceği bir

şey olmadığı durumlarda deneyimlediğini belirtilmiştir (Konal & Ardahan, 2018; Yoder, 2010). Figley (2002)' in şefkat yorgunluğu modeli şekil 3' de gösterilmiştir.



Şekil 3 Figley (2002) Şefkat Yorgunluğu Modeli

Model, empati olmadan şefkat yorgunluğunun olmayacağını öne sürmektedir. Bu nedenle empati, şefkat yorgunluğunda önemli bir etkidir. Şekil 3 incelendiğinde, başkalarının acısını fark etme yeteneği olan empatik yetenek ve ihtiyacı olan insanlara yanıt verme motivasyonu olarak ifade edilen empatik endişe ayrıca yardıma ihtiyaç duyan bireylerin çektiği ıstırapın duygusal enerjisini deneyimleme yani; acı çeken bireye maruz kalma; unsurlar empatik tepkiyi ortaya çıkarmaktadır. Özellikle insan hizmetlerinde çalışan bireylerin bunu deneyimleme ihtimali oldukça fazladır. Empatik tepki, empatik anlayış yoluyla acı çeken kişinin acısını azaltmak için gösterdiği çabanın derecesidir. Empatik tepki, empatik tepkiden kalan duygusal enerjinin kalıntısı olan şefkat stresi ve ayrılmanın olmaması rezidüel şefkat stresini meydana gelmesine neden olan faktörlerdir. Uzun Süreli Maruz Kalma, travmatik anılar, diğer yaşam gereksinimlerinin karşılanmaması sonucunda şefkat yorgunluğunun oluştuğunu görmekteyiz. Adım adım gelişen bu süreçte anlatılan tüm faktörlerin şefkat yorgunluğunu oluşturduğu ifade edilmektedir.

2.6. Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlgili Çalışmalar

Hooper ve diğerleri (2010) araştırmasında sağlık çalışanlarında ortaya çıkan mesleki alanda şefkat tatmini ve şefkat yorgunluğu kavramları arasında anlamlı bir ilişki olmazken mesleki alanda şefkat tatmini ve tükenmişlik arasında anlamlı negatif yönde ilişkinin olduğunu saptamıştır.

Ray, Wong, White ve Heaslip (2013) hemşirelik, sosyal hizmet, psikoloji, psikiyatri, vaka yöneticileri ve ruh sağlığı çalışanları gibi çeşitli rollerde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları kesitsel çalışmada mesleki alanda şefkat tatmini arttığında şefkat yorgunluğu ve tükenmişliğin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Başkale ve diğerleri (2015) yapmış oldukları araştırmalarında hemşirelerin sosyo-demografik değişkenleri ile çalışma yaşam kalitesi arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır. Hemşirelerin çalıştığı birime göre çalışma yaşam kalitesine bakıldığında çalışma yaşam kalitesinin alt boyutu olan mesleki alanda şefkat tatmini ameliyathanelerde en yüksek puana, yoğun bakımlarda en düşük puana; diğer alt boyut olan tükenmişlik cerrahi birimlerde en yüksek puana, yoğun bakımlarda en düşük puana; diğer alt boyut olan şefkat yorgunluğu ise acillerde en yüksek puana, dahili birimlerde en düşük puana sahip olsa bile sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca meslekte çalışma süresi ile tükenmişlik, haftalık egzersiz süresi ve sağlıklı beslenme ile mesleki alanda şefkat tatmini, yine haftalık egzersiz süresi ile şefkat yorgunluğu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu ifade edilmiştir.

Kelly, Runge ve Spencer (2015) yapmış oldukları çalışmada tükenmişliğin yordayıcısının anlamlı tanınma eksikliği olduğu ve anlamlı tanınan hemşirelerde mesleki alanda şefkat tatmininin yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Polat ve Erdem (2017) yapmış oldukları çalışmada merhamet yorgunluğu ile çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonucunda ise merhamet yorgunluğunun özellikle sağlık profesyonelleri içerisinde yer alan kadın hemşirelerde daha sık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sağlık profesyonellerinin hastaların yaşadıkları ıstırap ve ağrıya karşı empati kurmalarının merhamet yorgunluğu

düzeyinin artmasına ve çalışma yaşam kalitesinin etkilenmesine neden olduğu ifadesine ulaşmışlardır.

Uslu ve Buldukoğlu (2017) derleme çalışmasında psikiyatri hemşirelerinin mesleki alanda şefkat tatmin düzeylerinin düşük olduğu; şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik düzeylerinin ise yüksek olduğu, bununla beraber travma sonrası stres belirtileri gösterdiklerini saptamıştır.

Çolak (2018) yüksek lisans tez çalışmasında dans ve hareket terapisinin, hemşirelerin mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu düzeylerine etkisinin ne olacağını incelemiştir. Bu çalışmayı iki aşamada gerçekleştirmiştir; ilk aşamada 118 hemşirenin verileri incelenmiş, sonucunda; mesleki alanda şefkat tatmini puanı arttıkça tükenmişliğin azaldığı; tükenmişlik puanları arttıkça şefkat yorgunluğu düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu veriler ışığında düşük mesleki alanda şefkat tatmin, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu puanları yüksek olan hemşireler uygulamaya çağırılmıştır. Sonrasında bu bilgilerden hareketle ikinci aşamaya geçilmiş. Bu aşamada 8 oturumdan oluşan 8 katılımcı ile ön-son test yarı deneysel yöntemin kullanıldığı bir araştırma gerçekleştirilmiştir; uygulanan programın, hemşirelerin mesleki alanda şefkat tatmin düzeyini arttırdığı, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu düzeylerini azalttığı görülmüş olmasına rağmen bu istatistiksel olarak ispatlanamamıştır. Araştırma sonucunda ise dans ve hareket terapisi yöntemlerinin hemşirelerin mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu düzeylerine etki edebilecek bir terapi yöntemi olduğu ifade edilmiştir.

Zhang, Zhang, Han ve Wang (2018) yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında çalışma yaşam kalitesinin alt boyutları olan şefkat yorgunluğu, mesleki alanda şefkat tatmini ve tükenmişlik ile ilişkisiyle ilgili hemşireler üzerinde yapılmış 11 çalışma incelemişlerdir. Sonucunda ise şefkat yorgunluğu ile tükenmişlik pozitif bir ilişki, yani şefkat yorgunluğu arttıkça tükenmişliğin de artacağı ve bunun tam tersinin de mümkün olduğu söylenebilir. Mesleki alanda şefkat tatmini, şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmış; bu ise mesleki alanda şefkat tatmini arttıkça tükenmişlik ve şefkat yorgunluğunun da azalacağı şeklinde ifade

edilebilir. Ayrıca hemşirelerde çeşitli stres faktörleri ve negatif düşünmenin şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik puanlarını artırırken, pozitif düşünmenin ise mesleki alanda şefkat tatmini puanlarının artmasına yardımcı olduğu saptanmıştır.

Yılmaz ve Üstün (2018) yapmış oldukları araştırmada hemşirelerin zor ve yoğun geçen çalışma yaşamları boyunca çeşitli acılar ile karşılaşmakta olduklarını bunların sonuçlarının hemşirelerin çalışma yaşam kalitesini etkilediğini belirtmişler. Bu bilgilerden hareketle araştırmalarında çalışma yaşam kalitesinin alt boyutları olan mesleki alanda şefkat tatmini ve şefkat yorgunluğu kavramlarını, bu kavramların gelişimlerini, hemşirelerdeki fiziksel ve ruhsal değişiklikleri, çalışma yaşam kalitesini etki edebilecek faktörleri tartışmışlardır. Araştırmanın sonucu olarak, şefkat yorgunluğunun giderek arttığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Barmawi, Subih, Salameh, Yousef Sayyah, Shoqirat ve Jebbeh (2019), yoğun bakım ve acil servis hemşireleri ile yaptıkları çalışmada şefkat yorgunluğu, tükenmişlik ve mesleki alanda şefkat tatmini düzeyleri ölçülmüştür; araştırma sonucunda düşük ile ortalama şefkat yorgunluğu, tükenmişlik ve mesleki alanda şefkat tatmini düzeyleri tespit edilmiştir.

Borges, Fonseca, Baptista, Queirós, Baldoned ve Mosteiro (2019) yaptıkları çalışmada bir üniversite hastanesinde yoğun bakım ve acil bölümlerinde görev yapan hemşirelerin çalışma yaşam kalitesi düzeyleri ölçülmüştür. Sonucunda yüksek düzeyde tükenmişlik ve ikincil travmatik stres yaşayan hemşirelerin büyük bir yüzdesinde şefkat yorgunluğunu açıklamıştır. Daha yaşlı katılımcılar daha yüksek mesleki alanda şefkat tatmini puanına sahipken daha genç hemşireler, daha az iş deneyimi olan hemşireler ve boş zaman aktiviteleri olmayan hemşireler daha yüksek ikincil travmatik stres puanlarına sahip olduğu bulunmuştur. Bu bilgi ve verilerden yola çıkarak çalışma yaşam kalitesinin yaş, cinsiyet, iş deneyimi ve boş zaman aktiviteleri gibi kişisel faktörlerle ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Adanır (2019) yüksek lisans tez çalışmasında hemşirelerin şefkat yorgunluğu arttıkça mesleki alanda şefkat tatmininin azaldığı aksine tükenmişliğin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Mesleki alanda şefkat tatmini puanları yüksek olan hemşirelerin stres ile

daha iyi baş ettikleri saptanmıştır, umutsuz ve itaatkar yaklaşım içinde olan hemşirelerin ise daha fazla şefkat yorgunluğu deneyimlediği, tam tersi kendinden emin ve pozitif yaklaşım içinde olan hemşirelerin ise şefkat yorgunluğu puanlarının daha düşük olduğu ifade edilmiştir.

Yılmaz ve Buldukoğlu (2021) çalışmada mesleki alanda şefkat tatminini arttırdığında tükenmişlik düzeylerinin azaldığını yani aralarında negatif bir ilişkinin olduğunu; tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu arasında ise pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şeker (2021) doktora tez çalışmasında öykü ve beden temas ile travmatik yaşantıya maruz kalan meslek gruplarında, merhamet yorgunluğu ve psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından negatif bir ilişkinin olduğunu, özellikle bu meslek grubunda çalışanlara yönelik önleyici ve koruyucu müdahalelerin oluşturulması ve tedavi geliştirilmesini öne sürmüştür.

Kaya (2021) yüksek lisans tezinde psikiyatri hemşirelerinin moral distres düzeyi artıkça şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik düzeylerinin arttığı belirlenmiştir.

Boz ve Özkan (2020) yapmış oldukları çalışmada sağlık profesyonellerinde şefkat yorgunluğu ile ilgili yapılan araştırmaları incelemişlerdir. Bu amaçla ilk olarak çalışma yaşam kalitesi alt boyutu olan şefkat tatmini ve yorgunluğu, ikincil travmatik stres ile tükenmişlik kavramları araştırılmıştır. Çalışma neticesinde, sağlık alanlarında çalışan profesyonellerin şefkat yorgunluğu, ikincil stres ve tükenmişlik açısından risk altında olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Şeremet ve Ekinci (2021) yapmış oldukları derleme çalışmasında sağlık çalışanlarının şefkat yorgunluğu, mesleki alanda şefkat tatmini ve şefkat korkusu kavramlarına ilişkin alan yazın taraması sonucunda sağlık çalışanları üzerinde bu kavramlara yönelik araştırmalar yapılmasına ihtiyaç duyulduğunu saptamıştır.

Demirbilek, ve Uzman (2021) yaptıkları çalışmada 112 acil sağlık çalışanlarının büyük bir kısmında şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik bakımından yüksek ve orta düzeyde riskte olduklarını; bununla birlikte 112 acil sağlık çalışanlarının bir kısmında

mesleki alanda şefkat tatmini düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Araştırmada tükenmişlik düzeyi arttığında mesleki alanda şefkat tatmini artarken şefkat yorgunluğu düzeyinin azalacağı (tam tersinin de geçerli olduğu) sonucuna ulaşmışlardır.

Sökmen ve Taşpınar (2021) yaptıkları nitel çalışmalarında, bir kamu hastanesinde doğumhane bölümünde çalışan ebelerde şefkat yorgunluğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda; temalar analiz edildiğinde ebelerin gelen hastalara üzüntü/şefkat duydukları, şefkat bakımından yorgunluk hissettikleri ve böyle zamanlarda kendileri farklı aktiviteler (yürüyüş, kitap vb.) yaptıkları ancak bu yorgunluk karşısında uzman tarafından psikolojik tanı ve/veya tedavi almadıklarına ulaşılmıştır.

Ünver (2021) yüksek lisans tez çalışmasında psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde psikolojik esneklik ile çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemişlerdir. Araştırmada mesleki alanda şefkat tatmini puanı arttığında psikolojik esneklik puanlarının da artacağı – tam tersinin de mümkün olduğu- sonucu saptanmıştır.

Turan (2021) yüksek lisans tez çalışmasında ebelerin mesleki aidiyeti ile tükenmişlik arasında negatif, mesleki alanda şefkat tatmini ile pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğunu saptamıştır. Yani araştırmada ebelerde mesleki aidiyet düzeyi arttıkça çalışma yaşam kalitesi alt boyutu olan tükenmişlik düzeyinin azaldığı, mesleki alanda şefkat tatmini düzeyinin ise arttığını belirlenmiştir.

Yağcı Özen ve Aslan (2022) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada duygusal zekâ düzeyi yüksek bireylerin şefkat yorgunluğunun düşük olacağı sonucuna ulaşmıştır ayrıca mutluluk ve örgütsel desteğin şefkat yorgunluğu üzerine kısmi aracılık ettiğini vurgulamışlardır.

Mansur Taş ve Ekinci (2022) katılımcılarının sağlık çalışanları olduğu araştırmalarında mesleki alanda şefkat tatmini ve şefkat yorgunluğu arasında negatif bir ilişki; mesleki alanda şefkat tatmini ile sürekli öfke arasında da negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Yeşil ve Polat (2023) çalışmasında İstanbul'da üçüncü basamak üniversite hastanelerinde çalışan 356 hemşire elde edilen veriler ışığında; hemşirelerde düşük düzeyde tükenmişlik, orta-yüksek düzeyde mesleki alanda şefkat tatmini ve düşük-orta düzeyde şefkat yorgunluğu belirtileri tespit edilmiştir. Bununla birlikte düşük düzeyde kaygı, depresyon, somatizasyon, düşmanlık ve olumsuz benlik saygısı bulunmuştur. Başa çıkma stratejilerini planlamanın şefkat yorgunluğu olumlu etkilediğini sonucuna ulaşılmış olup depresyonun tükenmişliği artırdığı, hemşirelerin olumlu yeniden yorumlamanın tükenmişliği azalttığı; olumlu yeniden yorumlama başa çıkma stratejisi de mesleki alanda şefkat tatmininin artmasında etkili olduğu saptanmıştır. Somatizasyon belirtileri gösteren hemşirelerde şefkat yorgunluğu, depresyon belirtileri gösteren hemşirelerde ise tükenmişlik için risk faktörleri olduğundan yakından izlenmeli ve desteklenmeli; hemşirelere doğru başa çıkma yöntemlerini kullanmaları için danışmanlık ve eğitim verilmesi faydalı olacağına dair önerilerde bulunulmuştur.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, grubu ve grupların nasıl oluşturulduğu, veri toplama araçları, uygulanan yarı deneysel işlem, öz anlayış programı ve veri analizinde hangi yöntemlerin kullanıldığı bilgisine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Sosyal bilimlerde ve psikolojik ölçmelere dayalı çalışmalarda gerçek deneme modelleri her zaman uygulanamayabilir. Deneysel desenlere benzeyen ancak daha sınırlı kontrolün olduğu araştırmalara yarı deneysel araştırmalar denmektedir (Yılmaz & Arık, 2019, s.91). Bu araştırma, “Öz Anlayış Programı’nın, öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin incelendiği yarı deneysel desende bir çalışmadır. Araştırmada bağımsız değişken öz anlayış programı, bağımlı değişken ise deneklerin “Öz Anlayış Ölçeği” ve “Çalışanlar için Yaşam Kalitesi’ne verdikleri cevaplarına ilişkin öz anlayış ve çalışma yaşam kaliteleri puanları oluşturmaktadır. Bu araştırmaya 22 katılımcı, deney ve kontrol gruplarına kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle

atanmıştır. Daha sonra deney grubuna araştırmacılar tarafından hazırlanan ve 7 oturumdan oluşan “Öz Anlayış Programı” uygulanmıştır. Deneysel işlem sonunda deney ve kontrol grubuna son test uygulanmıştır. Böylelikle bağımsız değişken olan Öz Anlayış Programının bağımlı değişkenler olan öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi üzerine etkisi incelenmiştir. Deneysel süreç ile ilgili işlem basamakları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Deney Desen Süreç Basamakları

	1.İşlem	2. İşlem	3. İşlem
Deney	Ön Test	Öz Anlayış Programı	Son Test
Kontrol	Ön Test	-	Son Test

3.2. Araştırma Grubu

Çalışmanın araştırma grubunu Ankara Şehir Hastanesi’nde bulunan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma grubu; sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinden dolayı kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi (convenience sampling) ile belirlenmiştir. Bu yöntem maliyet, zaman gibi sınırlılıklar sebebiyle, araştırmaya katılacak gönüllülük esasına dayanarak en yakındakileri örnekleme dahil etmektir (Yılmaz & Arık, 2019, s.124). Araştırma 11’i deney 11’i kontrol grubundan olan toplam 22 katılımcıdan oluşmaktadır. Deney ve kontrol grubuna dair betimleyici istatistikler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Deney ve Kontrol Grubuna Ait Betimleyici İstatistikler

<i>Deney grubu</i>			<i>Kontrol grubu</i>		
Cinsiyet	N	%	Cinsiyet	N	%
Kadın	7	63,6	Kadın	7	63,6
Erkek	4	36,4	Erkek	4	36,4

Toplam	11	100	Toplam	11	100
Yaş	N	%	Yaş	N	%
20-25	3	27,3	20-25	2	18,2
26-35	3	27,3	26-35	6	54,5
36-45	5	45,5	36-45	3	27,3
Toplam	11	100	Toplam	11	100
Medeni durum	N	%	Medeni durum	N	%
Evli	8	72,7	Evli	7	63,6
Evli değil	3	27,3	Evli değil	4	36,4
Toplam	11	100	Toplam	11	100
Çalışma süresi	N	%	Çalışma süresi	N	%
1-5 yıl	3	27,3	1-5 yıl	5	45,5
6-10 yıl	3	27,3	6-10 yıl	2	18,2
11-20 yıl	1	9,1	11-20 yıl	3	27,3
21-30 yıl	4	36,4	21-30 yıl	1	9,1
Toplam	11	100	Toplam	11	100

Araştırmaya katılan deney grubu sağlık çalışanlarının 7'si (%63,6) kadın, 4'ü (%36,4) erkek; 3'ü (%27,3) 20-25, 3'ü (%27,3) 26-35, 5'i (%45,5) 36-45 yaş aralığında; 8'i (%72,7) evli, 3'ü (%27,3) evli değil olup; çalışma süreleri 3'ünün (%27,3) 1-5 yıl, 3'ünün (%27,3) 6-10 yıl, 1'inin (%9,1) 11-20 yıl ve 4'ünün (%36,4) 21-30 yıldır. Araştırmaya katılan kontrol grubu sağlık çalışanlarının 7'si (%63,6) kadın, 4'ü (%36,4) erkek; 2'si (%18,2) 20-25, 6'sı (%54,5) 26-35, 3'ü (%27,3) 36-45 yaş aralığında; 7'si (%63,6) evli, 4'ü (%36,4) evli değil olup; çalışma süreleri 5'inin

(%45,5) 1-5 yıl, 2'sinin (%18,2) 6-10 yıl, 3'ünün (%27,3) 11-20 yıl ve 1'inin (%9,1) 21-30 yıldır.

3.3. Deney ve Kontrol Gruplarının Oluşturulması

Deney ve kontrol gruplarının oluşturulması için hastanenin çeşitli yerlerinde(kule ve bölümlerde) duyurular yapılmış ve gönüllü olarak katılacak üyeler aranmıştır. Gönüllü olarak katılım beyan eden sağlık çalışanlarına, demografik bilgilerini öğrenme amaçlı bir bilgi formu, çalışmaya uygun olup olmadıklarını belirlemek amacıyla Öz Anlayış Ölçeği uygulanmıştır. Başvuranlar arasından devam eden herhangi bir psikiyatrik bozukluğu bulunmayan ve çalışma saatleri oturumlara katılmaya elverişli olan bireyler çalışmaya dahil edilmiştir. Ardından bu bireyler Öz Anlayış Ölçeği 'ne verdikleri puanlara göre düşükten yükseğe doğru sıralandırılmış. 1. sıradaki deney, 2. sıradaki kontrol, 3. sıradaki deney, 4. sıradaki kontrol grubu şeklinde sistematik örnekleme yöntemi ile deney ve kontrol olarak iki farklı grup oluşturulmuştur. Araştırma sürecinde programa devam edemeyen 2 kişi çıkarılmıştır. Gruplara ve katılımcılara ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Deney ve Kontrol Grupları

Grup	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi
Deney1	Kadın	Ön lisans
Deney2	Erkek	Ön lisans
Deney3	Erkek	Ön lisans
Deney4	Kadın	Ön lisans
Deney5	Kadın	Lisans
Deney6	Kadın	Ön lisans
Deney7	Kadın	Lise
Deney8	Kadın	Yüksek Lisans

Deney9	Kadın	Lisans
Deney10	Erkek	Lisans
Deney11	Erkek	Yüksek Lisans
Kontrol1	Erkek	Lisans
Kontrol2	Erkek	Lisans
Kontrol3	Erkek	Lisans
Kontrol4	Erkek	Ön lisans
Kontrol5	Kadın	Lisans
Kontrol6	Kadın	Lisans
Kontrol7	Kadın	Lisans
Kontrol8	Kadın	Ön lisans
Kontrol9	Kadın	Lisans
Kontrol10	Kadın	Lisans
Kontrol11	Kadın	Lisans

Deney ve kontrol gruplarının öz anlayış ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Öz Anlayış Ölçeği Ön Test Puanlarının Karşılaştırılması

Ön-test	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	p
Deney	11	12	132			
Kontrol	11	11	121	55	-,362	,717
Toplam	22					

Tabloda da görüldüğü üzere, sağlık çalışanlarının öz anlayış ölçeğinden aldıkları puanların, bulundukları gruplara göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik, Mann Whitney-U testi yapılmış ve sonucunda, deney ve kontrol grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($p > 0,005$). Bu ise, deneysel işlem öncesinde deney ve kontrol gruplarının öz anlayış bakımından benzer olduklarını ifade etmektedir.

Deney ve kontrol gruplarının çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ön -Test Puanlarının Karşılaştırılması

	Ön-test	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	p
Mesleki Alanda Şefkat Tatmini	Deney	11	13,05	143,5			
	Kontrol	11	9,95	121	43,5	-1,119	,263
	Toplam	22					
Tükenmişlik	Deney	11	11,05	121,5			
	Kontrol	11	11,95	131,5	55,5	-,334	,738
	Toplam	22					

Şefkat	Deney	11	14	154			
Yorgunluğu	Kontrol	11	9	99	33	-1,809	,070
	Toplam	22					

Tabloda da görüldüğü üzere, sağlık çalışanlarının çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları olan; mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğundan aldıkları puanların, deney ve kontrol grubuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik, Mann Whitney-U testi yapılmış ve sonucunda, deney ve kontrol grubu arasında çalışma yaşam kalitesi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,005$). Bu ise, deneysel işlem öncesinde deney ve kontrol gruplarının çalışma yaşam kalitesi bakımından benzer olduklarını ifade etmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında araştırma grubunda yer alan katılımcılar hakkında demografik bilgileri ulaşmak için araştırmacının hazırlamış olduğu “Kişisel Bilgi Formu” (Ek-1), öz anlayış düzeylerini belirlemek için “Öz-Anlayış Ölçeği” (Ek-2) (Deniz, Kesici & Sümer, 2008) ve “Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği” (Yeşil, Ergün, Amasyalı, Er, Olgun & Aker, 2010) (Ek-3) kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının hazırlamış olduğu kişisel bilgi formu araştırmaya katılan bireylerin yaşına, eğitim düzeyleri, çalışma sürelerine, cinsiyetlerine, medeni durumları, psikiyatrik rahatsızlığı olup olmadığına yönelik sorulardan oluşan formdur.

3.4.2. Öz Anlayış Ölçeği (Self Compassion Scale)

Neff (2003b)’ in geliştirdiği öz anlayış ölçeği, katılımcıların alt boyutlardaki puanları ve oradan da genel puanları ölçmektedir. Öz anlayışı ölçmek için hazırlanan orijinal ölçek 5’li likert tipi 26 maddeden ve öz şefkat, öz yargılama, ortak paydaşım, izolasyon, bilinçlilik, aşırı özdeşleşme olan 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin

Türkçeye uyarlanması, Deniz, Kesici ve Sümer (2008) tarafından yapılmıştır. Deniz, Kesici ve Sümer (2008) Öz Anlayış Ölçeği'ni Türkçeye uyarladığında ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiğini; bununla birlikte madde toplam korelasyonunda .30' altında olan 2 tane maddeyi (1. ve 22. maddeler) de ölçekten çıkararak toplam 24 maddeden oluşan bir ölçek oluşturmuşlardır. Ölçeğin güvenirliği için madde analizine bağlı olarak Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .89 ; test-tekrar test korelasyon .83 olarak hesaplanmıştır.

3.4.3. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği (Professional Quality of Life Scale)

Bu ölçeğin orijinali Stamm (2005) tarafından oluşturulmuştur, Yeşil ve arkadaşları (2010) tarafından Türkçeye "Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği" olarak uyarlanmıştır ve bu çalışmada sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitelerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği; mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu boyutlarını ölçmekte ve 6'lı likert, 30 maddeden oluşmaktadır. Alt ölçeklerden ilki olan mesleki tatmin (compassion satisfaction), bir iş veya meslekte çalışan bireyin kendi mesleği veya işiyle alakalı yardıma ihtiyaç duyan bir başka kişiye yardım etmesinin sonucunda bireyde oluşan memnuniyet duygusunu ifade etmektedir. Bu alt boyut 10 maddeden oluşmaktadır; alınan puan, yardım eden olarak memnuniyet veya tatmin duygusu düzeyini göstermektedir; Cronbach Alpha değeri .87'dir. İkinci alt boyut; tükenmişlik, umutsuzluk, iş hayatında ortaya çıkan sorunlarla mücadele etmede zorluk yaşanmasıyla oluşan tükenmişlik duygusunu ölçen bir testtir ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .72'dir. Üçüncü alt boyut ise; 10 maddeden oluşan eşduyum yorgunluğu (compassion fatigue) alt ölçeğidir, stresli bir olayla karşılaşma neticesinde meydana gelen belirtileri ölçmek amacıyla oluşturulmuş bir testtir (Yeşil ve diğerleri, 2010).

3.5.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aşamasına geçilmeden önce Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Etik Kurulundan onay alınmıştır. Ardından Ankara Sağlık Bakanlığı

ve Ankara İl Sağlık Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya Ankara Şehir Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından veriler toplanmıştır. Veriler, ölçme araçlarının araştırmacı tarafından hazırlanıp yüz yüze şekilde toplanması ile elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında gönüllük esas alınmıştır.

3.6. Deneysel İşlem

Son zamanlarda sağlık çalışanları ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; özellikle COVID-19 süreci boyunca pandemi ile mücadelede etkin rolleri göz önüne alındığında sağlık çalışanlarının ruh sağlıklarının olumsuz etkilenmiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Arpacıoğlu, Baltalı & Ünübol 2021; İzci, Kulacoğlu & Beştepe, 2021; Yumru, 2020; Ö. Tanrıverdi ve Tanrıverdi, 2021). Çalışmalar sağlık çalışanlarının ruhsal ya da fiziksel travmatik yaşantılar ile daha sık karşılaşmasının bireyde olumsuz duygulara neden olabileceği ve bunun ise çalışma yaşam kalitesini etkileyeceğini belirtmektedir (Demirbilek & Uzman, 2021; Duarte, Pinto-Gouveia & Cruz, 2016; Ezer & Üstün, 2022). Aynı zamanda sağlık çalışanlarının öz anlayışlarını geliştirmeye yönelik uygulamalarda ve bu çalışmada öz anlayış programının sağlık çalışanlarının öz anlayışlarına ilişkin farkındalığı arttırdığı ve sonucunda öz anlayış geliştirme programlarının esenlik; mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu ve ikincil travmatizasyonu önlediği sonucuna ulaşılmıştır (Crego, Yela, Riesco-Matías, Gómez-Martínez, & Vicente-Arruebarrena, 2022). Dolayısıyla Öz Anlayış Programı yukarıda sözü edilen sebeplerden ötürü sağlık çalışanları için önleyici ve gelişimlerine katkı sunacak bir çalışma olabilir. Buradan hareketle program sağlık çalışanlarının öz anlayış puanlarının artmasını ve çalışma yaşam kalitesi düzeylerinde değişiklikler olmasını- tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu puanlarının azalması; mesleki alanda şefkat tatmini puanlarının artması- olmasını hedeflemektedir. Ayrıca program sağlık çalışanlarının öz anlayış kavramı hakkında bilişsel düzeyde bilgi edinebilmelerine, farkındalık geliştirebilmelerine, şefkatle nefes almayı ve zor zamanlarda bunu nasıl kullanacağını öğrenebilmelerine, başarısızlıklar ve yetersizlikler karşısında ortaya çıkan kendilerine karşı eleştirel tavırlarını fark edip başarısızlıklar ve yetersizlikler karşısında kendilerine şefkatle yaklaşabilmelerine yönelik beceriler kazanmaları hedeflenmektedir. Öz Anlayış programın

hazırlanmasına 2022 yılının Eylül ayında başlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle alan yazın taraması yapılmıştır. Program (Ek-4), oluşturulurken Neff'in asistanı olan Amy Noelle ile iletişime geçilmiş, Neff ve Germer'ın Teaching the Mindful Self-Compassion Program: A Guide for Professionals uygulama kitaplarından yararlanılması tavsiye edilmiştir, araştırmacı Mart 2022 de 8 haftalık MBCT eğitimini tamamlamış; buradan edinilen deneyim ve bilgilerden ve alan yazın taramasından yola çıkılarak Doç. Dr. Ayşe Eliüşük Bülbül danışmanlığında araştırmacı tarafından 7 haftalık oturumdan oluşan bir psiko-eğitim programı hazırlanmıştır. Program hazırlandıktan sonra alan uzmanları ile iletişime geçilmiş ve uzman görüşleri (Öz anlayış ile ilgili doktoralarını yapan iki Doktor Öğretim Üyesi, bir Uzman Psikolojik Danışman) alınmıştır. Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda düzenlemeler yapılarak programa son hali verilmiştir. Program hazırlandıktan ve gerekli izinler alındıktan sonra Ankara Bilkent Şehir Hastanesi yöneticileri ile görüşülmüş. Çalışma ile ilgili hastanenin muhtelif yerlerinde duyurular yapılmış, ardından çalışma saati açısından ve ulaşılabilirlik yönünden uygun olan sağlık çalışanları duyuruya istinaden dönüş sağlamıştır. Araştırma grubu; sağlık çalışanlarının kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi (convenience sampling) ile belirlenmiştir. Araştırma 11'i deney 11'i kontrol grubundan olan toplam 22 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında çalışmaya katılmak isteyen sağlık çalışanlarına ön test için, kişisel bilgi formu, öz anlayış ölçeği ve çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinden oluşan bir form (Ek-1), (Ek-2), (Ek-3) uygulanmış, ardından bu veriler istatistik programlarına aktararak değerlendirme yapılmıştır. Ardından bu bireyler Öz Anlayış Ölçeği 'ne verdikleri puanlara göre düşükten yükseğe doğru sıralandırılmış. 1. sıradaki deney, 2. sıradaki kontrol, 3. sıradaki deney, 4. sıradaki kontrol grubu şeklinde sistematik örnekleme yöntemi ile deney ve kontrol olarak iki farklı grup oluşturulmuştur. Deney grubu belirlendikten sonra programın uygulanabilmesi için araştırmacı deney grubundaki sağlık çalışanları ile görüşerek uygun zaman dilimine (gün ve saat) karar verilmiştir. Ardından araştırmacı (belirlenen zaman dilimini bildirerek) hastane yöneticileri ile müsait toplantı salonlarından birinin tesis edilmesi için görüşmeler yapmıştır. Neticesinde Nöroloji Ortopedi Kulesi uygun toplantı salonların birinde haftada bir, çarşamba günleri saat 10.00 da başlayarak yaklaşık 90 dk süren 7 oturum uygulanmıştır. 7. Oturumda deney grubuna öz anlayış ölçeği ve çalışanlar için yaşam

kalitesi ölçeğinden oluşan bir form (Ek-2), (Ek-3) uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise araştırmacı, çalıştıkları birime gidip öz anlayış ölçeği ve çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinden oluşan formları (Ek-2), (Ek-3) sağlık çalışanlarına yüz yüze uygulanmıştır.

3.6.1. Öz-Anlayış Programı

Yedi oturumdan oluşan programın amaç ve kazanımları aşağıda verilmiştir.

1. Oturum

Genel Amaç: Tanışma ve grup süreci ile öz anlayış açısından bilgi sahibi olma.

Kazanımlar:

1. Grup üyelerini ve lideri tanır.
2. Grup kurallarını açıklar.
3. Grup süreci ve psiko-eğitimde yapılacakları bilir.
4. Öz Anlayış kavramını açıklar.

Süreç

İlk oturumda, grup lideri gruba kısaca kendini tanıtarak başlar, grup süreci hakkında bilgilendirme yapar ve oturumun amacı açıklar. Devamında oturum başlamadan önce grup üyelerine yaka kartları dağıtılmıştır. Grup üyelerinin tanışması amacıyla ısınma oyunu oynanmıştır. Grup lideri, üyelerden sandalyelerini daire olacak şekilde çevirmelerini ister ve ölçekte yazdıkları, kendileri ile ilgili buldukları rumuzları isimleriyle birlikte söylemelerini ister – ilk oturum için yaka kartı kolaylık olsun diye dağıtılmıştır. Grup lideri, kendi adını söyleyerek “Melike rumuzum gül” şeklinde oyunu başlatır ardından gelen üyeye önce bunu sonra kendi ismini ve seçtiği rumuzu söylemesini ister. Bu şekilde üyeler kendilerinden öncekilerin isimlerini ve rumuzlarını sırasıyla söyleyip kendisinininkini de ekler ve daire tamamlanır. Tanışma oyunundan sonra grup lideri tarafından oluşturulan grup kurallarını lider açıklamıştır (Ek 17). Deney grubundaki üyelerin hepsine grup kuralları formu dağıtılmış okumaları istenmiş ve lider üyelere eklemek istedikleri kural olup olmadığını sormuştur, üyelerin başka kural koymak istemediği görülmüştür. Devamında lider önceden hazırladığı sunum ile “öz anlayış” hakkında

üyelere bilgilendirme yapmıştır. Sonrasında, grup lideri hazırladığı “Öz anlayış” bilgilendirme formunu (Ek-5) üyelere dağıtmıştır. Üyelerin Ek-5 formunu okumaları için 2 dakika süre verilmiştir. Daha sonra lider öz anlayış kavramının daha iyi anlaşılması için “Arkadaşıma nasıl davranırım?” (Ek-6) adlı etkinlik ile oturumun amacına uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Etkinliğe geçmeden önce grup lideri etkinliğin amacını ve ne yapılacağını açıklamıştır. Öz anlayış kavramının daha iyi anlaşılması için bu etkinlikte üyelere iki durum verileceği, bununla ilgili düşünceleri – buna süre tanınacağı ve yazmalarının istendiği söylenmiştir. Grup lideri her üyeye kalem ve kâğıt dağıtıp gözlerini kapatmalarını istemiş ve yönergeyi okumuştur.

1. kendinizi oldukça iyi hissettiğiniz sıralarda yakın bir arkadaşınızın bir zorluk yaşadığını, başarısız olduğunu ya da kendini yetersiz hissettiğini düşünün.

- Bu gibi durumlarla karşı karşıya olan arkadaşınıza nasıl yaklaşırınız?
- Neler söylersiniz?
- Nasıl bir ses tonu kullanırsınız?
- Duruşunuz ve sözsüz hareketleriniz nasıl olur?

Birkaç dakika düşünceleri için süre tanır ardından yazmalarını ister. Grup üyeleri yazdıktan sonra bir sonraki aşamaya geçer.

2. Lider tekrar gözlerini kapatmalarını ve üyelerin kendilerinin bir zorluk yaşadığını, başarısız olduğunu ya da kendini yetersiz hissettiğiniz bir zamanı düşüncelerini istemiştir. Bu gibi durumlarla karşı karşıya kaldığınızda kendinize nasıl yaklaşırınız?

- Neler söylersiniz?
- Nasıl bir ses tonu kullanırsınız?
- Duruşunuz ve sözsüz hareketleriniz nasıl olur?

Bunları düşünmesi için birkaç dakika süre tanır. Ardından yazmalarını ister. Yazma işlemi tamamlandıktan sonra üyelerin etkinlik ile ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşmalarını ister, gönüllü üyeler paylaşımlarda bulunur, üyelerin bir zorluk karşısında kendilerine ve arkadaşlarına davranışları arasındaki farklılıklar ve herhangi bir kalıp fark edip etmedikleri üzerine konuşulmuştur. Üyeler kendilerine daha sık eleştiride bulunduklarını ancak arkadaşlarına karşı daha ılımlı yaklaştıklarını belirtmişlerdir. Üyelerin değerlendirmelerini aldıktan sonra lider bu etkinliğin amacını açıklar. Bu etkinlikte lider üyelere bireylerin kendilerine diğerlerinden daha kırıcı ve eleştirel olabileceğini oysaki bireyin kendine de nazik davranması gerekliliğini ifade etmiştir. Kendimize ve arkadaşlarımıza davranışlarımız arasındaki farklılık ile öz anlayış kavramını ilişkilendirir. Yani bu etkinlikte kendimize karşı daha az öz şefkatli davrandığımızı göstermek amaçlı olduğu lider üyelere açıklar. Sonra üyeler ile hastane de yaşadıkları zor zamanları ve o anlarda kendilerine nasıl yaklaştıkları hakkında konuşulmuştur. Ardından grup lideri zor ve stresli zamanlarda kendimize yaklaşımın öz şefkat ile ilişkisini açıklamıştır. Son etkinlik olarak üyelerin zor bir olay ile karşılaştıklarında kendilerine şefkatli ve anlayışlı yaklaşabilmelerini hedefleyen ve öz anlayış kavramını daha iyi anlaşılması için Öz- Şefkat Molası egzersizini (Ek-7) uygulamıştır. Egzersiz sırasında grup lideri üyelere isteyenlerin gözlerini kapatabileceğini söylemiş ve yönergeleri vermiştir. Egzersiz sonrasında gönüllü üyelerin duygu ve düşünce paylaşımları alınmıştır. Ardından lider bireylerin zor durumlar karşısında kendilerine karşı eleştirel, yıkıcı, yargılayıcı şekilde yaklaşabildiklerini bu durumda olumsuz duyguları artırmak dışında etkisinin olmadığını aksine öz anlayış ile kendimize yaklaşmanın destekleyici ve olumlu duyguları artıran etkisinin olduğunu ifade etmiş devamında sonlandırmaya geçmiştir. Sonlandırma aşamasında, üyelerle beraber oturum özeti yapılır ve üyeler ilk oturumla ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşırlar ve bu değerlendirmeden sonra ilk oturum sonlandırılmıştır.

2. Oturum

Genel Amaç: Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Becerisinin Gelişmesi

Kazanımlar:

1. Bilinçli farkındalık kavramını bilir.
2. Şefkatle nefes alma tekniğini uygular.
3. Şimdi ve burada'ya odaklanır.
4. Farkındalık becerisi gelişir.

Süreç

Oturuma, lider üyelerin duygularını sorarak oturuma başlamıştır. Bunun için üyelere “Şu an ki -yani oturuma geldiğiniz an duygu durumunuzu bir hava olayına benzetmeniz bu ne olurdu?” diye sorar. Grup üyeleri ile nasıl hissettiklerini konuştuktan sonra lider bir önceki oturuma ilişkin geri bildirimler ister daha sonra lider birinci oturumun kısaca özetini yapar. Özetten sonra grup üyelerinin ısınması ve başkaları, tanıdık birileri olduğunda güvende hissettiklerinin farkında olmaları için Bulvar Yürüyüşü adlı ısınma oyunu oynanır. Bu amaçla lider grup üyelerinden ayağa kalkmaları ister ve yönergeleri okur. Bulunulan alanı (toplantı salonunda sandalyelerini geriye iterler) bulvar olarak hayal etmelerini ister -bir bulvarda hiç kimse birbirini tanımıyormuşçasına bir süre yürümelerini ister. Daha sonra, yolda tanıdıklara rastlamış gibi, bir süre bu şekilde yürümelerini ister. Yolda kimseyi tanımadan yürüyünce neler yaşandı, tanıdıklara rastlanınca neler yaşandı sorularını lider sormuştur ve üyeler deneyimlerini paylaşmıştır. Lider bu ısınma oyununun amacını öncelikle grup üyeleri ile tartışmıştır ardından amacı üyelere paylaşmıştır. Isınma oyununun amacı; bireyin kendini tanıması, farkındalık kazanılması ve gözle iletişimin kurulmasıdır (Voltan Acar, 2021, s.16). Daha sonra bilinçli farkındalık kavramını açıklamıştır. Bilinçli Farkındalık kavramının anlaşılması, becerinin gelişmesi ve günlük hayatta uygulanabilirliğinin görülmesi amacıyla farkındalıkla yeme (mindful eating) egzersizi uygulanmıştır. Lider bu amaçları grup üyelerine açıklamıştır. Ardından lider oturumdan önce yeterli sayıda temin ettiği kuru üzümünü grup üyelerine dağıtır. İlk olarak üyelerin dağıtılan kuru üzümünü yemelerini ister ardından lider tekrar kuru üzüm dağıtır. Sonrasında lider üyelerden gözlerini kapatmalarını ve sadece kuru üzüme odaklanmalarını istemiştir. Grup üyeleri önce birkaç dakika kuru üzümüne dokunur ve liderin bildirmesi ile gözlerini açmışlar; nasıl

bir hissiyat olduğunu ve neye benzettiklerini düşünmeleri istenmiş ve paylaşım yapmak için gönüllü olan üyelere değerlendirme alınmıştır. Ardından birkaç dakika kadar kuru üzümle koklamışlardır, liderin bildirmesi ile gözlerini açmışlar; kuru üzümün kokusunu onlarda neyi çağrıştırdığını tarif etmişlerdir. Aynı süreçler kulaklarına götürüp çıkan sesi duymalarında, yavaş yavaş ağızlarına almalarını ısırmadan ağızda çevirmelerini yavaş yavaş ısırp ardından çiğnediklerinde de tekrar etmiştir. Bu egzersizin sonunda neler hissettiklerini farkındalığa ilişkin neler söyleyecekleri üzerine konuşulmuştur. Ardından lider şu soruları sormuştur; ilk başta yediğiniz kuru üzüm ile egzersizde yediğiniz -yani farkında olarak kuru üzüm arasında ne gibi farklılıklar vardı? “Şimdi yaptığımız eylemi fark ettiniz, günlük hayatta farkında olmadan örneğin hiç yürüyüş yaparken geçtiğiniz yerlere dikkat etmeden ilerlediğiniz oldu mu? Etrafta neler olup bittiğine dikkat ederek yürüdüğünüz oldu mu? Kuş seslerini işittiniz...? Nereden geçtiğinize, etrafınızdaki seslere, kokulara dikkat etmediyseniz muhtemelen farkındalığınızın olmadığı bir yürüyüş yaptınız.. sizlerde farkında olarak veya olmayarak yaptıklarınız neler, örnek vermek ister misiniz?” ve “farkında olarak yaptığınızda ve farkında olmadan yaptığınızda neler hissediyorsunuz?”. Bu sorular tartışıldıktan sonra lider bu egzersizin amacını açıklamıştır. Bu egzersizde hayatın yoğunluğunda hızla yaptığımız farkında olmadığımız birçok şey olabiliyor. Bu egzersizle birlikte şu an da olmayı ve bilinçli farkındalık ile daha çok farkında olarak yaşayacağımızı daha çok hayatın içinde var olacağımızı vurgulamıştır. Ardından şu anda olma ve bilinçli farkındalık becerisinin gelişmesini de sağlayan şefkatli nefes egzersizi (Ek-8) geçileceği grup üyelerine açıklar ve lider nefes egzersizi için yönergeleri verir. Üyelere egzersiz sırasında ve sonrasında ne hissettikleri sormuş, gönüllü olan üyelere paylaşımlarını alır. Sonlandırma aşamasında ise grup üyelerinin duygu ve düşüncelerini sorar ve gönüllü olanların paylaşımı alır. Bu oturumda edinilen kazanımların günlük hayatta da uygulanırlığını arttırmak için ev ödevi vermiştir. O hafta yapılacak ev ödevi olan (Ek-9) deki “Günlük Yaşamda Farkındalık” formunu lider grup üyelerine anlatır. Grup olarak yapılan değerlendirme ve özetlemeden sonra oturumu sonlandırmıştır.

3. Oturum

Genel Amaç:

Öz şefkat becerisinin gelişmesi

Kazanımlar:

1. Öz şefkat kavramını bilir.
2. Öz şefkat becerisi gelişir.
3. Şu ana odaklanır.

Süreç

Lider grup üyelerine nasıl hissettiklerini sormakla oturuma başlamıştır. Ardından 2. Oturumda verilen ödev hakkında üyeler ile konuşulmuştur; ne yaptıkları, nasıl hissettikleri ile ilgili değerlendirmeler yapılmıştır. Kendileri ile ilgili yaşadıkları farkındalık durumları üzerine konuşulmuş, gönüllü üyelerden farkındalık deneyimini anlatması istenmiştir. Nefes egzersizlerinin onlara günlük hayatta nasıl geldiği, neler hissettikleri ve nasıl farklılık yaşadıkları üzerine değerlendirmeler ve paylaşımlar yapılmıştır. Amacın daha fazla olumlu duygulanım olması, bilinçli farkındalık gelişimi ve şu ana odaklanmayı kolaylaştırmak olduğunu lider açıklamıştır. Ödev detaylı şekilde değerlendirildikten sonra bu oturumun konusu olan öz şefkati lider sunum ile üyelere açıklar. Lider öz şefkatin ne olduğunu, örneklerle tartışılacağını ve öz şefkat becerisinin gelişimine uygun etkinlik yapılacağını gruba açıklamıştır. Kendimize karşı şefkatli olmak, öz şefkat ve bağlanma, bakım sistemi, öz şefkatin vücudumuza etkileri ve faydaları açıklanır. Ardından üyelere gündelik yaşamda onların yaşadığı zor, stresli bir durumu hatırlamaları istenmiş, o durumda nasıl bir iç sese sahip oldukları, gündelik hayatta yaşadıkları zorlu durumlarda nasıl tepki verdiklerini, kendilerine nasıl davrandıkları ve neler söylediklerini düşünmeleri istenmiştir ve gönüllü üyelerden paylaşım alınmıştır. Sonrasında grupta eğer ki kendimize karşı eleştirel şekilde değil de destekleyici ve nezaketle yani öz şefkatle aynı zor duruma karşı yaklaştığımızda nasıl hissettikleri ve nasıl tepki verdiklerini tartışmışlardır. Ardından

bu durum tartışıldıktan sonra lider öz şefkat becerisinin gelişimi amacıyla “ Kendinizi olduğunuz gibi görmek” (Ek-10) adlı etkinliğe geçmiştir. Bu etkinlik için lider tarafından hazırlanan Ek-10 formları üyelere dağıtılmıştır. Üyeler formu doldurmuş ve üzerinde tartışılmıştır. Sonlandırma aşamasında grup üyelerinden gönüllü olan üye oturumun özetini yapmıştır ve ne öğrendikleri diğer üyeler ile tartışılmıştır.

4. Oturum

Genel Amaç:

Ortak insanlık hali ve öz anlayış- öz eleştiri kavramlarına ilişkin farkındalığı artırma.

Kazanımlar :

1. Öz anlayış ve öz eleştiri fizyolojisini açıklar.
2. Ortak insanlık hali kavramını bilir.
3. Kendini yargıladığı özellikleri fark eder.
4. Kendini yargıladığı özellikleri yeniden yapılandırır.
5. Öz anlayışı günlük hayatta uygular.

Süreç

Oturuma, üyeler ile hafta boyunca farklı neler yaşadıkları sorularak başlanmıştır. Grup üyelerinin duygu durumu alındıktan sonra bir önceki oturuma ilişkin grup üyeleri geri bildirimler vermiştir ardından lider tarafından üçüncü oturumun özeti yapılmıştır. Sonrasında lider öz eleştiri ve öz anlayışın fizyolojisi sunum eşliğinde üyelere anlatmıştır. Ve bununla ilgili olarak lider tarafından bir hikâye (Ek-11) okunmuştur. Bu hikâyeye ilişkin gönüllü üyelerden değerlendirmeler alınmıştır. Bu hikâye lider tarafından öz anlayış ve eleştiri bakımından detaylı olarak açıklanmıştır. Hikâyenin içerisinde öz anlayışın boyutlarının da olduğu lider tarafından üyelere açıklanır. Lider grup üyelerine kendilerini eleştirdikleri bir anını hatırlamalarını istemiştir. Üyelere birkaç dakika düşündükten sonra gönüllü üyeleri anılarını paylaşmış ve anılarında o anki duygu, düşünce ve davranışlarının neler olduğuna dair paylaşımlarda bulunmuştur. Daha

sonra üyelerden lider aynı anılarına ve kendilerine öz anlayış ile yaklaşımlarını istemiştir ve birkaç dakika düşündükten sonra gönüllü üyeler yeniden anıları ile ilgili o anki duygu, düşünce ve davranışlarının neler olduğuna dair paylaşımlarda bulunmuştur. Ve iki yaklaşım arasındaki fark konuşulmuştur. Daha sonra lider öz anlayışın diğer boyutu olan ortak insanlık hali (ortak paydaşım) hakkında lider sunu eşliğinde bilgilendirme yapmıştır ve birlikte var olmak adlı animasyon filmi üyelerle izlenmiştir ve bu becerinin oluşması amacıyla “ Karşılıklı tanımlarımızı belirleyerek kendi tanımlarımızı bırakmak” (Ek-12) etkinliği yapılmıştır. Lider etkinliğin amacını açıklamış ve yönergeleri vermiştir. Sonra lider bu etkinlik için grup üyelerine kâğıt ve kalem dağıtıp soruları teker teker okumuştur, her sorunun ardından düşünmüş ve cevaplarını yazmışlardır. Bu etkinlik ile ilgili grup üyeleri paylaşımlarda bulunmuştur. Sonlandırma aşamasında grup lideri üyelerin öz anlayışı yaşamlarının bir parçası haline getirmesi amacıyla “Öz-anlayış Günlüğü” (Ek-13) ödevinden bahsetmiştir. Öz anlayış günlüğü; öz anlayışın tüm boyutlarını içeren bir uygulamadır. Lider, günlüğün öz anlayışın 3 alt boyutuna göre nasıl yazıldığını üyelere örnek vererek anlatmıştır ve diğer oturuma kadar üyelerin de benzer şekilde günlük tutmalarını istemiştir. Son olarak oturumun özeti yapılmış ve gönüllü üyelerden değerlendirmede bulunmaları istenmiştir.

5. Oturum

Genel Amaç:

Öz anlayış becerisinin gelişmesi

Kazanımlar :

1. Yangın patlaması kavramını bilir.
2. Bilinçli farkındalık becerisi gelişir.
3. Kendine şefkatli olur.

Süreç:

Oturuma lider üyelerin duygularını gözden geçirerek başlamıştır. Bunun için üyelere “Şu an ki yani oturuma geldiğiniz andaki duygu durumunuzu bir renge

benzetseniz bu ne olurdu?” diye sormuştur. Grup üyelerinden duygu durumu alındıktan sonra bir önceki oturuma ilişkin üyeler geri bildirimlerde bulunmuştur ve verilen öz anlayış günlüğü ödevi hakkında detaylı şekilde konuşulmuştur. Öz anlayış günlüğünün yaşamında herhangi bir farklılığa yol açtı mı açıtıysa bunlar neler, nasıl his, duygu düşünceler gibi sorular sorularak tartışılmıştır. Ardından lider tarafından dördüncü oturumun özeti yapılmıştır. Daha sonra Neff’in yangın patlaması olarak tanımladığı terim detaylı olarak tanıtılmıştır. Bu kavramın anlaşılması için bilgi formu üyelere dağıtılmış; birkaç dakika okumuşlar ve ardından üyelere paylaşımları alınır, yaşamından bu kavrama dair örnek verebilir mi sorulmuştur, tartışılmıştır. Daha sonra lider grup üyelerine zor zamanlarda nasıl başa çıkma yöntemleri kullandıkları sorulmuştur. Bu durumlarda öz şefkat egzersizi olan “Ayak tabanlarınızı hissetmek” (Ek-14) adlı egzersiz anlatılmıştır. Egzersiz üyelere birlikte yapılmıştır. Üyelere bu egzersizi yaparken nelerin farkına vardıkları, neler hissettikleri ve nasıl bir deneyim yaşadıklarına yönelik sorular sorulmuştur; gönüllü üyeler paylaşımlarda bulunmuştur. Sonra zor durumlarda kendimize destek olmak şefkatli olmak amacıyla Zeynep Selvinin hazırladığı video izlenmiştir. Bu video (https://www.youtube.com/watch?v=v_6zGFtWs) ile süreç boyunca edinilen bilgilerin kısaca sunulmuştur. Üyelerden nasıl hissettiklerine ve ne deneyimlediklerine dair görüşler alınmıştır. Sonlandırma aşamasında grup üyeleri ile oturum özetlenmiştir.

6. Oturum

Genel Amaç:

Sağlık çalışanları için öz anlayışın gelişmesi

Kazanımlar:

1. Empatik rezonans kavramı açıklar.
2. Empati ve öz anlayış arasındaki farkı tanımlar.
3. Öz anlayışa ilişkin bilgilerini sergiler.

Süreç :

Bu oturum sağlık çalışanlarının öz anlayışı gelişmesi amaçlanmıştır. Oturum başlangıcında bir önceki oturumun özeti yapılmıştır ve üyeler öz anlayışı yaşamlarında etkisi üzerine duygu ve düşüncelerini paylaşmışlardır. Sonrasında sağlık çalışanlarına iş yaşamlarında hangi olumsuz koşullar ile karşılaştıkları konuşulmuştur. Ardından bu durumlarda bireyin kendine iyi gelmesi açısından önemli olan bir öz anlayış molasını (Ek-7) yapılmıştır. Bu egzersizde önce grup üyeleri gözlerini kapatır, yaşadıkları sorunu veya olumsuz bir durumu düşünürler ve ardından aynı durumu öz anlayış molası (Ek-7) egzersizini yaparak deneyimlemişler. Egzersiz ile ilgili paylaşımlarda bulunurlar; herhangi bir farklılık hissedip hissetmedikleri tartışılmıştır. Diğer kişi ile iletişime geçmeden önce şefkat alma ve verme uygulamasını denemeleri söylenmiştir, bu uygulama için Zeynep Selvili Çarmıklı'nın bir başkasından şefkat alma adlı videosu (<https://www.youtube.com/watch?v=W2BpOXoFRPA>) izletilmiştir. Bunun onlara nasıl geldiği ne hissettikleri hakkında konuşulmuştur. Empatik rezonans kavramı açıklanır. Bununla ilgili örnek vermeleri istenir. Son olarak “Sakinlikle Şefkat” (Ek-16) uygulamasına yapılır. Uygulama sırasında neleri farkına vardıkları ve hissettikleri, iç dünyalarında herhangi bir değişiklik hissedip hissetmedikleri ve öz anlayışı deneyimleyip deneyimlemedikleri üzerine konuşulmuştur. Ardından “bakım verenler için stresi azaltmak” (Ek-15) adlı uygulama için grup üyelerine form dağıtır ve bunu evde doldurmaları istenmiştir. Burada amaç onlara iyi gelen veya stres veren olayları görmelerini sağlamak farkındalığı geliştirmektir. Oturum; lider özeti yapıp, gönüllü üyelerden oturuma dair görüşleri alındıktan ve haftaya son oturum olacağı bildirilmiş; sonra sonlandırılmıştır.

7. Oturum

Genel Amaç: Sonlandırma

Kazanımlar:

1. Grup sürecinin değerlendirebilir.
2. Grup sürecinin kendisine katkılarını belirtir.
3. İyi temenni ve kazanımlarını belirterek grup üyeleri ve lideri ile vedalaşır.

Süreç :

Lider üyelerle haftanın nasıl geçtiği üzerine konuşmuştur ve ev ödevi detaylı şekilde konuşulmuştur. Bu ödevde stres veren olaylara öz anlayış ile nasıl başa çıkabilecekleri sorulmuştur; iyi gelen durumları ne sıklıkla yaptıkları neler ve ne yapabilecekleri tartışılmıştır. Ardından lider ilk oturumundan son oturuma kadar programda genel olarak neler yapıldığını açıklaması yapılmıştır. Lider üyelere program başlangıcından bu yana neler yaptıklarını kendisi özetlemiştir ardından üyelere neler öğrendikleri, nelerin farklılaştığı konuşulmuştur. Her üye tek tek söz alarak duygu, düşünce ve kazanımlarını paylaşmıştır. Lider de üyelerin kazanımlarını özetlemiş ve geri bildirim vermiştir. Grup lideri özellikle program boyunca elde edilen kazanımların üyelerin gerçek yaşantılarında da uygulamalarının oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Ardından lider üyelere kendilerine bu süreç ile ilgili bir mektup yazmalarını istemiştir ve şöyle söylemiştir “Şimdi sizden kendinize bir mektup yazmanızı isteyeceğim. Mektubu yazarken geçirdiğimiz 6 haftayı düşünün, oturumlarda duygusal olarak neler yaşadınız, kendiniz hakkında neler öğrendiniz veya neler farkına vardınız? İlk oturumdan şimdiye kadar neler değiştiğini düşünüyorsunuz? Ayrıca zor zamanlarınızda bu teknikleri uygulayabiliyor musunuz yani üzgün olduğunuzda tüm şefkati, anlayışı, sıcaklığı sunan şefkatli arkadaşınız gibi nasıl yaklaşıyorsunuz? örnek veriniz” Mektup etkinliğinden sonra lider, grup üyeleri ile ilgili iyi temennilerini sunmuştur. Son olarak lider son testleri uygulayıp, grup üyelerinin sorumluluk almaları kurallara uymaları gibi konularda teşekkür etmiş ve grup sürecine ilişkin olumlu duygularını ifade etmiş, vedalaşır. Grubu sonlandırır.

3.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde, betimsel istatistikleri analiz edilmiş ve ortalama, standart sapma, frekans, yüzde dağılımları hesaplanmıştır. Araştırma sorularının test edilmesinde betimsel istatistikler yanında; grup içinde ve gruplar arasında ön-test, son-test ölçümleri arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için; verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için ve örneklem sayısı 30’dan az olması nedeniyle Shapiro Wilk testine bakılmış olup; normal dağılım göstermediği saptanmıştır (Karagöz, 2019). Normal dağılım olmaması ve örneklem sayısının küçük olması nedeniyle non parametrik testlerin; Wilcoxon Sıralı İşaretler Testi ve Mann Whitney

U Testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2010,s. 156; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012, s.237; Balcı & Ahi, 2015, s.249).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularına uygun şekilde yapılan analizlerin sonuçları yer almaktadır. Araştırmanın temel amacı, Öz Anlayış Programı'nın öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

Deney ve kontrol gruplarının ön-test, son-test uygulamasında katılımcıların öz-anlayış ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamaları ve standart sapmaları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6. Deney ve Kontrol Grubu, Ön-test, Son-test Öz Anlayış Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Öz Anlayış	Deney			Kontrol		
	N	$\bar{x}$	Ss.	N	$\bar{x}$	Ss.
Ön-test	11	83,09	12,99	11	81,09	11,65
Son-test	11	91,5	17,06	11	84,36	15,62

Deney grubunda yer alan sağlık çalışanlarının Öz Anlayış Ölçeği'ne verdikleri yanıtlar sonucunda; ön-test uygulaması puan ortalaması $\bar{x}$ =83.09 (Ss.=12,99), son-test puan ortalaması $\bar{x}$ =91.5 (Ss.=17.06) olarak bulunmuştur. Kontrol grubunda yer alan sağlık çalışanlarının puan ortalamaları ise, ön-test uygulaması için $\bar{x}$ =81,09 (Ss.=11,65), son-test uygulaması için $\bar{x}$ =84,36 (Ss.=15,62) olarak bulunmuştur.

Deney ve kontrol gruplarının ön-test, son-test uygulamasında katılımcıların çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamaları ve standart sapmaları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7. Deney ve Kontrol Grupları, Ön Test, Son Test, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarına Göre Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Mesleki Alanda Şefkat Tatmini	Deney			Kontrol		
	N	$\bar{x}$	Ss.	N	$\bar{x}$	Ss.
Ön-test	11	39,72	6,70	11	37,27	3,92
Son-test	11	41,45	6,69	11	39,81	5,73
Tükenmişlik						
Ön-test	11	15,36	4,90	11	15,54	2,54
Son-test	11	11,72	6,5	11	14	4,02
Şefkat Yorgunluğu						
Ön-test	11	20,72	9,98	11	13,81	5,72
Son-test	11	10,90	6,83	11	11,72	5,72

Deney grubunda yer alan sağlık çalışanlarının Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği'ne verdikleri yanıtlar sonucunda, alt boyutlarına göre; mesleki alanda şefkat tatmini ön-test uygulaması puan ortalaması $\bar{x}$ =39,72 (Ss.=6,70), son-test puan ortalaması $\bar{x}$ =41,45 (Ss.=6,69) olarak bulunmuştur. Kontrol grubunda yer alan sağlık çalışanlarının puan ortalamaları ise, mesleki alanda şefkat tatmini ön-test uygulaması için $\bar{x}$ =37,27 (Ss.=3,92), son-test uygulaması için $\bar{x}$ =39,81 (Ss.=5,73) olarak bulunmuştur.

Diğer alt boyut tükenmişlik için deney grubunda ön-test uygulaması puan ortalaması $\bar{x}$ =15,36 (Ss.=4,90), son-test puan ortalaması $\bar{x}$ =11,72 (Ss.=6,5) olarak bulunmuştur. Kontrol grubunda yer alan sağlık çalışanlarının puan ortalamaları ise, tükenmişlik ön-test uygulaması için $\bar{x}$ =15,54 (Ss.=2,54), son-test uygulaması için $\bar{x}$ =14 (Ss.=4,02) olarak bulunmuştur.

Şefkat yorgunluğu alt boyutunun deney grubu ön-test uygulaması puan ortalaması $\bar{x} = 20,72$ (Ss.=9,98), son-test puan ortalaması $\bar{x} = 10,90$ (Ss.=6,83) olarak bulunmuştur. Kontrol grubunda yer alan sağlık çalışanlarının puan ortalamaları ise, şefkat yorgunluğu ön-test uygulaması için $\bar{x} = 13,81$ (Ss.=5,72), son-test uygulaması için $\bar{x} = 11,72$ (Ss.=5,72) olarak bulunmuştur.

Araştırma kapsamında oluşturulmuş olan soruların yanıtlanması amacıyla yapılan istatistiksel analizlere ait sonuç bilgileri aşağıda sırayla verilmiştir.

1. *Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki bireylerin Öz Anlayış Ölçeğine ilişkin ön-test, son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?*

Araştırmanın ilk sorusu için deney grubundaki bireylerin öz anlayış ölçeğinden ön-test ve son-testten aldıkları puanlara ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 8. Deney Grubunun Öz Anlayış Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	Sıralar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	z	p
Deney Grubu	Negatif	4	2,63	10,5	-2,002	,045
	Pozitif	7	7,93	55,5		
	Eşit	0				
Ön-test						
Son-test						
	Toplam	11				

Öz Anlayış programına katılan deney grubunun öz anlayış düzeyi ön-test ($\bar{x} = 83.09$) , son-test ($\bar{x} = 98.63$) toplam puanları arasında deney grubu son-test puanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($z = -2.002$, $p < .05$) bulunmuştur. Bu bulgu Öz-Anlayış Programının sağlık çalışanlarının öz anlayış puanlarını arttırdığını göstermektedir.

2. *Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki bireylerin Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutlarına ilişkin ön-test, son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?*

Araştırmanın ikinci sorusu için deney grubundaki bireylerin çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarına ilişkin ön-test ve son-testten aldıkları puanlara ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 9. Deney Grubunun Çalışma Yaşam Kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu) Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması

	Puan	Sıralar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	z	p
Mesleki Alanda Şefkat Tatmini	Deney Grubu	Negatif	2	4	8	-1,724	,085
	Ön-test	Pozitif	7	5,29	37		
		Eşit	2				
		Toplam	11				
Tükenmişlik	Deney Grubu	Negatif	9	5,61	50,5	-2,347	,019
	Ön-test	Pozitif	1	4,5	4,5		
		Eşit	1				
		Toplam	11				
Şefkat Yorgunluğu	Deney Grubu	Negatif	8	7,5	60	-2,403	,016
	Ön-test	Pozitif	3	2	6		
		Eşit	0				
		Toplam	11				

Öz Anlayış programına katılan deney grubunun mesleki alanda şefkat tatmin düzeyi ön-test ($\bar{x}$ =39,72) , son-test ($\bar{x}$ =43,09) toplam puanları arasında son-test puanları lehine olsa da istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($z=-1,724$, $p>.05$) bulunamamıştır. Bu bulgu Öz-Anlayış Programının sağlık çalışanlarının mesleki alanda şefkat tatmin düzeyine etkisinin olmadığını göstermektedir.

Öz Anlayış programına katılan deney grubunun tükenmişlik düzeyi ön-test ($\bar{x}$ =15.36) , son-test ($\bar{x}$ =9.45) toplam puanları arasında son-test puanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($z=-2.347$, $p<.05$) bulunmuştur. Bu bulgu Öz-Anlayış Programının sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyini düşürdüğünü göstermektedir.

Öz Anlayış programına katılan deney grubunun şefkat yorgunluğu düzeyi ön-test ($\bar{x}$ =20.72) , son-test ($\bar{x}$ =10.09) toplam puanları arasında son-test puanları lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($z=-2.403$, $p<.05$) bulunmuştur. Bu bulgu Öz-Anlayış Programının sağlık çalışanlarının şefkat yorgunluğunu düşürdüğünü göstermektedir.

3. *Kontrol grubundaki bireylerin Öz Anlayış Ölçeğine ilişkin ön-test son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?*

Kontrol grubuna yönelik olan bu araştırma sorusu, kontrol grubundaki bireylerin ön-test ölçümü ile son-test ölçümünden elde edilen puan ortalamalarının farklılaşma olup olmadığını incelemektedir.

Tablo 10. Kontrol Grubunun Öz-Anlayış Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması

Puan	Sıralar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	z	p
Kontrol	Negatif	5	5,3	26,5	-,103	,913
Grubu	Pozitif	5	5,7	28,5		
Ön-test	Eşit	1				
Son-test	Toplam	11				

Öz Anlayış Programının kontrol grubundaki bireylerden elde edilen öz anlayış ön-test ($\bar{x}$ =81.09) ve son-test ($\bar{x}$ =84.36) puan ortalamaları üzerinde yapılan analiz sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($z=-.103$, $p>.05$) görülmüştür.

4. *Kontrol grubundaki bireylerin Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutlarına ilişkin ön-test son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark var mıdır?*

Kontrol grubundaki bireylerin çalışma yaşam kalitesi alt boyutlarına (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu) ilişkin ön-test ölçümü ile son-test ölçümünden elde edilen puan ortalamalarının farklılaşma olup olmadığına dair analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 11. Kontrol Grubunun Çalışma Yaşam Kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu) Ön-test ve Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması

	Puan	Sıralar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	z	p
Mesleki Alanda Şefkat Tatmini	Kontrol Grubu	Negatif	5	3,3	16,5	-,714	,475
		Pozitif	4	7,13	28,5		
	Ön-test	Eşit	2				
		Toplam	11				
	Son-test						
Tükenmişlik	Kontrol Grubu	Negatif	6	6	36	-,879	,379
		Pozitif	4	4,75	19		
	Ön-test	Eşit	1				
		Toplam	11				
	Son-test						
Şefkat Yorgunluğu	Kontrol Grubu	Negatif	8	7,1	35,5	-,816	,414
		Pozitif	3	3,9	19,5		
	Ön-test	Eşit	0				
		Toplam	11				
	Son-test						

Öz Anlayış Programı uygulanmayan kontrol grubundaki bireylerden elde edilen mesleki alanda şefkat tatmin ön-test ($\bar{x}$ =37.27) ve son-test ($\bar{x}$ =39.81) puan ortalamaları üzerinde yapılan analiz sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı (Z=-.714, p>.05) görülmüştür.

Öz Anlayış Programı uygulanmayan kontrol grubundaki bireylerden elde edilen tükenmişlik ön-test ($\bar{x}$ =15.54) ve son-test ($\bar{x}$ =14) puan ortalamaları üzerinde yapılan analiz sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı (Z=-,879, $p>.05$) görülmüştür.

Öz Anlayış Programı uygulanmayan kontrol grubundaki bireylerden elde edilen şefkat yorgunluğu ön-test ($\bar{x}$ =13.81) ve son-test ($\bar{x}$ =11.72) puan ortalamaları üzerinde yapılan analiz sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı (Z=-.816, $p>.05$) görülmüştür.

5. *Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki bireylerin Öz Anlayış Ölçeği son-test puanları ile kontrol grubundaki bireylerin son-test puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?*

Son-test ölçümünden elde edilen öz-anlayış puan ortalamalarının deney ve kontrol grupları açısından karşılaştırılmasına ilişkindir. Araştırma sorusunun sınanması için yapılan analiz sonucu tabloda yer almaktadır.

Tablo 12. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Öz Anlayış Ölçeği Son -Test Puanlarının Karşılaştırılması

Son-test	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
Deney	11	14,23	156,5			
Kontrol	11	8,77	96,5	30,5	-1,971	,047
Toplam	22					

Öz-Anlayış programına katılan deney grubundaki bireylerin öz anlayış son-test toplam puanları ($\bar{x}$ =91.5) ile programa katılmayan kontrol grubundaki bireylerin öz-anlayış son-test toplam puanları ($\bar{x}$ =84.36) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (U=30.5, Z=-1.971, $p<.05$) Bu sonuçtan deneysel işlem uygulanan deney grubundaki öz anlayış puanlarının artmasının program kaynaklı olduğunu göstermektedir.

6. *Öz Anlayış Programı uygulanan deney grubundaki Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutlarına son-test puanları ile kontrol grubundaki bireylerin son-test puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?*

Son-test ölçümünden elde edilen çalışma yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarının puan ortalamalarının deney ve kontrol grupları açısından karşılaştırılmasına ilişkindir. Araştırma sorusunun sınanması için yapılan analiz sonucu tabloda yer almaktadır.

Tablo 13. Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu), Son-Test Puanlarının Karşılaştırılması

	Son-test	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	z	p
Mesleki Alanda Şefkat Tatmini	Deney	11	13,36	147	40	-1,349	,177
	Kontrol	11	9,64	106			
	Toplam	22					
Tükenmişlik	Deney	11	8,5	93,5	27,5	-2,179	,029
	Kontrol	11	14,5	159,5			
	Toplam	22					
Şefkat Yorgunluğu	Deney	11	14	154	42	-1,217	,243
	Kontrol	11	9	99			
	Toplam	22					

Yapılan Mann-Whitney U analizi sonucunda Öz Anlayış programına katılan deney grubundaki bireylerin mesleki alanda şefkat tatmini son-test toplam puanları ($\bar{x}=41.25$) ile programa katılmayan kontrol grubundaki bireylerin mesleki alanda şefkat tatmin son-test toplam puanları ($\bar{x}=39.81$) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($U=40$, $Z=-1.349$, $p>.05$). Bu sonuç deneysel işlem uygulanan deney grubundaki mesleki alanda şefkat tatmin düzeyinin ortalamasının yükseldiğinin ancak anlamlı olmadığını; bu nedenle program kaynaklı olmadığını göstermektedir.

Yapılan Mann-Whitney U analizi sonucunda Öz Anlayış programına katılan deney grubundaki bireylerin tükenmişlik son-test toplam puanları ($\bar{x}$ =11,72) ile programa katılmayan kontrol grubundaki bireylerin tükenmişlik son-test toplam puanları ($\bar{x}$ =14) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.(U=27.5, Z=-2.179, p<.05) Bu sonuçtan deneysel işlem uygulanan deney grubundaki tükenmişlik düzeyinin düşüşünün program kaynaklı olduğunu göstermektedir.

Yapılan Mann-Whitney U analizi sonucunda Öz Anlayış programına katılan deney grubundaki bireylerin şefkat yorgunluğu son-test toplam puanları ($\bar{x}$ =10,90) ile programa katılmayan kontrol grubundaki bireylerin şefkat yorgunluğu son-test toplam puanları ($\bar{x}$ =11,72) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (U=42, Z=-1.217, p>.05) Bu sonuç deneysel işlem uygulanan deney grubundaki şefkat yorgunluğu düzeyinin ortalamasının düştüğünün ancak anlamlı olmadığını; bu nedenle program kaynaklı olmadığını göstermektedir.

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde Öz Anlayış Programı'nın öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu) üzerindeki etkililiğine yönelik bulgular, alan yazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Öz Anlayışa İlişkin Sonuçların Tartışılması

Araştırmada, hazırlanan öz anlayış programına dahil olan sağlık çalışanlarının öz anlayış düzeylerinde, kontrol grubunda yer alan sağlık çalışanlarına göre, anlamlı düzeyde bir artış olup olmadığı incelenmiştir. Deney ve kontrol gruplarının Öz Anlayış Ölçeği'nden aldıkları ön test puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu yüzden deney öncesinde deney ve kontrol grubunun öz anlayış puanları bakımından benzer özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Yedi oturumdan oluşan Öz Anlayış Programı'nın sonunda alınan son-test sonuçları incelendiğinde deney ve kontrol grubu puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Yine benzer şekilde deney grubunun ön-test ve son-testten aldıkları puanlara bakıldığında, son-test puanlarının ön-test puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu, kontrol grubunda ise anlamlı

farklılık olmadığı görülmüştür. Sonuç olarak Öz Anlayış Programı'nın deney grubunun öz anlayış düzeylerini arttırmada etkili olduğu anlaşılmıştır.

Alan yazın incelendiğinde sağlık çalışanlarında öz anlayışı arttırmaya yönelik çalışmalar sınırlı sayıdadır ve çoğunun yurt dışında yapıldığı görülmektedir. Deneysel çalışmalara bakıldığında, Neff ve Germer (2013) hazırladıkları 8 haftalık Farkındalık Temelli Öz Anlayış Programı'nın etkililiğini sınamışlar; araştırma sonucunda, 8 haftalık Farkındalık Temelli Öz Anlayış Programı sonrasında, öz anlayış, farkındalık ve iyi oluştta önemli bir artış olduğunu ve bunun kontrol grubundan anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Jazaieri, Jinpa, McGonigal ve diğerleri (2013) ise yetişkinler için 9 oturumdan oluşan öz anlayış geliştirme programını deney grubuna uygulamışlardır, analizler sonucunda programın öz anlayışı geliştirmede etkili olduğu bulunmuştur. Raaba, Soggeb, Parkercand ve Flament (2015) sekiz haftalık farkındalık temelli stres azaltma (MBSR) eğitim müdahalesinin ruh sağlığı uzmanlarının öz anlayış, algılanan stres, tükenmişlik ve yaşam kalitesi üzerindeki etkileri üzerine yaptıkları çalışmada öz anlayışın geliştiği sonucu ortaya çıkmıştır. Yine Orellana-Rios ve diğerlerinin (2018) sağlık çalışanları ile yapılan diğer bir çalışmada, 10 haftalık farkındalık ve öz şefkat meditasyonunu içeren; öz şefkat geliştirme, zor durumlarda Tong-len uygulaması ve bu uygulamaların günlük çalışma mesleklerine entegrasyonu içeren bir psikoeğitim programı sonucunda öz-şefkat düzeylerinde anlamlı ve olumlu yönde bir farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Yurtiçinde yapılan çalışmalardan bir tanesinde ise, Bıdık (2022), çalışmasında hemşirelik öğrencilerine Watson İnsan Bakım Modeli Temelli Öz Şefkatli Farkındalık Programı'nı öğrencilerin beden ve ruh sağlığına etkisini belirlemek amacıyla uygulamıştır. 6 oturumdan oluşan bu çalışmanın beden ve ruh sağlığını, öz şefkati geliştirmek için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler ile birlikte sağlık çalışanlarının zorlayıcı çalışma yaşam koşulları, stres faktörlerinin yoğun olduğu yerlerde çalışmaları, acı yaşayan insanlarla sıklıkla iletişim kurmaları ve ruhsal ya da fiziksel travmatik yaşantılar ile daha sık karşılaşmaları bireyin kendine şefkat göstermesini engellemekte neticesinde ruh sağlıklarının da olumsuz etkilendiği düşünülmektedir (Arpacioğlu, Baltalı & Ünübol 2021; İzci, Kulacoğlu & Beştepe,

2021; Yumru, 2020). Bu sebeple sağlık çalışanlarında öz anlayış geliştirmek önemlidir.

Sağlık çalışanlarının öz anlayışlarını geliştirmeye yönelik uygulamalarda ve bu çalışmada öz anlayış programının sağlık çalışanlarının öz anlayışlarına ilişkin farkındalığı arttırdığı ve olumlu sonuçlarının olduğu görülmektedir. Bunun ile birlikte sağlık çalışanlarında öz anlayış becerisinin gelişmesi aileleri, hastalar, iş arkadaşları ve sosyal çevresi ile daha sağlıklı ilişkiler kurabilmeleri, kendini kabul edebilmeyi, yeteneklerini ortaya çıkarabilmeleri ve güç durumlarla işlevsel şekilde başa çıkabilmeleri açısından önemli görülebilir. Kısacası bu program sağlık çalışanlarının kendilerine karşı şefkatli, destekleyici ve nazik, yargılayıcı olmadan yaklaşabilmesine katkı sunarak sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarına cevap verdiği için öz anlayış düzeylerinde artış görülmüş olabilir. Örneğin, bu uygulanan program kapsamında sağlık çalışanları belki de ağır ve yoğun çalışma koşullarından rahatsız oldukları için neden bu mesleği seçtikleri konusunda kendisine kızmaktaydı ancak belki de kendilerine karşı daha az yargılayıcı olmaya başlamış olabilirler. Başka bir örnek ise bu uygulanan program kapsamında sağlık çalışanları yoğun iş yükünden dolayı kendilerinde olup bitenin farkına varamayıp anda kalamamış; farkındalık geliştirememiş olabilirler belki de program ile birlikte daha çok şimdi ve burada'ya odaklanmaya veya kendilerinde neler olup bittiğini fark etmeye başlamış olabilirler.

5.2. Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Sonuçların Tartışılması

Araştırmada, hazırlanan öz anlayış programına dahil olan sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi (mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu) düzeylerinde, kontrol grubundaki sağlık çalışanlarına göre, anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmayacağı incelenmiştir. Bu kısım da bulgular alan yazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre deney ve kontrol gruplarının Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği'nden mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu boyutlarından aldıkları ön test puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sebeple deney öncesinde deney ve kontrol grubunun çalışma

yaşam kalitesi puanları bakımından benzer özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Yedi oturumdan oluşan Öz Anlayış Programı'nın uygulanması sonunda alınan son-test puanlarına bakıldığında deney grubunun ön-test puanlarına göre mesleki alanda şefkat tatmin puanlarının artmış olduğu ancak istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmektedir, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu puanlarının ise düştüğünü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun son-test ölçümleri incelendiğinde ise ön-test sonuçları ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Deney ve kontrol grubunun son test puanları karşılaştırıldığında tükenmişlik boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak Öz Anlayış Programı'nın deney grubunun tükenmişlik düzeylerini düşürmede etkili olduğu anlaşılmıştır. Geliştirilen programın deney grubunda yer alan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde düşüşün kaynağı olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın bulgularına paralel şekilde şefkat odaklı terapilerin algılanan stres, tükenmişlik, depresyon ve kaygı için müdahale öncesi ve müdahale sonrası puanlar arasında önemli bir azalma ortaya çıkarmıştır (Santos, Kozasa, Carmagnani, Tanaka, Lacerda & Nogueira- Martins, 2016). Orellana-Rios ve arkadaşlarının (2017) yaptığı bir çalışmada şefkat odaklı terapinin tükenmişlik ve mesleki tatminde değişiklikler sağladığı bulunmuştur. Bir başka çalışmada ise şefkat yorgunluğunun azalmasında bilinçli farkındalık ve öz anlayış temel alan psikoeğitim programının etkili olduğu bulunmuştur (Pfaffa, Freeman-Gibba, Patricia, DiBiaseb, & Moretti, 2017). Yine birçok çalışmada (Horner ve arkadaşları, 2014; Irving ve arkadaşları, 2009; Raab ve arkadaşları, 2015) bilinçli farkındalık programını sağlık çalışanlarına uygulamış ve sonucunda tükenmişlik ve şefkat yorgunluğunda azalmanın olduğu öz anlayışa ise artışın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Duarte ve Pinto-Gouveia (2017), farkındalık psiko-eğitim programının 29 onkoloji hemşiresi üzerindeki etkilerini değerlendirmiştir. Farkındalıktaki değişiklikler, tükenmişlik, kaygı ve stres ve yaşamdan memnuniyetteki değişikliklere aracılık ettiği; öz anlayışta değişikliklerin olduğu, müdahalenin tükenmişlik, depresyon, kaygı, stres ve yaşamdan memnuniyet üzerindeki etkisine aracılık ettiğini; tükenmişlik, merhamet yorgunluğu, depresyon ve streste azalmaların olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cohen-Katz ve arkadaşları (2005), hemşirelere uyguladıkları farkındalık programının etkilerini inceledikleri çalışmada

tükenmişlik düzeyinin deney grubunun kontrol grubuna göre farklılaşma gösterdiğine ve bu değişikliklerin 3 ay sonraki ölçümlerde de devam ettiğini bulmuşlardır.

Alan yazın incelendiğinde öz anlayış ve çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmanın bulgularına benzer nitelikte olan benzer çalışmalarda da (Duarte ve diğerleri, 2016; Durkin ve diğerleri, 2016) ayrıca öz anlayışın çalışma yaşam kalitesinin her üç boyutunu da yordadığını; öz anlayış ile tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu arasında olumsuz, mesleki alanda şefkat tatmini ile olumlu yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Franco ve Christie (2021) yapmış oldukları çalışmada öz anlayış programının bir günlük atölye formatına katılan hemşirelerin dayanıklılığını, esenliğini ve çalışma yaşam kalitesini iyileştirip iyileştirmeyeceğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Yapılan analizler sonucunda deney grubunun, kontrol grubuna kıyasla öz anlayış, farkındalık, başkalarına şefkat, dayanıklılık ve şefkat tatmininde önemli artışlar gözlemlendiği ve tükenmişlik, kaygı ve streste önemli düşüşler ortaya çıktığı görülmüştür. Bir günlük bu öz anlayış eğitim programı, hemşirelere dayanıklılıklarını artırmak ve duygusal refahlarını ve çalışma yaşam kalitelerini desteklemek için bilgi ve beceriler sağladığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte hemşirelerin yoğun iş ortamları uzun eğitimlere katılmalarını engelleyebilir, ancak bu eğitimler dayanıklılık için gereken becerilerin gelişimi, tükenmişliği, şefkat yorgunluğunu ve işten ayrılmayı azaltmak için oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır. Yine başka bir çalışmada (Crego, Yela, Riesco-Matías, Gómez-Martínez, & Vicente-Arruebarrena, 2022) deneysel çalışmalar incelenmiş; sonucunda öz anlayış geliştirme programlarının esenlik; mesleki alanda şefkat tatmini, tükenmişlik, şefkat yorgunluğu ve ikincil travmatizasyonu önlediği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle sağlık çalışanlarının öz anlayış düzeylerinin yükselmesi çalışma yaşam kalitesine de etkili olabileceği düşünülmektedir. Buna göre sağlık çalışanlarında tükenmişliğin azalmış olması, öz anlayış programı boyunca bireylerin kendini ifade etmesi, kendilerini daha az yargılamaları, kendisinin ve duygularının farkına varması bu sonuca neden olmuş olabilir.

5.3. Öneriler

Bu bölümde çalışma sonuçları doğrultusunda araştırmacılar ve uygulamacılar için öneriler sunulmuştur.

1. Çalışma yaşam kalitesi alanında özellikle deneysel çalışmalar kısıtlı olduğundan bu alanda daha fazla deneysel araştırma yapılabilir.
2. Bu çalışma sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Başka meslek grupları üzerinde de burada geliştirilen öz anlayış program uyarlanarak uygulanabilir.
3. Bu çalışmada geliştirilen program öz anlayışın artması ve tükenmişliğin azalması sonucunu vermiştir bu amaçla hastanede görev yapan uygulayıcı psikologlar veya psikiyatri hemşireleri tarafından sağlık çalışanlarına uygulanabilir.
4. Deneysel çalışma yapmak amacıyla programı kullanmak isteyen araştırmacılar yapılacak deneysel çalışmaya ek olarak katılımcılarla görüşmeler yaparak nitel bir boyut ekleyebilir ve programın katılımcılar açısından değerlendirmesini sağlayarak programın zenginleşmesine katkı sunabilir.

KAYNAKÇA

- Adanır, A. (2019). *Onkoloji ve palyatif bakım kliniklerinde çalışan hemşirelerin merhamet yorgunluğu ve stresle başa çıkma tarzlarının belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Alibekiroğlu, P. B. , Akbaş, T. , Bulut Ateş, F. & Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 1-17. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/39773/471215>
- Arimitsu, K. (2016). The effects of a program to enhance self-compassion in Japanese individuals: a randomized controlled pilot study. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6), 559-571. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1152593>
- Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z. & Ünübol, B. (2021). COVID-19 Pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46, 88-100 <https://dergipark.org.tr/en/pub/cumj/issue/59504/785609>
- Ayhan, A.S. (2020). *Üniversite öğrencilerinde öz anlayış ve bağlanma stillerinin psikolojik iyi oluş üzerinde yordayıcılığın incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, S. & Ahi, B. (2015). *SPSS kullanma klavuzu spss ile adım adım veri analizi*. Anı Yayıncılık.
- Barmawi, M.A., Subih, M., Salameh, S., Yousef Sayyah, N.S., Shoqirat, N. & Abu Jebbe, R.A. (2019). Coping Strategies As Moderating Factors To Compassion Fatigue Among Critical Care Nurses. *Journal of Wiley Online Library*. 9(4), e01264. <https://doi.org/10.1002/brb3.1264>
- Başkale, H., Partlak Günüşen, N. & Serçekuş, P. (2015). Bir devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin çalışan yaşam kalitesi düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin

incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 9(2), 125-133.
<https://doi.org/10.5505/ptd.2016.03779>

Bıdık, G. (2022). *Watson insan bakım modeli temelli öz şefkatli farkındalık programının hemşirelik öğrencilerinin beden ve ruh sağlığına etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Bolat, Z. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık ve öz-anlayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Borges E, Fonseca C, Baptista P, Queirós C, Baldoned M, & Mosteiro M. (2019). Compassion fatigue among nurses working on an adult emergency and urgent care unit. *Rev Lat Am Enfermagem*, 27, 31-75. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2973.3175>

Boz, İ. & Özkan, Ş. (2020). Perinatal alanda çalışan sağlık bakım profesyonellerinde şefkat yorgunluğu: bakımın bedeli. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*. 17(3), 487-491. <https://doi.org/10.38136/jgon.666569>

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Cohen-Katz, J., Wiley, S. D., Capuano, T., Baker, D. M., Kimmel, S., & Shapiro, S. (2005). The Effects Of Mindfulness-Based stress reduction on nurse stress and burnout, *Holist. Nurs. Pract.* 19, 26–35. <https://doi.org/10.1097/00004650-200501000-00008>

Crego, A., Yela, J. R., Riesco-Matías, P., Gómez-Martínez, M. & Vicente-Arruebarrena, A. (2022). The benefits of self-compassion in mental health professionals: a systematic review of empirical research. *Psychology Research And Behavior Management*, 15, 2599-2620. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S359382>

- Çarkıt, E. & Yalçın, S. B. (2021). Üniversite öğrencilerinde pozitif-negatif duygu ve mükemmeliyetçiliğin yordayıcısı olarak öz anlayış. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19(1) , 383-402. <https://doi.org/10.37217/tebd.697249>
- Çelik, K., & Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38.
- Çolak Yılmaz, Y. & Buldukoğlu, K. (2021). Hemşirelerin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu düzeylerinin incelenmesi: bir üniversite hastanesi örneği. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(2), 144-150.
- Çolak, Y. (2018). *Dans ve hareket terapisi yöntemlerinin kullanımının, hemşirelerin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu düzeylerine etkisinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Dağ, B. (2019). Üniversite öğrencilerinin öz anlayış düzeylerinin anksiyete ve yaşam memnuniyeti düzeyleri ile ilişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, Klinik Psikoloji.
- Demirbilek, Ö., & Uzman, E. (2021). 112 Acil sağlık çalışanları arasında eşduyum yorgunluğu, eşduyum tatmini ve tükenmişlik - Kayseri ili örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 56-69. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.818651>
- Deniz, M. E., Kesici, Ş., & Sümer, A. S. (2008). The validity and reliability of the turkish version of the self-compassion scale. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1151-1160. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1151>
- Duarte, J., Pinto-Gouveia, J. & Cruz, B. (2016). Relationships between nurses' empathy, self-compassion and dimensions of professional quality of life: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 60, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.02.015>

- Durkin, M., Beaumont, E., Hollins Martin, C.J., & Carson, J. (2016). A pilot study exploring the relationship between self-compassion, self-judgement, self-kindness, compassion, professional quality of life and wellbeing among uk community nurses. *Nurse Education Today*. 46, 109-114. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.08.030>
- Eliüşük, A. (2014). *Sabır eğiliminin öz-belirleme öz-anlayış ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi*, Doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ezer, S., & Üstün, B. (2022). Sağlık çalışanlarının profesyonel yaşam kalitesi ve sağlıklı yaşam biçimleri davranışlarının incelenmesi. *Ege Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 38(1), 29-42. <https://doi.org/10.53490/egehemsire.1003831>
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care. *J. Clin. Psychol.*, 58, 1433-1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- Finlay-Jones, A., Kane, R., & Rees, C. (2017). Self-Compassion online: a pilot study of an internet-based self-compassion cultivation program for psychology trainees. *J. Clin. Psychology.*, 73, 797-816. <https://doi.org/10.1002/jclp.22375>
- Flarity, K., Gentry, J. E., & Mesnikoff, N. (2013). The effectiveness of an educational program on preventing and treating compassion fatigue in emergency nurses. *Journal of Emergency Nursing*, 35(3), 247-258. doi: 10.1097/TME.0b013e31829b726f
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E. & Hyun, H.H. (2011), *How to design and evaluate research in education*. The McGraw-Hill Companies.
- Franco, P. L. & Christie, L. M. (2021). Effectiveness of a one day self-compassion training for pediatric nurses' resilience. *journal of pediatric nursing*, 61, 109-114. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2021.03.020>
- Galiana, L., Sansó, N., Muñoz-Martínez, I., Vidal-Blanco, G., Oliver, A., & Larkin, P. J. (2022). Palliative care professionals' inner life: exploring the mediating role of self-compassion in the prediction of compassion satisfaction, compassion fatigue,

burnout and wellbeing, *Journal of Pain and Symptom Management*, 63(1), 112-123
<https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2021.07.004>.

Germer, C. (2021). *Öz şefkatli farkındalık tahrip edici duygularla başa çıkabilmek*. (H. Ünlü Haktanır). Diyojen Yayıncılık.

Gökmen, G. & Deniz, M. E. (2020). Travma sonrası büyümenin yordayıcıları olarak öz-anlayış ve affetme. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 72-93.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/turksosbilder/issue/59442/837790>

Güçray, S. S., Çekici, F. & Çolakkadıoğlu, O. (2009). Psiko-eğitim gruplarının yapılandırılması ve genel ilkeleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 134-153. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/160933>

Hall, C. W., Row, K. A., Wuensch, K. L. & Godley, K.R. (2013). The role of self-compassion in physical and psychological well-being, *The Journal of Psychology*, 147(4), 311-323. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.693138>

Heffernan, M., Quinn Griffin, M. T., McNulty, S. R., & Fitzpatrick, J.J. (2010), Self-compassion and emotional intelligence in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 16, 366-373. <https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2010.01853.x>

Hollis-Walker, L., & Colosimo, K. (2011). Mindfulness, self-compassion, and happiness in non-meditators: a theoretical and empirical examination. *Journal of Personality and Individual Differences*, 50(2), 222-227.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.09.033>

Homan, K.J. (2016). Self-compassion and psychological well-being in older adults. *J Adult Dev*, 23, 111–119. <https://doi.org/10.1007/s10804-016-9227-8>

Hooper, C., Craig, D. J., Janvrin, R., Wetsel, M. A. & Reimels, E., (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties, *Journal of Emergency Nursing*, 36(5), 420 – 427. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2009.11.027>

Horner, J. K., Piercy, B. S., Eure, L., & Woodard, E. K. (2014). A Pilot study to evaluate mindfulness as a strategy to improve inpatient nurse and patient experiences. *Appl. Nurs. Res.* 27, 198–201. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2014.01.003>

Hoşoğlu, R. (2020). Öz Anlayış düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: otomatik düşüncelerin aracı etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 4(7) , 37-49. <https://doi.org/10.31461/ybpd.674756>

<https://proqol.org/compassion-satisfaction> adresinden Şubat 2022 tarihinde ulaşılmıştır.

Hyeon Ju K., & Heejung C. (2012). Emergency Nurses' Professional Quality Of Life: Compassion Satisfaction, Burnout, And Secondary Traumatic Stress. *J Korean Acad Nurs*, 18(3), 320-328. <https://doi.org/10.0000/jkana.2012.18.3.320>

Irving, J. A., Dopkin, P. L. & Park, J. (2009). Cultivating mindfulness in health care professionals: a review of empirical studies of mindfulness-based stress reduction. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 15, 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2009.01.002>

İzci, F., Kulacoğlu, F., & Beştepe, E.E. (2021). Covid-19 pandemisinde toplum ve sağlık çalışanlarının ruh sağlığı ve koruyucu önlemler. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 13(1),126-134. <https://doi.org/10.18863/pgy.744984>

Jazaieri, H., Jinpa, G.T., McGonigal, K. ve diğerleri, (2013). Enhancing compassion: a randomized controlled trial of a compassion cultivation training program. *J Happiness Study* 14, 1113–1126. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9373-z>

Jenkins, B., & Warren, N. A. (2012). Concept analysis: compassion fatigue and effects upon critical care nurses. *critical care nursing quarterly*, 35(4), 388-395. <https://doi.org/10.1097/CNQ.0b013e318268fe09>

Karagöz, Y. (2019). *SPSS amos meta uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Yayıncılık.

- Kaya, E. (2021). Psikiyatri hemşirelerinin moral distres, merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri, Enstitüsü, Konya.
- Kelly, L., Runge, J. & Spencer, C. (2015). Predictors of compassion fatigue and compassion satisfaction in acute care nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 47, 522-528. <https://doi.org/10.1111/jnu.12162>
- Kılıç, D. & Tunç, E. (2020). Genç yetişkinlerde akılcı olmayan inanç ile öz-anlayış arasındaki ilişkide affetmenin aracı rolü. *OPUS International Journal of Society Researches-Eğitim ve Toplum Özel sayısı*, 6244-6270. <https://doi.org/10.26466/opus.735586>
- Kirkpatrick, K. (2005). Enhancing self-compassion using a gestalt two-chair intervention, Doktora Tezi, Teksas Üniversitesi, Austin.
- Konal, E., & Ardahan, M. (2018). Merhamet yorgunluğu ve hemşirelik. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 18(1), 11-16.
- Künye, N. & Aydınhan, B. (2021). Öz-Şefkat ile iş tatmini arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3159–3169. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1032>
- Lombardo, B. & Eyre, C., (2011), "Compassion fatigue: a nurse's primer. *Online Journal of Issues in Nursing*, 16(1).
- López, A., Sanderman, R., Ranchor, A.V. & Schroevers, M. J. (2018). Compassion for others and self-compassion: levels, correlates, and relationship with psychological well-being. *Journal of Mindfulness*, 9,325–331. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0777-z>
- Mansur, F. , Özzeybek Taş, M. & Ekinci, N. (2022). Sağlık çalışanlarında merhamet doyumunu ve merhamet yorgunluğunun sürekli öfke düzeyine etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,0(40),436-469. doi: 10.14520/Adyusbd.1005629

- Maslach C. (1982). *Burnout, the cost of caring. Englewood Cliffs*. NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C. & Jacson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions In Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Mülazım, Ö. Ç. (2022). Öz-şefkat geliştirme programının üniversite öğrencilerinin öz-şefkat ve kendini affetme düzeylerine etkisi, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Neff, K. & Germer, C.K. (2020). *Öz şefkatli farkındalık uygulama rehberi duygusal iyileştirmeye giden yol*. (F. Tarımtay Altun, Çev.). Diyojen Yayıncılık.
- Neff, K. & Germer, C. (2022). The role of self-compassion in psychotherapy, *Official journal of the World psychiatric association*, 21(1), 58-59. <https://doi.org/10.1002/wps.20925>
- Neff, K. (2021). *Öz şefkat kendine nazik olmanın kanıtlanmış gücü*. (E. Güldemler, Çev.) . Diyojen Yayıncılık.
- Neff, K. (2016). The self-compassion scale is a valid and theoretically coherent measure of self-compassion, *Mindfulness*, 7, 264–274. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0479-3>
- Neff, K. (2021). *Fierce self-compassion: how women can harness kindness to speak up, claim their power and thrive*. Penguin Random House UK.
- Neff, K. (2021). *Öz şefkat kendine nazik olmanın kanıtlanmış gücü*. (E. Güldemler, Ç.). Diyojen Yayıncılık.
- Neff, K. (2004). Self-compassion and psychological well-being. *Constructivism in the Human Sciences; Denton*, 9(2), 27-37. <https://self-compassion.org/the-research/> adresinden ulaşılmıştır.

- Neff, K. D., & Germer, C. (2022). The role of self-compassion in psychotherapy. *World Psychiatry*, 21 (1), 58-59. <https://doi.org/10.1002/wps.20925>
- Neff, K. D. & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and Identity*, 9(3), 225-240. <https://doi.org/10.1080/15298860902979307>
- Neff, K. D. (2003a). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250. <https://self-compassion.org/the-research/g> adresinden ulaşılmıştır.
- Neff, K. D. (2003b). Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102. <https://self-compassion.org/the-research/> adresinden ulaşılmıştır.
- Neff, K. D. (2008). *Self-compassion: moving beyond the pitfalls of a separate self-concept*. In J. Bauer & H. A. Wayment (Eds.) *Transcending Self-Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego* (95-105). APA Books, Washington DC <https://self-compassion.org/the-research/> adresinden Nisan 2022 tarihinde ulaşılmıştır.
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x>
- Neff, K. D. (2016). Does self-compassion entail reduced self-judgment, isolation, and over-identification? A response to Muris, Otgaar, and Petrocchi. *Journal of Mindfulness*, 7(3), 791-797. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0531-y>
- Neff, K. D. (2020). Commentary on Muris and Otgaar (2020): Let the empirical evidence speak on the Self-Compassion Scale. *Journal of Mindfulness*, 11, 1900-1909. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01411-9>

- Neff, K. D. (2022). The differential effects fallacy in the study of self-compassion: Misunderstanding the nature of bipolar continuums. *Journal of Mindfulness*, 13, 572-576. <https://doi.org/10.1007/s12671-022-01832-8>
- Neff, K. D. (2023). Self-compassion: theory, method, research, and intervention. *Annual Review of Psychology*, 74,193-217. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420-031047>
- Neff, K. D., & Germer, C. K. (2013). A pilot study and randomized controlled trial of the Mindful Self-Compassion program. *Journal Of Clinical Psychology*, 69(1), 28-44. <https://doi.org/10.1002/jclp.22021>
- Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: two different ways of relating to oneself. *Journal of Personality*, 77(1), 23-50. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00537.x>
- Neff, K. D., Rude, S.S. & Kirkpatrick, K.L. (2007b). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 908-916. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.08.002>
- Neff, K. D., Tóth-Király, I., Knox, M., Kuchar, A., & Davidson, O. (2020). The development and validation of the state self-compassion scale (long-and short form). *Journal of Mindfulness*, 12(1), 121-140. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01505-4>
- Neff, K., Pisitsungkagarn, K., & Hsieh, Y. (2008). Self-compassion and self-construal in the United States, Thailand, and Taiwan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39, 267-285. <https://doi.org/10.1177/0022022108314544>
- Neff, K.D., Kirkpatrick, K.L., & Rude, S.S. (2007a). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41,139-154. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.03.004>

- Neff, K.D., Pisitsungkagarn, K., & Hsieh, Y. (2008). Self-compassion and self-construal in the United States, Thailand, And Taiwan. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 39(3), 267-285. <https://doi.org/10.1177/0022022108314544>
- Ondrejková, N., & Halamová, J. (2022). Prevalence of compassion fatigue among helping professions and relationship to compassion for others, self-compassion and self-criticism. *Health & Social Care in the Community*, 30, 1680–1694. <https://doi.org/10.1111/hsc.13741>
- Orellana-Rios, C. L., Radbruch, L., Kern, M., Regel, Y. U., Anton, A., Sinclair, S. & Schmidt, S. (2018). Mindfulness and compassion-oriented practices at work reduce distress and enhance self-care of palliative care teams: a mixed-method evaluation of an “on the job” program. *BMC Palliative Care*, 17(3), 2-15. <https://doi.org/10.1186/s12904-017-0219-7>
- Özgür, G., Babacan Gümüş, A. & Gürdağ, Ş. (2011). Investigation of psychiatric symptoms in nurses working in a hospital. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Norolojik Bilimler Dergisi*, 24, 296-305. <https://doi.org/10.5350/DAJPN20112A0405>
- Özyeşil, Z. (2011). *Öz anlayış ve bilinçli farkındalık*, Maya Akademi.
- Pfaff, K. A., Freeman-Gibba, L., Patrick, L. J., DiBiase, R., & Moretti, O. (2017). Reducing the “cost of caring” in cancer care: evaluation of a pilot interprofessional compassion fatigue resiliency programme. *Journal Of Interprofessional Care*, 31(4), 512-519. <http://dx.doi.org/10.1080/13561820.2017.1309364>
- Polat, F.N. & Erdem, R. (2017). Merhamet yorgunluğu düzeyinin çalışma yaşam kalitesi ile ilişkisi: sağlık profesyonelleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 291-312.
- Raaba, K., Sogge, K., Parkercand, N. & Flament, M. F. (2015). Mindfulness-Based stress reduction and self-compassion among mental healthcare professionals: a pilot study. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(6), 503–512, <http://dx.doi.org/10.1080/13674676.2015.1081588>

- Ray, S. L., Wong, C., White, D., & Heaslip, K. (2013). Compassion satisfaction, compassion fatigue, work life conditions, and burnout among frontline mental health care professionals. *Traumatology*, 19(4), 255-267. <https://doi.org/10.1177/1534765612471144>
- Ruiz-Fernández, M. D., Ramos-Pichardo, J. D., Ibáñez-Masero, O., Carmona-Rega, M. I., Sánchez-Ruiz, M. J., & Ortega-Galán, Á. M. (2021). Professional quality of life, self-compassion, resilience, and empathy in healthcare professionals during covid-19 crisis in spain. *Research in Nursing & Health*. 44, 620– 632. <https://doi.org/10.1002/nur.22158>
- Saari, L.M. & Judge, T.A. (2004), Employee attitudes and job satisfaction. *Hum. Resour. Manage.*, 43,395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sabo, B., (2011). The concept of compassion fatigue. *Online Journal of Issues in Nursing*, 16(1). 10 Retrived from <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=003d6fcb-7144-4f34-8f1a-e81e9555f39c%40redis&bdata=Jmxhbm9dHmc2l0ZT1lZHMtG12ZQ%3d%3d#AN=60498198&db=asn>
- Sacco, TL, & Copel, LC. (2018). Compassion satisfaction: a concept analysis in nursing. *Nurs Forum.*, 53, 76–83. <https://doi.org/10.1111/nuf.12213>
- Santos, T. M, Kozasa, E. H., Carmagnani, I. S., Tanaka, L. H., Lacerda, S. S., & Nogueira- Martins, L.A. (2016). Positive effects of a stress reduction program based on mindfulness meditation in brazilian nursing professional: qualitative and quantitative evaluation. *Journal of Explor Sci. Heal*,12, 90-99. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2015.12.005>
- Sarıcaoğlu, H. & Arslan, C. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeylerinin kişilik özellikleri ve öz-anlayış açısından incelenmesi. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(4), 2087-2104. <https://doi.org/10.12738/estp.2013.4.1740>

- Sarıcaoğlu, H. & Arslan, C. (2019). “Bilinçli öz-anlayış programının üniversite öğrencilerinin öz-anlayışına etkisi”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2381-2399. <https://doi.org/10.33206/mjss.522935>
- Shain, M., & Suurvali, H. (2001). Investing in comprehensive workplace health promotion. *Centre for Addiction and Mental Health (CAMH) and the National Quality Instituted (NQI)*. Şubat 2022 tarihinde <https://www.resources.wellnessworkscanada.ca/search> adresinden erişildi.
- Shapira, L. B., & Mongrain, M. (2010). The benefits of self-compassion and optimism exercises for individuals vulnerable to depression. *The Journal of Positive Psychology*, 5(5), 377-389. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516763>
- Slatten, L.A., David, C.K., & Carson, P.P. (2011). Compassion fatigue and burnout: what managers should know. *The Health Care Manager*, 30(4), 325-333. doi: 10.1097/HCM.0b013e31823511f7
- Slocum-Gori, S., Hemsworth, D., Chan WWY, Carson, A., & Kazanjian A. (2011). Understanding compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout: a survey of the hospice palliative care workforce. *Palliat Med*, 27:172-178. <https://doi.org/10.1177/0269216311431311>
- Smeets, E., Neff, K., Alberts, H., & Peters, M. (2014). Meeting suffering with kindness: effects of a brief self-compassion intervention for female college students. *J. Clin. Psychology*, 70, 794-807. <https://doi.org/10.1002/jclp.22076>
- Sökmen, Y., & Taşpınar, A. (2021). Doğumhanede çalışan ebelerde merhamet yorgunluğu algısı: nitel bir çalışma. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (1) , 55-62. <https://doi.org/10.47115/Jshs.775349>
- Stamm, B. H. (2010). The concise ProQOL manual. www.proqol.org adresinden ulaşıldı.
- Stamm, B. H. (2015). ProQOL.org www.proqol.org adresinden ulaşıldı.

Stamm, B.H. (2009). Professional quality of life measure: compassion, satisfaction, and fatigue version 5 (ProQOL).

Stamm, B.H. (2012). Helping the Helpers: compassion satisfaction and compassion fatigue in self-care, management, and policy. ProQOL.org www.proqol.org adresinden ulaşıldı.

Stamm, B.H. (2005). *The ProQOL manual: the professional quality of life scale: compassion satisfaction, burnout and compassion fatigue/secondary trauma scales*. Idaho State University and Sidran Press, Pocatello.

Şeker, Z. (2021). *Öykü ve fiziksel temas yoluyla psikolojik travmaya maruz kalan meslek gruplarında, dolaylı travmatizasyon, merhamet düzeyi ve yorgunluğu, psikolojik sağlamlık ve travma sonrası büyümenin araştırılması*, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.

Şeremet, G. G., & Ekinci, N. (2021). Sağlık çalışanlarında merhamet yorgunluğu, merhamet memnuniyeti ve merhamet korkusu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(29) , 330-344. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.722874>

Tanrıverdi, Ö., & Tanrıverdi, S. (2021). COVID-19' un sağlık çalışanlarının ruh sağlığına etkisi ve ruhsal travmaların önlenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 8(3) , 245-248.

Turan, İ. (2021). *Ebelerde mesleki aidiyetin merhamet yorgunluğu ve yaşam kalitesine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Uslu, E. & Buldukoğlu, K. (2017). Psikiyatri hemşireliğinde şefkat yorgunluğu: sistematik derleme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(4), 421-430. <https://doi.org/10.18863/pgy.3108311>

Ünver, L. (2021). *Psikiyatri hemşirelerinde psikolojik esneklik ve profesyonel yaşam kalitesi arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Voltan Acar, N. *Grupla psikolojik danışmada alıştırma- deneyler*. Nobel Yayıncılık.

Yağcı Özen, M. & Aslan, Ş. (2022). Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeyinin merhamet yorgunluğuna etkisinde bireysel ve örgütsel değişkenlerin aracılık rolü. *Nobel Med*, 18(1), 39-46.

Yarnell, L. M., & Neff, K. D. (2013). Self-compassion, interpersonal conflict resolutions, and well-being. *Self and Identity*, 12(2), 146-159. <https://doi.org/10.1080/15298868.2011.649545>

Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N., & Aker, T. (2010). Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 47, 111-117. <https://doi.org/10.4274/npa.5210>

Yeşil, A., & Polat, Ş. (2023). Investigation of psychological factors related to compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among nurses. *BMC Nurs*, 22(12), 2-12. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01174-3>

Yıldırım, M. (2018). Ergenlere yönelik öz-şefkat geliştirme programının öz-şefkat, kendine şefkat vermekten korkma ve öznel iyi oluş üzerindeki etkililiğinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Yılmaz, G. & Üstün, B. (2018). Professional quality of life in nurses: compassion satisfaction and compassion fatigue. *Journal Of Psychiatric Nursing*, 9(3), 205-211, doi: 10.14744/phd.2018.86648

Yılmaz, K., & Arık, R.S. (2019). *Eğitimde araştırma yöntemleri*, Pegem Akademi Yayıncılık.

Yoder, E. (2010). Compassion fatigue in nurses. *Applied Nursing Research*, 23(4), 191-197. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2008.09.003>

Yumru, M. (2020). COVID-19 ve sağlık alışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23(Ek 1): 5-6. doi: 10.5505/kpd.2020.18942

Zessin, U., Dickhuser, O. & Garbade, S. (2015), The relationship between self-compassion and well-being: a meta-analysis. *Applied Psychology Health Well-Being*, 7, 340-364. <https://doi.org/10.1111/aphw.12051>

Zhang Y, Zhang C, Han X, Li W., & Wang Y. L. (2018). Determinants of compassion satisfaction, compassion fatigue and burn out in nursing: a correlative meta-analysis. *Journals Lww*, 97, 86- 98. doi: [10.1097/MD.00000000000011086](https://doi.org/10.1097/MD.00000000000011086)



EKLER

Ek-1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada öz anlayış programının sağlık çalışanlarında öz-anlayış ve çalışma yaşam kalitesine etkisi incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla size içerisinde birçok ifadeyi içeren ölçek maddeleri verilecek ve bunları işaretlemeniz istenecektir. Soruları dürüstlük ve içtenlikle cevaplamanız bilimsel çalışmanın sonuçları açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmaya yönelik olarak dolduracağınız ankette kimliğinizi ortaya çıkartacak sorular bulunmamaktadır. Sadece eğitim öncesi ve sonrası verilerin karşılaştırılabilmesi için kullanacağınız RUMUZU her iki forma da yazmanız istenmektedir. Sorulara vereceğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve araştırma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Çalışma için ayıracağınız zaman ve katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Lisansüstü Öğrencisi

Melikegül BEDİR

Danışman

Doç. Dr. Ayşe ELİÜŞÜK
BÜLBÜL

RUMUZ:

1. Yaş:
2. Cinsiyet: 1. Erkek () 2. Kadın ()
3. Medeni Durum: 1. Evli () 2. Evli Değil ()
4. Eğitim Düzeyi: 1. Lise () 2. Ön Lisans () 3. Lisans () 4.Y. Lisans ()
- 5.Doktora()
- 5.Meslekteki toplam çalışma süreniz: 1. 1-5 yıl () 2. 6-10 yıl() 3. 11-15 yıl ()
6. Psikiyatrik Rahatsızlığınız (varsa)

Ek-2 Öz Anlayış Ölçeği

ÖZ ANLAYIŞ ÖLÇEĞİ

ZORLUKLAR KARŞISINDA KENDİME GENEL OLARAK NASIL DAVRANIYORUM?

Yanıtlamadan önce her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz. Her bir maddenin sağında takip eden ölçeği kullanarak, belirtilen durumda ne kadar sıklıkla hareket ettiğinizi belirtiniz.

	Hemen Hemen Hiçbir Zaman	Nadiren	Arasıra	Çoğu Zaman	Hemen Hemen Her Zaman
	1	2	3	4	5
1. Kendimi kötü hissettiğimde, kötü olan her şeye takılma eğilimim vardır.					
2. İşler benim için kötü gittiğinde zorlukların yaşamın bir parçası olduğunu ve herkesin bu zorlukları yaşadığını görebilirim.					
3. Yetersizliklerimi düşünmek kendimi daha yalnız ve dünyadan kopuk hissetmeme neden olur.					
5. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, yetersizlik hisleriyle tükenirim.					
6. Kötü hissettiğimde, dünyada benim gibi kötü hisseden pek çok kişi olduğunu kendi kendime hatırlatırım.					
8. Herhangi bir şey beni üzdüğünde hislerimi dengede tutmaya çalışırım.					
10. Kişiliğimin sevmediğim yanlarına karşı hoşgörüsüz ve sabırsızım.					

12. Kendimi kötü hissettiğimde diğer insanların çoğunun benden mutlu olduğunu düşünme eğilimindeyim.					
14. Başarısızlıklarımı insan olmanın bir parçası olarak görmeye çalışırım.					
15. Sevmediğim yanlarımı gördüğümde kendi kendimi üzerim.					
17. Ben mücadele halindeyken diğer herkesin işlerinin benimkinden kolay gittiğini hissetme eğilimim vardır.					
18. Acı çektiğim zamanlarda, kendime karşı iyiyimdir.					
22. Acı veren bir şey olduğunda, olayı büyütme eğilimim vardır.					
23. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, başarısızlığın yalnız benim başıma geldiği duygusunu hissetme eğiliminde olurum.					
.					

Ek-3 Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği

Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği

Yaptığımız işin veya mesleğin gereği olarak insanlara yardım etmek, onların yaşantısıyla doğrudan temasa geçmemizi sağlar. Duygularımız ya da yaşanan acıyı paylaşabilmemiz ve hissedebilmemiz yardım ettiğimiz kişinin olumlu ve olumsuz yaşantılarından veya durumundan etkilenecektir. Mesleğimizin özelliklerinden kaynaklanabilecek olumlu ve olumsuz deneyimleriniz hakkında sorular sormak istiyoruz. Lütfen, her soruyu içinde bulunduğunuz durumu göz önüne alarak değerlendiriniz.

Geçtiğimiz son bir aydaki duygu ve düşüncelerinizi dikkate alarak içinde bulunduğunuz durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı, aşağıdaki çizelgede belirtilen 0 ile 5 arasındaki rakamlardan herhangi birini seçerek yanıtlayınız.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazı zamanlar	Sıkça	Sık sık	Çok sık
2. Yardım ettiğim kişiler zihnimi aşırı meşgul ediyor.						
3. İnsanlara yardım edebiliyor olmaktan memnun oluyorum.						
5. Ani ya da beklenmedik ses duyunca sığıyorum da ürküyorum.						
7. Yardım eden rolümle kendi özel hayatımı birbirinden ayırmakta zorlanıyorum.						

9. Yardım ettiğim kişilerin yaşadığı stresin bana de geçebileceğini düşünüyorum.						
10. Yardım eden olarak kendimi kapana sıkılmış gibi hissediyorum.						
12. İşimi seviyorum						
13. Yardım eden olmamın sonucunda kendimi çökkün hissediyorum.						
15. Bana güç veren inançlarım var.						
19. Kendimi tükenmiş hissediyorum.						
20. Yardım ettiğim kişiler ve onlara yaptığım yardımlarla ilgili olumlu						

düşünce ve duygular taşıyorum.						
23. Bana, yardım ettiğim insanların korku verici yaşantılarını hatırlattığı için çeşitli etkinlik ve durumlarda bulunmaktan kaçınıyorum.						
27. Yardım eden olarak kendimi “başarılı” hissediyorum.						
28. Travma mağdurlarıyla yaptığım çalışmaların önemli bölümlerini hatırlayamıyorum.						

Ek-4 Öz Anlayış Programı

ÖZ ANLAYIŞ PROGRAMI

Bu çalışmada Öz Anlayış Programı deney grubundaki sağlık çalışanlarına araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Programın amacı ve içeriği ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Programın Amacı: Öz-Anlayış Programı sağlık çalışanlarının öz anlayış ve çalışma yaşam kalite düzeylerine etkililiğini incelemektir.

Programın Uygulanışı: Deney ve kontrol gruplarının belirlenmesinden sonra deney grubuna katılacak üyelere aydınlatılmış onay formu imzalatılmıştır. Öz Anlayış Programı 11 kişilik deney grubuna 90’ar dakikalık 7 oturum olarak planlanmıştır. Oturumlar üyelerin mesai saatlerine uygun olarak önceden belirlenen gün ve saatte (Çarşamba günü saat: 10.00) haftada bir , araştırmacının liderliğinde Ankara Şehir Hastanesi Nöroloji Kulesi toplantı salonunda yürütülmüştür.

Programın İçeriği:

1.Oturum

Kullanılan Araç-gereçler

- Kâğıt
- Kalem
- Yaka kartları

Genel Amaç: Tanışmak ve grup süreci ile öz-anlayış açısından bilgi sahibi olmak.

Kazanımlar:

1. Grup üyeleri birbirini ve lideri tanır.
2. Grup kurallarını açıklar.
3. Grup süreci ve psikoeğitimde yapılacakları bilir.
4. Öz Anlayış kavramını açıklar.

İlk oturum programın yapısının ve çalışılan konunun anlatıldığı ve katılımcıların birbirini tanıması için bir fırsat sağlandığı bir oturumdur. Katılımcılara programın özetini sunan bilgilendirme formu (Ek-1) dağıtılır.

Süreç:

İlk oturumda, oturumun amacı açıklanır. Grup tanışma etkinliği yapılır. Grup kuralları açıklanır. Grup lideri “öz anlayış” hakkında açıklama yapar. Oturum başlamadan önce grup üyelerine yaka kartları dağıtılır. Grup lideri kısaca kendisini tanıtır sonrasında grup üyelerinin tanışması için ısınma oyunu oynatır. Grup lideri, üyelerden daire olmalarını ve ölçekte yazdıkları, kendileri ile ilgili buldukları rumuzları isimleriyle beraber sesli bir şekilde söylemelerini ister. Grup lideri, kendi adını söyleyerek “Melike rumuzum gül” diyerek oyunu başlatır ardından gelen üyeye önce bunu sonra kendi ismini ve seçtiği rumuzu söylemesini ister. Bu şekilde üyeler kendilerinden öncekilerin isimlerini ve rumuzlarını sırasıyla söyleyip kendisinininkini de ekler ve daire tamamlanır. Tanışma oyunundan sonra lider grup kuralları, psiko-eğitim programının amacı, süreç ve yapılacak etkinliklerle ilgili olarak üyeleri bilgilendirir. Önceden hazırlanan grup kurallarını lider grup üyeleri ile paylaşır, grup üyelerinden eklemek istedikleri kurallar varsa fikir alınır. Sonrasında, grup lideri öz-anlayış kavramının ne olduğuna dair bir açıklama yapıp kavramla ilgili olarak üyeleri kısaca bilgilendirir ve önceden hazırlamış olduğu “Öz-anlayış” bilgilendirme formu (Ek-5) üyelere dağıtır. Üyelerin Ek-1 formunu okumaları için 2 dakika süre verilir. Daha sonra lider öz anlayış kavramının daha iyi anlaşılması için “Arkadaşıma nasıl davranırım?” (Ek-6) adlı etkinlik ile oturumun amacına uygun şekilde gerçekleştirir. Etkinliğe geçmeden önce grup lideri etkinliğin amacını ve ne yapılacağını açıklar. Öz anlayış kavramının daha iyi anlaşılması için bu etkinlikte üyelere iki durum verileceği, bununla ilgili düşünceleri – buna süre tanınacağı ve yazmalarının istendiği söylenir. Grup lideri her üyeye kalem ve kâğıt verir, gözlerini kapatmalarını ister ve yönergeyi okur. 1. kendinizi oldukça iyi hissettiğiniz sıralarda yakın bir arkadaşınızın bir zorluk yaşadığını, başarısız olduğunu ya da kendini yetersiz hissettiğini düşünün. -Bu gibi durumlarla karşı karşıya olan arkadaşınıza nasıl yaklaşırsınız? - Neler söylersiniz? - Nasıl bir ses tonu kullanırsınız? - Duruşunuz ve sözsüz hareketleriniz nasıl olur? Birkaç dakika düşünceleri için süre tanınır ardından yazmaları istenir. Grup üyeleri yazdıktan sonra bir sonraki aşamaya geçer ve lider tekrar gözlerini kapatmalarını ve üyelerin kendilerinin bir zorluk yaşadığını, başarısız olduğunu ya da kendini yetersiz hissettiğiniz bir zamanı düşünün der. Bu gibi durumlarla karşı karşıya kaldığınızda kendinize nasıl yaklaşırsınız? - Neler söylersiniz? - Nasıl bir ses tonu kullanırsınız? - Duruşunuz ve sözsüz hareketleriniz nasıl olur? bunları düşünmesi için birkaç dakika süre tanınır. Ardından yazmaları istenir. Yazma işlemi tamamlandığında üyelerin etkinlik ile ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşmaları istenir, gönüllü üyeler paylaşımlarda bulunur, üyelerin bir zorluk karşısında kendilerine ve arkadaşlarına davranışları arasındaki farklılıklar ve herhangi bir kalıp fark edip etmedikleri üzerine konuşulur. Üyelerin değerlendirmelerini aldıktan sonra amaç açıklanır. Bu etkinlikte bireylerin kendilerine diğerlerinden daha kırıncı ve eleştirel

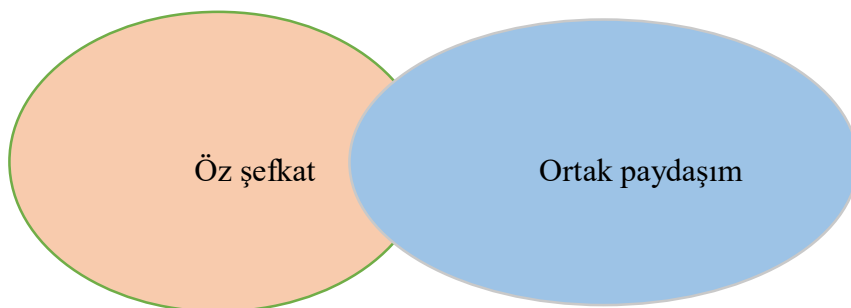
olabileceğini oysaki bireyin kendine de nazik davranması gerekliliği ifade edilir. Kendimize ve arkadaşlarımıza davranışlarımız arasındaki farklılık ile öz anlayış kavramını ilişkilendirir. Yani bu etkinlikte kendimize karşı daha az öz şefkatli davrandığımızı göstermek amaçlı olduğu lider tarafından üyelere açıklanır. Grup lideri zor ve stresli zamanlarda kendimize yaklaşımın öz şefkat ile ilişkisini açıklar. Son etkinlik olarak üyelerin zor bir olay ile karşılaştıklarında kendilerine şefkatli ve anlayışlı yaklaşabilmelerini hedefleyen ve öz anlayış kavramını daha iyi anlaşılması için Öz- Şefkat Molası egzersizi (Ek-7) uygulanır. Egzersiz sırasında grup lideri üyelere gözlerini kapatmalarını ister ve yönergeleri verir. Egzersiz sonrasında gönüllü üyelerin duygu ve düşünce paylaşımları alınır. Ardından lider bireylerin zor durumlar karşısında kendilerine karşı eleştirel, yıkıcı, yargılayıcı şekilde yaklaşabildiklerini bu durumda olumsuz duyguları artırmak dışında etkisinin olmadığını aksine öz anlayış ile kendimize yaklaşmanın destekleyici ve olumlu duyguları artıran etkisinin olduğunu ifade ettikten sonra sonlandırmaya geçer. Sonlandırma aşamasında, oturum özeti yapılır ve üyeler ilk oturumla ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşır ve beraber değerlendirilme yapılarak ilk oturum sonlandırılır.

Ek-5

ÖZ ANLAYIŞ PROGRAMI

Öz Anlayış

Birey yaşamında karşılaştığı acılardan kendini korumak için sevgiye karşı kendi içinde birtakım engeller oluşturur. Buna karşın kendimizi güvende hissetmenin başka bir yolu daha vardır; verdiğimiz bu mücadelelerin farkında olmak ve zor zamanlarımızda kendimize anlayışlı olabilmek, destekle yaklaşabilmektir. Öz anlayış en çok ihtiyaç duyduğumuzda kendimize iyi bir arkadaş olmayı, kendimize karşı düşman olmak yerine müttefik olmayı öğrendiğimiz bir yaklaşımdır. Bu nedenle öz anlayışın bireyde gelişmesi oldukça önemlidir. Öz anlayış kavramı üç alt boyuttan oluşmaktadır; öz şefkat, ortak insanlık hali ve bilinçli farkındalık. Bu kavramlar aşağıda açıklanmıştır.





Öz şefkat

Normal olarak görülen sürekli kendini eleştirme , yargılama ve aşağılayıcı içsel yorumlarımızı susturmayı; zayıf yönlerimizi ve başarısızlıklarımızdan dolayı kendimizi suçlamamız yerine anlayıp kabul etmemizi içerir.

Ortak Paydaşım

Tüm insanların gelişmekte olduğunu, hataları olan varlıklar olduğunu, herkesin başarısızlık yaşayabileceğini ve yaşamda zorluklarla karşılaştığının bilincinde olmaktır. Yaşamda herkes için acının bunun şekilleri, nedenleri ve yoğunlukları değişiyor olsa da olduğu kaçınılmaz gerçeği kabul etmektir.

Bilinçli Farkındalık

Deneyimlerimizin net ve dengeli şekilde farkında olmamız halidir. Şu anda tüm duygu, düşünce ve duyumlarımıza hiçbir direnç veya kaçınma göstermeden farkında olabilmektir. Bilinçli farkındalık bireylerin acı veren bir durum yaşadıklarında hissettikleri duyguları kaçınmadan veya bastırmadan fark etmeleri olarak ifade edilmiştir.

Ek-6

Arkadaşıma Nasıl Davranırım?

Materyaller :

- Kâğıt
- Kalem

Süreç:

Grup üyelerinden gözlerini kapatmaları istenir ve aşağıdaki sorular sırayla okunur. Her bir soru okunduktan sonra üyelerden bu soru üzerine düşünceleri istenir. Sorular tamamlandığında grup üyelerinden gözlerinde canlandırdıklarını not etmeleri istenir.

1. Yakın arkadaşının bir zorluk, başarısızlık yaşadığını veya kendini yetersiz hissettiğini düşünün. Bu durumla karşı karşıya olan arkadaşınıza nasıl yaklaşsınız?
2. Onlara neler söylersiniz?
3. Nasıl bir ses tonu kullanırsınız?
4. Duruşunuz nasıl olur? Bu sorulara yönelik cevapları yazmaları istenir.

Ardından tekrar grup üyeleri gözlerini kapatır

1. Kendilerinin herhangi bir zorluk, başarısızlık yaşadığını veya kendini yetersiz hissettiğini düşünmeleri istenir.
2. Bu gibi durumda kendinize nasıl yaklaşsınız?
3. Kendinize neler söylersiniz? Nasıl bir ses tonu kullanırsınız?
4. Duruşunuz nasıl olur? Bu sorulara yönelik cevapları yazmaları istenir.

Son olarak zorluk yaşayan arkadaşınıza olan davranışınız ile kendinize yönelik davranışlarınız arasında fark olup olmadığını düşünmeleri istenir. Ardından gönüllü kişilerden görüşlerini paylaşmaları istenir.

Ek-7

Öz-şefkat Molası Egzersizi

Öz-şefkat Molası son zamanlarda kendinizi kötü hissettiğiniz, üzüldüğünüz bir durumu düşünün. Bunun neden üzücü olduğunu düşünün. Şimdi ellerinizi kalbinizin üzerine koyun ve ellerinizin sıcaklığını, bu nazik dokunuşla gelen rahatlamayı hissedin. Derin nefes alıp verin. Gerginliğinizi salın, rahatlayın, derin nefes alıp verin ve nefesinizi normale döndürüp şu cümleleri sessizce tekrar edin, “şu an sıkıntılı, acı verici bir durum içindeyim, kabul ediyorum, canım acıyor. Sıkıntı/acı çekmek insan olmanın bir parçasıdır. Hepimiz bunları yaşarız. Yalnız değilim. Bu durumda kendime

şefkatli olayım. Dilerim kendime sevecen olayım, nazık, olayım. Kendime gereken anlayışı sunayım. Sabırlı ve güçlü olayım, kendimi olduğum gibi kabul edeyim.

2.Oturum

Kullanılan Araç- Gereç

- Kuru üzüm

Genel Amaç: Bilinçli Farkındalık (Mindfulness) Becerisinin Gelişmesi

Kazanımlar:

6. Bilinçli farkındalık kavramını bilir.
7. Şefkatle nefes alma tekniğini uygular.
8. Şimdi ve burada'ya odaklanır.
9. Farkındalık becerisi gelişir.

Süreç:

Bu oturumda bilinçli farkındalık (mindfulness) becerisinin gelişmesi amaçlanır. Oturuma, üyelerin duygu durumu gözden geçirilerek başlanır. Bunun için üyelere “Şu an ki duygu durumunuzu bir hava olayına benzetseniz bu ne olurdu?” diye sorulur. Grup üyelerinin duygu durumu alındıktan sonra bir önceki oturuma ilişkin geri bildirimler alınır daha sonra lider tarafından birinci oturumun özeti yapılır. Özetten sonra grup üyelerinin ısınması ve diğerleri var olduğunda güvende hissettiklerinin farkında olmaları için Bulvar Yürüyüşü adlı ısınma oyunu oynanır. Bu amaçla grup üyelerinden ayağa kalkmaları istenir ve yönergeleri verir. Bulunulan alanda -bir bulvarda hiç kimse birbirini tanımıyormuşçasına bir süre yürünür. Daha sonra, yolda tanıdıklara rastlanır, bir süre bu şekilde yürünür. Yolda kimseyi tanımadan yürüyünce neler yaşandı, tanıdıklara rastlanınca neler yaşandı bunlar paylaşılır. Lider bu ısınma oyununun amacını öncelikle grup üyeleri ile tartışır ardından amacı paylaşır. Isınma oyununun amacı; bireyin kendini tanıması, farkındalık kazanılması ve gözle iletişimin kurulmasıdır (Voltan Acar, 2021, s.16) . Daha sonra bilinçli farkındalık kavramını tanıtır. Bilinçli Farkındalık kavramının anlaşılması, becerinin gelişmesi ve günlük

hayatta uygulanabilirliğinin görülmesi amacıyla farkındalıkla yeme (mindful eating) egzersizi uygulanır. Lider bu amaçları grup üyelerine açıklar. Egzersizin nasıl yapılacağı hakkında bilgi verir. Egzersize geçilir. Bunun için lider oturumdan önce yeterli sayıda temin ettiği kuru üzümünü grup üyelerine dağıtır. Gözlerini kapatmalarını ve sadece kuru üzüme odaklanmalarını ister ve aşağıdaki talimatları verir. İlk olarak dağıtılan kuru üzümünü yemelerini ister ardından tekrar kuru üzüm dağıtır. Grup üyelerinden önce birkaç dakika kuru üzümlere dokunmalarını ve nasıl bir hissiyat olduğunu ve neye benzettiklerini düşünmeleri ve paylaşmaları istenir. Ardından birkaç dakika kadar koklamalarını; bunu tarif etmeleri ister, sonra kulaklarına götürüp çıkan sesi duymaları ve anlatmaları, sonra yavaş yavaş ağızlarına almalarını ısırmadan ağızda çevirmelerini yavaş yavaş ısırp ardından çiğnemeleri söylenir; tadını ve hissiyatını ifade etmeleri istenir. Bu egzersizin sonunda neler hissettiklerini farkındalığa ilişkin neler söyleyecekleri üzerine konuşulur. Ardından şu sorular; ilk başta yediğiniz kuru üzüm ile egzersizde yediğiniz -yani farkında olarak kuru üzüm arasında ne gibi farklılıklar vardı? “Şimdi yaptığınız eylemi fark ettiniz, günlük hayatta farkında olmadan örneğin hiç yürüyüş yaparken geçtiğiniz yerlere dikkat etmeden ilerlediğiniz oldu mu? Etrafta neler olup bittiğine dikkat ederek yürüdüğünüz oldu mu? Kuş seslerini işittiğiniz...? Nereden geçtiğinize, etrafınızdaki seslere, kokulara dikkat etmediyseniz muhtemelen farkındalığınızın olmadığı bir yürüyüş yaptınız.. sizlerde farkında olarak veya olmayarak yaptıklarınız neler, örnek vermek ister misiniz?” ve “farkında olarak yaptığınızda ve farkında olmadan yaptığınızda neler hissediyorsunuz?” sorulur. Bu egzersizin amacı açıklanır. Bu egzersizde hayatın yoğunluğunda hızla yaptığımız farkında olmadığımız birçok şey olabiliyor. Bu egzersizle birlikte şu an da olmayı ve bilinçli farkındalık ile daha çok farkında olarak yaşayacağımızı daha çok hayatın içinde var olacağımızı vurgulamıştır. Ardından şu anda olma ve bilinçli farkındalık becerisinin gelişmesini de sağlayan şefkatli nefes egzersizi (Ek-8) geçileceği grup üyelerine açıklanır. Lider nefes egzersizi için yönergeleri verir. Üyelere egzersiz sırasında ve sonrasında ne hissettikleri sorulur, gönüllü olan üyelere paylaşımları alınır. Sonlandırma aşamasında grup üyelerinin duygu ve düşünceleri sorulur ve gönüllü olanların paylaşımı alınır. Bu oturumda edinilen kazanımların günlük hayattaki uygulanabilirliğini arttırmak için ev ödevi verilir bu amaç üyelerine açıklanır. O hafta yapılacak ev ödevi

olan (Ek-9) deki “Günlük Yaşamda Farkındalık” formu grup üyelerine anlatılır. Grup olarak yapılan değerlendirme ve özetlemeden sonra oturum sonlandırılır.

Ek-8

Şefkatli Nefes Egzersizi

Bu egzersiz zihni daha odaklanmış, neler hissettiğinin farkına varmaya ve sakin olması için eğitmektedir. Dilerseniz gözlerinizi kapatabilirsiniz ve bu uygulamayı yaparken mükemmel olması gerekmediğini hatırlayarak gerçekleştirmenizi; bu yüzden kaygısız bir şekilde yapmaya çalışınız. Bedeninizin rahat edeceği bir pozisyon alınız ardından nazikçe gözlerini kapatınız (isteğe bağlı) birkaç kez olabildiğince yavaş nefes alın, bedeninizdeki gereksiz gerginlikleri bırakın ve dilerseniz bir elinizi ya da iki elinizi kalbinizin üzerine ya da yatıştırıcı gelen herhangi bir yere koyabilirsiniz. Egzersiz boyunca sadece farkındalık değil şefkatli bir farkındalığa ulaşmaya niyet ettiğimizi de bize hatırlatacaktır. Bedeninizde nefesinizi fark etmeye başlayın bedeninizin nefes alıp nefes verişini hissedin, soluk aldığınızda bedeninizin nasıl beslendiğini ve soluk verdiğimizde bedeninizin nasıl rahatladığını fark edin. Şimdi nefesinizin ritmini fark etmeye başlayın bedeninizden içeriye giriyor ve bedeninizden dışarıya çıkıyor nefesimizi doğal ritmini hissetmek için kendinize biraz zaman tanıyın tüm bedeninizin nefesle birlikte denizin hareketleri gibi hafif bir biçimde hareket ettiğini hissedin. Zihniniz doğal olarak oradan oraya gezinmeye başlayacaktır bu olduğunda nazikçe yeniden nefesinize geri dönün yalnızca nefes alın. Ve şimdi nefesinizin üzerindeki dikkatinizi nazik bir biçimde serbest bırakın kendi deneyimimizle sessizce kalın ve her ne hissediyorsanız ve her nasılsanız öyle olmak için kendinize izin verin yavaş ve nazik bir biçimde gözlerinizi açın.

Ek-9

Bir hafta boyunca nefes egzersizlerinizi ve günlük seçtiğiniz bir mindfulness aktivitenizi kaydediniz.

Günlük Yaşamda Farkındalık

Gün	Pratik	Yorum
	Nefes: Günlük Mindfulness Aktivite:	
	Nefes: Günlük Mindfulness Aktivite:	
	Nefes: Günlük Mindfulness Aktivite:	
	Nefes: Günlük Mindfulness Aktivite:	
	Nefes: Günlük Mindfulness Aktivite:	

	Nefes: Günlük Mindfulness Aktivite:	

3. Oturum

Genel Amaç:

Öz şefkat becerisinin gelişmesi

Kazanımlar:

1. Öz şefkat kavramını bilir.
2. Öz şefkat becerisinin gelişir.
3. Şu ana odaklanır.

Süreç:

Oturuma başlarken grup üyelerinin duygu durumları sorulur. Ardından 2. Oturumda verilen ödevi hakkında konuşulur; ne yaptıkları, nasıl hissettikleri sorulur. Kendileri ile ilgili yaşadıkları farkındalık durumları üzerine konuşulur, gönüllü üyelerden farkındalık deneyimini anlatması istenir. Nefes egzersizlerinin onlara günlük hayatta nasıl geldiği, neler hissettikleri ve nasıl farklılık yaşadıkları üzerine konuşulur. Amacın daha fazla olumlu duygulanım olması, bilinçli farkındalık gelişimi ve şu ana odaklanmayı kolaylaştırmak olduğu açıklanır. Ödev detaylı şekilde değerlendirildikten sonra bu oturumun konusu olan öz şefkat tanımlanır. Lider öz şefkatin ne olduğunu, örneklerle tartışılacağını ve öz şefkat becerisinin gelişimine uygun etkinlik yapılacağını gruba açıklar. Kendimize karşı şefkatli olmak, öz şefkat ve bağlanma, bakım sistemi, öz şefkatin vücudumuza etkileri ve faydaları açıklanır. Ardından üyelere gündelik yaşamda onların yaşadığı zor, stresli bir durumu hatırlamaları istenir, o durumda nasıl bir iç sese sahip oldukları, gündelik hayatta yaşadıkları zorlu durumlarda nasıl tepki verdiklerini, kendilerine nasıl davrandıklarını ve neler söylediklerini düşünmeleri istenir ve gönüllü üyelerden paylaşım alınır.

Sonrasında eğer ki kendimize karşı eleştirel şekilde değil de destekleyici ve nezaketle yani öz şefkatle aynı zor duruma karşı yaklaştığımızda nasıl hissettikleri ve nasıl tepki verdiklerini düşünmeleri istenir; gönüllü üyelere paylaşımda bulunmaları istenir. Ardından bu durum tartışıldıktan sonra lider öz şefkat becerisinin gelişimi amacıyla “ Kendinizi olduğunuz gibi görmek” (Ek-10) adlı etkinliğe geçilir. Bu etkinlik için lider tarafından hazırlanan Ek-6 formları üyelere dağıtılır. Üyelerin doldurması için süre verilir. Bu formda bireyin kendini nasıl gördüğü ve kendine nasıl yaklaştığını görmesi sağlanır ve nazik ve şefkatli şekilde kendilerini nasıl kabul edecekleri grup üyeleri ile tartışılır. Sonlandırma aşamasına geçilir. Bu aşamada grup üyelerinden oturumun özetini yapması istenir ve ne öğrendikleri tartışılır, oturum sonlandırılır.

Ek-10

Kendinizi olduğunuz gibi görmek

Birçok insan kendini toplumun değer verdiği özellikler bakımından ortalamanın üzerinde olduğunu düşünür. Bu eğilim kendimiz hakkında iyi hissetmemizi sağlar fakat aynı zamanda diğerlerinden daha kopuk hissetmemize de yol açabilir. Tüm insanlar ortalamadan “ daha iyi” olarak değerlendirilebilecek kültürel bakımdan değerli özelliklere, bazıları sadece “ortalama” olan bazı özelliklere ve bazıları da ortalamanın “altında” olan özelliklere sahiptir. Aşağıdaki özellikleri yazdıktan sonraözelliklerimi kabul ederim, olduğum için kendimi takdir ediyorum gibi cümleler kullanarak bu gerçeği nazikçe ve sakinçe kabul edebilir miyiz?

a. Ortalamanın üzerinde olduğunuz kültürel açıdan değerli 5 özelliği yazınız:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

b. Ortalama olduğunuz kültürel açıdan değerli 5 özelliği yazınız:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

5.

c. *Ortalamanın altında olduğunuz* kültürel açıdan değerli 5 özelliği yazınız:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

d. listelediğiniz tüm özellikleri düşünün. Tüm bu yönlerinizi kabul edebilir misiniz? İnsan olmak daha iyi olmak anlamına gelmez iyi kötü nötr özellikleri de kabul etmektir. Tüm karmaşıklığınız ve merakınızla bu gezegende yaşamının deneyimini takdir edebilir misiniz?

4.Oturum

Kullanılan Araç- Gereçler

- Bilgisayar
- Projeksiyon
- Kâğıt
- Kalem

Genel Amaç:

Ortak insanlık hali kavramını açıkla ve öz anlayış- öz eleştiri fizyolojisini ifade eder.

Kazanımlar :

10. Öz anlayış ve öz eleştiri fizyolojisini açıklar.
11. Ortak insanlık hali kavramını bilir.
12. Kendini yargıladığı özellikleri fark eder.
13. Kendini yargıladığı özellikleri yeniden yapılandırır.
14. Öz anlayışı günlük hayatta uygular.

Süreç:

Oturuma, üyelerin duygu durumu gözden geçirilerek başlanır. Grup üyelerinin duygu durumu alındıktan sonra bir önceki oturuma ilişkin geri bildirimler alınır ardından lider tarafından üçüncü oturumun özeti yapılır. Sonrasında öz eleştiri ve öz anlayışın fizyolojisi lider tarafından slayt eşliğinde üyelere anlatılır. Ve bununla ilgili olarak lider tarafından bir hikâye (Ek-11) okunur. Bu hikâyeye ilişkin gönüllü üyelere değerlendirme alınır. Bu hikâyeye lider tarafından öz anlayış ve eleştiri bakımından açıklanır. Hikâyenin içerisinde öz anlayışın boyutlarının da olduğu lider tarafından üyelere açıklanır. Lider grup üyelerine kendilerini eleştirdikleri bir anıyı hatırlamalarını ister. Üyelere birkaç dakika süre verilir. Daha sonra gönüllü üyelerin anıları ile ilgili o anki duygu, düşünce ve davranışlarının neler olduğuna dair paylaşımları alınır. Daha sonra üyelere aynı anı ile kendilerine öz anlayış ile yaklaşmalarını ister, birkaç dakika süre verir. Daha sonra gönüllü üyelerin yeniden anıları ile ilgili o anki duygu, düşünce ve davranışlarının neler olduğuna dair paylaşımları alınır. Daha sonra öz anlayışın diğer boyutu olan ortak insanlık hali (ortak paydaşım) hakkında lider slayt eşliğinde bilgilendirme yapar, birlikte var olmak () adlı animasyon filmi izlenir ve bu becerinin oluşması amacıyla “Karşılıklı tanımlarımızı belirleyerek kendi tanımlarımızı bırakmak” (Ek-12) etkinliği yapılır. Lider etkinlik amacını açıklar ve yönergeleri verir. Bu etkinlik için grup üyelerine kâğıt ve kalem dağıtılır ve sorular lider tarafından teker teker okunur her sorunun ardından üyelerin düşünmeleri ve yazmaları için süre verilir. Bu etkinlik ile ilgili grup üyelerinden paylaşımda bulunmaları istenir, gönüllü olan üyelere paylaşımları alınır. Sonlandırma aşamasında grup lideri üyelerin öz anlayış yaşamalarının bir parçası haline getirmesi amacıyla “Öz-anlayış Günlüğü” (Ek-13) ödevinden bahseder. Öz anlayış günlüğü; öz anlayışın tüm boyutlarını içeren bir uygulamadır. Lider, günlüğün öz-anlayışın 3 alt boyutuna göre nasıl yazılabileceğini üyelere bir örnekle anlatır ve sonraki süreçte benzer şekilde günlük tutmalarını istemiştir. Son olarak oturumun özeti yapılır, gönüllü üyelere değerlendirme bulunmaları istenir, oturum sonlandırılır.

Ek-11

Hikâye

Thomas, kilisesinde çalışan iyi ve vicdanlı bir adamdır. Her zaman için başkalarının yardımına koşacağına inanılırdı. Aynı zamanda kendini acımasızca eleştiriyordu da. Kendini neredeyse her şey için eleştirebilirdi- *yeterince başarılı değildi, yeterince akıllı değildi, yeterince yardım etmiyordu*. Kendinde çok fazla kusur buluyordu. Thomas ne zaman beğenmediği bir şey yaptığını fark etse ardından

hakaretler geliyordu. “ ezik, beyinsiz, aptal, beceriksiz.” Bu aralıksız öz eleştiriler onu yıpratıyordu ve artık kendini bunalımda hissetmeye başlamıştı.

Öz eleştirinin tehdit altında hissetmekle ilişkili olduğunu öğrendikten sonra Thomas, korktuğu hangi şeyin onu kendisine karşı böylesine eleştirel yaptığını merak etmeye başladı. Thomas çocukken öğrenme konusunda farklılıkları olduğu için kötü bir şekilde zorbalığa uğramış ve hiçbir zaman uyum sağladığını hissedememişti. İçinden bir taraf, yetersizlikleri yüzünden kendisine zorbalık eder ve saldırırsa, mucize eseri olarak bir şekilde kendisini daha iyi yapmaya motive edeceğini, bu sayede diğerlerinin onu kabul edeceğini düşünüyordu. Bu sırada başkalarından önce davranarak, yargılanma acısından kendini koruyacaktı. Elbette öz eleştiri işe yaramadı, sadece kendini bunalımda hissetmesine yol açtı.

Thomas kendisiyle dostane, anlayışlı şekilde konuşmak gibi basit şeylerle bakım sistemini aktive ederek kendini güvende hissedeceğini öğrenmişti. Ve denemeye karar verdi. Hakaretler başladığında kendini yakalayabilirdi; “ Korktuğunu ve kendini korumaya çalıştığını görüyorum.” Zamanla buna “ Sorun değil, mükemmel değilsin ama elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorsun.” Gibi şeyler eklemeye başladı. Öz eleştiri alışkanlığının hala kuvvetli olmasına rağmen, bu alışkanlığın nedenini kabullenmek, buna sürüklenmemesini sağladı ve ona zamanla kendisine çocukken gösterilmeyen nezaket ve kabul ile yaklaşmayı öğrenme umudu verdi.

Ek-12

Karşılıklı tanımlarımızı belirleyerek kendi tanımlarımızı bırakmak

Kendinizi sıklıkla yargıladığınız bir özelliğinizi düşünün ve bu kendinizi tanımlayan önemli bir parça olsun. Örneğin kendinizi utangaç, tembel, kızgın vb. gibi düşünebilirsiniz ardından kendinize şu soruları sorun:

1. Bu özelliği Ne sıklıkla gösteriyorsunuz bazen mi Sadece ara sıra mı? bu özelliği göstermediğiniz de kimsiniz peki hala siz misiniz?
2. Bu özelliği ortaya çıkaran özel durumlar ve bu özelliğin belirgin olmadığı başka durumlar var mı? bu özelliğin ortaya çıkması için belirli koşulların mevcut olması gerekiyorsa bu özellik sizi gerçekten tanımlıyor olabilir mi?

3. Her şeyden önce bu özelliğin olmasına yol açan çeşitli nedenler ve koşullar nelerdir (erken aile deneyimleri genetik yaşamdaki baskılar vb.) bu dış güçler bu özelliğe sahip olmanız da kısmen sorunluysa bu özelliğin içindeki sizi yansıttığını düşünmek doğru mu?
4. Bu özelliği Sahip olmayı siz mi seçtiniz ve bu özelliği gösterip göstermeme konusunda fazla seçeneğiniz var mı? Yoksa neden bu özellik için kendinizi yargılıyorsunuz?
5. Kendinizi bu özellik doğrultusunda tanımlamamak için yargıladığınız özelliğinizi yeniden tanımlarsanız bu ne olur? Örneğin kızgın biriyim demek yerine bazen bazı durumlarda sinirleniyorum dedığınızde ne oluyor bu özellikle bu kadar güçlü bir şekilde özdeşleşmek bir şey değiştirir mi daha fazla alanı özgürlüğü iç huzuru hissedebiliyor musunuz?

Ek-13

Öz Anlayış Günlüğü

1 hafta boyunca her gün öz anlayış günlüğüne yazmayı deneyin. Akşamları sessiz ve sakin bir zaman aralığında günün olaylarını gözden geçirin, kendinizi kötü hissettiğiniz ve kendinizi yargıladığınız herhangi bir şeyi ya da size acı veren herhangi bir zorluğu deneyimi yazın. Örneğin hesabı getirmeleri çok uzun sürdü için restoran çalışanlarına sinirlendiğinizi düşünün kaba bir şey söylediniz ve öfke ile çıkıp gittiniz sonradan mahcup olduğunuz ve utandınız. Gün içinde gerçekleşmiş her zorluğa olaya kendinize daha fazla anlayış göstererek yaklaşmak için farkındalığı, ortak insanlık halini ve nezaketi deneyin işte şöyle:

Farkındalık

Bu ağırlıklı olarak kendinizi yargılamanın ya da zorlu koşullar karşısında ortaya çıkan acı verici duygularınıza dengeli bir farkındalık getirmeyi içermektedir nasıl hissettiğinizi yazın: üzgün, utanmış, korkmuş ,stresli vb. Yazdığınız sırada deneyiminizi küçültmeden ya da aşırı derecede dramatik hale getirmeden kabul etmeye ve eleştiren olmamaya çalışın(örneğin garson çok yavaş olduğu için sinirlendim öfkelen dim aşırı tepki verdim ve ardından kendimi aptal gibi hissettim)

Ortak İnsanlık hali

Deneyiminizin hangi açılardan insan olmanın bir parçası olduğunu yazın bu insan olmanın kusurlu olduğu ve tüm insanların bu gibi acı verici deneyimleri olduğunu içerebilir(herkes zaman zaman aşırı tepkiler verir bu çok insani bir şey insanlar bu gibi durumlarda böyle hissederler) Ayrıca size acı veren olayın altında yatan nedenler koşulları da düşünmek isteyebilirsiniz(şehrin öteki tarafındaki doktor randevuma yarım saat geç kaldığım ve o gün Trafik çok olduğu için Öfkem daha da arttı koşullar farklı olsaydı Muhtemelen tepkimede farklı olurdu)

Öz şefkat

Kendinize tıpkı iyi bir arkadaşınıza yazacağınız gibi kibar ve anlayışlı sözcükler yazın yumuşak nazik ve güven verici bir üslup kullanarak kendinize mutluluğunuzu ve iyiliğinizi önemsediğinizi söyleyin(sorun değil yüzüne gözüne bulaştırdın ama bu dünyanın sonu değil, ne kadar sinirlendiğini anlıyorum kendini kaybettin işte belki bu hafta karşılaşacağın restoran çalışanlarına daha fazla sabırlı ve cömert olmayı deneyebilirsin).

Burada önemli olan tüm boyutları uygulamanızdır.

Yönerge: Bir hafta boyunca her gün öz şefkat, ortak insanlık hali, farkındalık ile ilgili neler yaptığınızı kaydediniz.

Gün	Öz Şefkat	Ortak İnsanlık	Farkındalık

5.Oturum

Kullanılan Araç- Gereçler

- Bilgisayar
- Projeksiyon
- Kâğıt
- Kalem

Genel Amaç:

Öz anlayış becerisinin gelişmesi

Kazanımlar :

4. Yangın patlaması kavramını bilir.
5. Bilinçli farkındalık becerisi gelişir.
6. Kendine şefkatli olur.

Süreç:

Oturuma, üyelerin duygu durumu gözden geçirilerek başlanır. Bunun için üyelere “Şu an ki duygu durumunuzu bir renge benzetmeniz bu ne olurdu?” diye sorulur. Grup üyelerinin duygu durumu alındıktan sonra bir önceki oturuma ilişkin geri bildirimler yapılır ve verilen öz anlayış günlüğü ödevi hakkında detaylı şekilde konuşulur. Öz anlayış günlüğünün yaşamında herhangi bir farklılığa yol açtı mı açıtıysa bunlar neler, nasıl his, duygu düşünceler gibi sorular sorularak tartışılır. Ardından lider tarafında dördüncü oturumun özeti yapılır. Daha sonra Neff’in yangın patlaması olarak tanımladığı terim detaylı olarak tanıtılır; kendimize karşı nezaket ve şefkat gösterdiğimizde ortaya çıkabilecek acıyı ifade eder. Bu kavramın anlaşılması için bilgi formu üyelere dağıtılır. Okumaları için birkaç dakika verilir. Üyelerden paylaşımları alınır, yaşamından bu kavrama dair örnek verebilir mi sorulur, tartışılır. Ardından lider grup üyelerine zor zamanlarda nasıl başa çıkma yöntemleri kullanıyorlar sorulur. Bu durumlarda öz şefkat egzersizi olan “Ayak tabanlarınızı hissetmek” (Ek-14) adlı egzersiz anlatılır. Lider egzersizin yönergelerini verir. Üyelere bu egzersizi yaparken nelerin farkına vardıkları, neler hissettikleri ve nasıl bir deneyim yaşadıklarına yönelik sorular sorulur; gönüllü üyelerden paylaşımları istenir. Sonra zor durumlarda kendimize destek olmak şefkatli olmak amacıyla Zeynep Selvinin hazırladığı video izlenir. Bu video (https://www.youtube.com/watch?v=v_6zGFi0tWs) ile süreç boyunca edinilen bilgilerin kısaca sunulması amaçlanmıştır. Kendimize karşı nasıl şefkatli olacağımızı ifade ettiği şeklinde bilgilendirme yapılır. Gönüllü üyeler tarafından değerlendirmeler ifade edilir. Gönüllü üyelerden nasıl hissettiklerine ve ne deneyimlediklerine dair görüşler alınır. Sonlandırma aşamasında grup üyeleri ile oturum özetlenir.

Ek-14

Ayak tabanlarınızı hissetmek

- Ayağa kalkın ve ayak tabanlarınızı yerde hissedin.
- Yerde ayak tabanlarındaki duyumların-dokunma hissi- farkına varmaya çalışın.
- Ayak tabanlarındaki duyumları daha iyi hissedebilmek için, ayaklarınızın üzerinde nazikçe öne arkaya ve sağa sola doğru sallanın.
- Dizlerinizle ufak daireler yapmaya ayak tabanlarındaki değişen duyumları hissetmeye çalışın.
- Zihniniz oradan oraya gezmeye başladığında sadece ayaklarınızın tabanını tekrar hissedin.
- Şimdi yavaşça ayak tabanlarındaki değişen duyuların farkına vararak yürümeye başlayın.
- Ayaklarınızın tabanına hissederek yavaşça yürümeye devam edin.
- Çoğu zaman kanıksadığımız ayaklarınızın yaptığı bu ağır işe olan minnettarlığınızı göstermek için 1 dakikanızı ayırın.
- Şimdi tekrar ayakta durun ve farkındalığınızı tüm bedeninize dağıtın her neyse diyorsanız hissetmeye ve olduğunuz gibi olmaya izin verin.

6.Oturum

Kullanılan Araç- Gereçler

- Bilgisayar
- Projeksiyon
- Kâğıt
- Kalem

Genel Amaç:

Sağlık çalışanları için öz anlayışın gelişmesi

Kazanımlar:

4. Empatik rezonans kavramı açıklar.
5. Empati ve öz anlayış arasındaki farkı tanımlar.
6. Öz anlayışın gelişmesi.

Süreç :

Bu oturum sağlık çalışanlarının öz anlayışı gelişmesi amaçlanmıştır. Oturum başlangıcında bir önceki oturumun özeti yapılır ve öz anlayışı yaşamlarında etkisi

üzerine duygu ve düşüncelerini paylaşırlar. Sonrasında sağlık çalışanlarına iş yaşamlarında hangi olumsuz koşullar ile karşılaştıkları sorulur. Bu durumlarda kullanabilecekleri bir egzersiz yapılacağı söylenir. Bu uygulamada biri ile olumsuz bir etkileşim kurduğunuzda öz anlayış molasını (Ek-7) kullanmayı denemeleri istenir. Bu uygulamadan önce grup üyelerinden gözlerini kapatmaları istenir, yaşadıkları sorunu veya olumsuz bir durumu düşünmeleri istenir ve ardından aynı durumu öz anlayış molasını (Ek-7) egzersizini yaparak deneyimlemeleri için yönergeleri verir. Egzersiz ile ilgili paylaşımlar alınır; herhangi bir farklılık hissedip hissetmediklerine ilişkin sorular sorulur. Diğer kişi ile iletişime geçmeden önce şefkat alma ve verme uygulamasını denemeleri söylenir bu uygulama için Zeynep Selvili Çarmıklı'nın bir başkasından şefkat alma adlı videosu (<https://www.youtube.com/watch?v=W2BpOXoFRPA>) izletilir. Bunun onlara nasıl geldiği ne hissettikleri hakkında konuşulur. Bu videonun öz anlayışı gelişmesi için uygulama sunduğu açıklanır. Son olarak “Sakinlikle Şefkat” (Ek-16) uygulamasına geçilir. Burada grup lideri yönergeleri okur üyelerden isterlerse gözlerini kapamaları ve bu talimatları takip etmeleri istenir. Uygulama sırasında neleri farkına vardıkları ve hissettikleri, iç dünyalarında herhangi bir değişiklik hissedip hissetmedikleri ve öz anlayışı deneyimleyip deneyimlemedikleri üzerine konuşulur. Ardından “bakım verenler için stresi azaltmak” (Ek-15) adlı uygulama için grup üyelerine form dağıtılır ve bunu evde doldurmaları istenir. Burada amaç onlara iyi gelen veya stres veren olayları görmelerini sağlamak farkındalığı geliştirmektir. Bu amaç grup üyelerine açıklanır. Oturum; lider özeti yapıp, gönüllü üyelerden oturuma dair görüşleri alındıktan ve haftaya son oturum olacağı bildirildikten sonra sonlandırılır.

Ek-15

Bakım verenler için stresi azaltmak

Stresten tamamen kurtulmak mümkün değildir. Aşağıda her bir yaşam etkinlik alanında belirtilen, şu anda bakım veren olarak stresle başa çıkmanıza yardımcı olması için yaptığımız; size faydalı olan davranışlar ile stres düzeyinizi arttıran faydasız etkinlikleri belirtin. Kendinize daha iyi bakmak için yapabileceğiniz, aklınıza gelen değişiklikleri yazınız.

Fiziksel aktiviteler (ör. Diyet, egzersiz, uyku..)

Faydalı davranışlarınız neler?

Faydasız davranışlarınız neler?

Bu konuda kendinize nasıl daha iyi bakabilirsiniz ?.....

Psikolojik aktiviteler (ör. Terapi, kitaplar, müzik)

Faydalı davranışlarınız neler?

Faydasız davranışlarınız neler?

Bu konuda kendinize nasıl daha iyi bakabilirsiniz ?.....

İlişkisel aktiviteler (ör. Aile, gruplar, yakınlık)

Faydalı davranışlarınız neler?

Faydasız davranışlarınız neler?

Bu konuda kendinize nasıl daha iyi bakabilirsiniz ?.....

İş aktiviteleri (ör. Haftalık saatler, ekrana maruziyet, molalar)

Faydalı davranışlarınız neler?

Faydasız davranışlarınız neler?

Bu konuda kendinize nasıl daha iyi bakabilirsiniz ?.....

Ek-16**Sakinlikle şefkat**

Bakım veren olarak aynı zamanda kendi ihtiyaçlarınızı karşılayabilir, kendinizi yatıştırabilir, rahatlatabilirsiniz.

- Bedeninizin rahat edeceği bir pozisyon alın (dilerseniz gözlerinizi kapatın) ve şu ana odaklanmak için birkaç derin nefes alın. Dilerseniz elinizi kalbinizin üzerine koyabilirsiniz.
- Aklınıza sizi yoran veya ilgilendiğiniz birini getirin. Kişiyi ve bakım verme zorluğunu zihninizde açık ve net şekilde canlandırın ve bedeninizdeki zorluğu hissedin.
- Şimdi okuyacağım sözcükleri içinizden kendinize söyleyin.

Her birimiz kendi yaşam yolculuğumuzdayız.

Ben değilim bu kişinin acı çekmesinin nedeni
 Ya da acısını ortadan kaldırmak benim gücüm dahilinde değil her ne kadar istesem de bunu yapmayı
 Böyle anlara katlanmak çok zor
 Yine elimden gelirse yardım etmeye çalışabilirim.

- Bedeninizde taşıdığınız stresi fark ederek derin bir nefes alın. Derin nefes alarak kendinize ihtiyacınız olan şefkati vererek yatışmanıza izin verin.
- Derin şefkatle nefes alın verin. Nefesin birini kendiniz birini ise bakım verdiğiniz kişi için alın ve verin.
- Ve şu sözleri bir kez daha söyleyin
 Her birimiz kendi yaşam yolculuğumuzdayız.

Ben değilim bu kişinin acı çekmesinin nedeni
 Ya da acısını ortadan kaldırmak benim gücüm dahilinde değil her ne kadar istesem de bunu yapmayı
 Böyle anlara katlanmak çok zor
 Yine elimden gelirse yardım etmeye çalışabilirim.

- Şu an nasılsanız öyle kalmaya özen gösterin ve gözlerinizi açınız.

7. Oturum

Genel Amaç: Sonlandırma

Kazanımlar:

6. Grup sürecinin değerlendirilmesi
7. Son testlerin uygulanması
8. Grubun vedalaşması

Süreç :

Bu oturumda grup üyelerine duygu durumları sorulduktan sonra ev ödevi detaylı şekilde konuşulur. Bu ödevde stres veren olaylara öz anlayış ile nasıl başa çıkabilecekleri sorulur, iyi gelen durumları ne sıklıkla yaptıkları neler ve ne yapabilecekleri tartışılır. Ardından ilk oturumundan başlayarak programın genel değerlendirilmesinin yapılıp sonlandırılması amaçlanır. Lider üyelere program başlangıcından bu yana neler yaptıklarını kendisi özetler ardından üyelere neler

öğrendiklerini, nelerin farklılaştığını sorar. Her üye tek tek söz alarak duygu, düşünce ve kazanımlarını paylaşır. Lider de üyelerin kazanımlarını özetleyip ve grubun genel değerlendirmesini yapar. Grup lideri özellikle program boyunca elde edilen kazanımların üyelerin gerçek hayatlarında uygulamalarının önemli olduğunu vurgular. Ardından lider üyelerden kendilerine bir mektup yazmalarını ister ve şöyle söylemiştir “Şimdi sizden kendinize bir mektup yazmanızı isteyeceğim. Mektubu yazarken geçirdiğimiz bu 7 haftayı düşünün, kendiniz hakkınızda neler öğrendiniz neler fark ettiniz? Başlangıçtan bu yana neler değişti? Size üzgün olduğunuzda tüm şefkati anlayışı, sıcaklığı sunan şefkatli arkadaşınız gibi. Şimdi aynı şekilde bunları yazarken kendinize karşı anlayışlı, şefkatli olun, hatalarınız ve yetersizlikleriniz için bu zamana kadar hep eleştirip kaba davrandığınız kendinizi affedin. Öz eleştiri yaparak kendinize kızarak değil kendinizi kabul etmeyi ve kendinize gerekli şefkati, ilgiyi, nezaketi sunmayı deneyin.” Mektup etkinliğinden sonra lider, grup üyeleri ile ilgili güzel, cesaret verici düşünce ve duygularını ifade eder ve üyelerin de birbirleri hakkında olumlu düşünce ve duygularını ifade etmeleri için onları teşvik eder. Son olarak lider son testleri uygulayıp, grup üyelerinin sorumluluk almaları kurallara uymaları gibi konularda teşekkür eder ve grup sürecine ilişkin olumlu duygularını ifade eder, grup üyelerinin de vedalaşmasını ister. Grubu sonlandırır.

Ek-17

Aydınlatılmış Onam Formu

Bu form Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi PDR Anabilim dalında yürütülen Yüksek Lisans tezi kapsamında sağlık çalışanlarının öz anlayış ve çalışma yaşam kalite düzeyinin öz anlayış programının etkisini sınamak amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıda grup kuralları ve grubun yürütülmesi ile ilgili detaylar sunulmuştur. Lütfen bu formu işaretleyerek grup liderinize veriniz.

Psikolojik Danışman Melikegül Bedir

Grup Kuralları Formu

1. Gönüllülük: Grup oturumlarına kendi isteğinizle gelmeniz özellikle verim sağlayabilmeniz açısından çok önemlidir.

2. Gizlilik: Grup içerisinde konuşulan her şey grup odasında kalır. Her ne kadar uyguladığınız ölçeklerin verileri araştırma amacıyla kullanılsa da isimler yani kimlikleriniz gizli tutulacaktır.

3. Devamlılık: Grubun işlerliğinin olabilmesi ve sizin de grup çalışmalarından verim alabilmeniz açısından devamlılık çok önemlidir. Oturumlar birbirleriyle bağlantılı olarak devam ettiği için üyelerin devamlılığı çok önemlidir. Üyelerinin çok zorunlu durumlar dışında (hastalık, yakın bir kişinin vefatı vb) her oturuma katılmaları beklenmektedir.

4. Dakiklik: Üyelerin oturumlara tam vaktinde gelmeleri beklenmektedir. Grup oturumlarına saatinde gelmeniz geç kalmamanız programın aksamaması açısından çok önemlidir.

5. Saygı duyma ve isimle hitap etme: üyelerin birbirlerine karşı saygılı olması ve aynı zamanda üyelerin birbirlerine isimleriyle hitap etmeleri beklenmektedir.

6. Fiziksel ya da sözel saldırının olmaması: Üyeler diğerlerine karşı fiziksel saldırıda bulunamaz. Hiçbir üyenin bir diğer üye tarafından aşağılanmasına, rencide edilmesine, alaya alınmasına izin verilmez.

7. Romantik ilişkinin gelişmemesi: Bu durumda grubun sizin için taşıdığı anlam değişmiş oluyor. Dolayısıyla grupla danışmanın etkili olabilmesi ve sizin de verim sağlayabilmeniz açısından bu kurala uymanız çok önemli.

8. Diğer üyeler hakkında yorumlama ve yargıda bulunma yerine kişisel paylaşımlarda bulunma: Grup üyelerinin konuşmalarında genellemeler yapmak yerine, kendi yaşantılarından örnekler vermeye çaba göstermeleri beklenir.

9. Grup dışarıdan katılıma kapalıdır: Grup oturumlarına dinleyici ya da gözlemci sıfatıyla grup dışından hiç kimse kabul edilemez.

10. Ev ödevlerinin yapılması: Oluşturduğumuz bu grubun özelliği problem konusuna bağlı olarak beceri geliştirme amaçlı olmasıdır. Burada oturumlarda size gösterilen uygulamaları gerçek hayata aktarabilmenizi sağlamak üzere size verilen ev ödevlerini yaparak oturuma gelmeniz çalışmaların verimliliğini artıracaktır. Bu nedenle mutlaka bu maddeye uyulması gerekmektedir. Grup üyelerinin gruptan yarar sağlayabilmeleri için verilen ödevlerini zamanında yapmaları ve oturumda paylaşımları beklenmektedir.

11. Gruptan ayrılma: Herhangi bir nedenle bir üye gruptan ayrılmak zorunda kaldığında grupla vedalaşarak ayrılmaya özen göstermelidir.(Çıkarılma koşulu: üyenin gönüllü olmaktan vazgeçmesi ve kabul etmiş olduğu grup kurallarına aykırı davranışlarda bulunması, grup kuralları kendisine hatırlatıldığı halde dahi kurallara uymamakta ısrar etmesidir.)

12. Grupta gizlilik esastır: Grupta yaşananlar hiçbir şekilde grup dışında konuşulmaz. Ancak kendine veya bir başkasına zarar verme ve yasal bir durum söz konusu olduğunda istenen bilgiler göre paylaşılabilir. Onun dışında grup üyeleri arasında kalır.

13. Grup dışı iletişim: Psikolog/Psikolojik danışman ile grup üyeleri grupla danışma dışında başka yerde iletişime geçmez.

Yukarıda belirtilen kurallara bağlı kalacağıma SÖZ VERİYORUM.

Danışan:

Adı Soyadı:

İmza:

Ek-18 Ölçek Kullanım İzinleri

a. Öz Anlayış Ölçeği Kullanım İzni

öz anlayış ölçeği için izin Inbox ☆



me 10 Mar 2022

Hocam merhabalar, İsmim Melikegül. Selçuk üniversite...



Mehmet Engin DENİZ 11 Mar 2022

to me ▾



Melikegül merhaba, ölçek ekli dosyada, iyi çalışmalar dilerim.

b. Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği Kullanım İzni

çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinizi kullanmak için izin Inbox ☆



me 12 Sep 2022

Hocam merhabalar, İsmim Melikegül. Selçuk üniversite...



Asli Yesil 12 Sep 2022

to me ▾



Merhaba

Ölçeğin makalesini maile ekledim. Değerlendirme makale içerisinde yer alıyor. Kolaylıklar dilerim. İyi çalışmalar

