

ORJİNAL ARAŞTIRMA ORIGINAL RESEARCH

DOI: 10.5336/healthsci.2025-109702

Dil ve Konuşma Terapistlerinde Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum: Betimleyici ve İlişkisel Tarama Modeline Dayalı Kesitsel Araştırma

General Self-Efficacy and Job Satisfaction Among Speech and Language Therapists: A Cross-Sectional Research Study Based on Descriptive and Correlational Survey Design

¹ Merve YILMAZ^a, ² Özlem OĞUZ^b

^aİstanbul Erenköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, Türkiye

^bÜsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Dil ve Konuşma Terapisi Bölümü, İstanbul, Türkiye

ÖZET Amaç: Bu araştırmanın amacı dil ve konuşma terapistlerinin öz yeterlilik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu değişkenlerin çalışma yılı, çalışma ortamı, yaş ve gelir gibi faktörlerle olan etkileşimlerini ortaya koymaktır. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırmanın katılımcı grubunu dil ve konuşma terapisi alanında en az 6 aydır aktif olarak çalışan 124 (21 erkek, 103 kadın) dil ve konuşma terapisti oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla “Katılımcı Bilgi Formu”, “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)” ve “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler Google Formlar aracılığıyla çevrim içi olarak toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, Spearman korelasyon analizi, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi ve Bonferroni “post hoc” testi gibi parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. **Bulgular:** Katılımcıların genel öz yeterlilik ve mesleki doyum puanlarının ortalamaları çoğunlukla yüksek bulunmuştur. Mesleki Doyum Ölçeği ile GÖYÖ puanları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($r=0,504$, $p<0,001$). GÖYÖ toplam puanları 25 yaş ve üzeri katılımcılarda anlamlı derecede yüksek bulunmuş ($p=0,002$); GÖYÖ çaba ve direnç puanlarının da bu grupta daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$). Mesleki Doyum Ölçeği toplam puanı özel klinikte çalışan terapistlerde, kamuda çalışanlara kıyasla anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p=0,006$). Ölçek puanları cinsiyet ve medeni duruma göre farklılaşmazken, mesleki doyumun gelir modeline göre farklılaştığı belirlenmiştir ($p=0,046$). **Sonuç:** Çalışma yaş ve meslekteki deneyim yılı arttıkça dil ve konuşma terapistlerinin öz yeterliliklerinin arttığını ve çalışma ortamı ile gelir düzeyinin mesleki doyum üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Çalışma ortamı ve gelir düzeyi mesleki doyumla doğrudan etkileyelebileceğinden dil ve konuşma terapistlerinin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik politikaların geliştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca dil ve konuşma terapistlerinin öz yeterliliklerini desteklemek amacıyla hizmet içi eğitimlerin yanı sıra süpervizörlük uygulamalarının yaygınlaştırılması mesleki doyumunu artırmada önemli katkılar sağlayabilir.

ABSTRACT Objective: The aim of this study is to investigate the relationship between speech-language pathologists’ self-efficacy and job satisfaction levels and to explore the interactions of these variables with factors such as years of experience, work environment, age, and income. **Material and Methods:** The study sample consists of 124 speech-language therapists (21 men, 103 women) who have been actively working in the field of speech and language therapy for at least 6 months. Data were collected using a “Participant Information Form” the “General Self-Efficacy Scale” and the “Job Satisfaction Scale”. The data were gathered online via Google Forms and analyzed using the SPSS 25.0. In addition to descriptive statistics, non-parametric tests such as Spearman correlation analysis, the Mann-Whitney U test, the Kruskal-Wallis test and the Bonferroni “post hoc” test were used in the data analysis. A p value of less than 0.05 was considered statistically significant. **Results:** The average scores for general self-efficacy and job satisfaction were generally high. Analysis revealed a moderately positive significant correlation between the Job Satisfaction Scale and the General Self-Efficacy Scale ($r=0.504$, $p<0.001$). General Self-Efficacy scores were significantly higher in participants aged 25 and older ($p=0.002$) and the self-efficacy-resistance subscale scores were also higher in this group ($p<0.001$). Job satisfaction was significantly higher in therapists working in private clinics compared to those working in public settings ($p=0.006$). No significant differences were found in scale scores based on gender or marital status, but income type had a significant effect on job satisfaction ($p=0.046$). **Conclusion:** The study indicates that therapists’ self-efficacy increases with age and years of experience, and that the work environment and income level have an impact on job satisfaction. Given that the work environment and income level can directly influence job satisfaction, it is recommended that policies be developed to improve the working conditions of speech and language therapists. Furthermore expanding in-service training opportunities and supervision practices to strengthen therapists’ self-efficacy may play a significant role in enhancing their job satisfaction.

Anahtar Kelimeler: Dil ve konuşma terapisi; öz yeterlilik; mesleki doyum

Keywords: Speech and language therapy; self-efficacy; job satisfaction

Correspondence: Merve YILMAZ

İstanbul Erenköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, Türkiye

E-mail: uzmdkt.merveyilmaz@gmail.com

Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences.

Received: 19 Feb 2025

Received in revised form: 13 Apr 2025

Accepted: 25 Apr 2025

Available online: 23 Jun 2025

2536-4391 / Copyright © 2025 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Sağlık alanında çalışan uzmanlar yüksek vaka yükü ve yoğun stres nedeniyle düşük mesleki doyum ve tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.¹ Bu durum uzmanların mesleklerine olan bağlılıklarını zedeleyerek, meslekte kalıcılıklarını ve mesleki performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.² Mesleki performansı etkileyen birçok faktör arasında “öz yeterlilik” ve “mesleki doyum” kavramları önemli bir yer tutmaktadır.^{3,4} Öz yeterlilik “bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme yeteneğine olan inancıdır”.⁵ Öz yeterliliği yüksek bireylerin daha yüksek mesleki doyuma sahip oldukları, mesleki performanslarının arttığı ve bu durumun meslekte kalıcılığı sağladığı görülmüştür.⁶ Mesleki doyum ise öz yeterlilik inancı ile bağlantılı olup “bireylerin mesleki gelişim, kişisel iş ilgisi ve sorumluluklarıyla ilişkilendirilerek mesleklerine yönelik duygusal tepkilerini” ifade etmektedir.⁷

Dil ve konuşma terapisti (DKT) gibi özel gereksinimleri olan bireylerle çalışan sağlık uzmanları için mesleki stresle başa çıkma ve mesleki motivasyonu sürdürme meslekte kalıcılığı artırmaya yönelik önemli faktörler arasında yer almaktadır.⁸⁻¹⁰ DKT’lerin meslekte kalıcılığını artırmak ve hizmet kalitesinin sürdürülebilirliğini sağlamak için mesleki doyumlarının ve öz yeterliliklerinin artırılması büyük önem taşımaktadır.^{11,12} Yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin terapötik süreçlerde daha fazla çaba gösterdiği ve daha iyi sonuçlar elde ettiği belirtilmektedir.¹³

Araştırmalar öz yeterlilik inancının mesleki performansı ve mesleki doyumunu artırırken, meslekte kalma olasılığını da etkilediğini ortaya koymaktadır.^{6,12,14} DKT’lerin öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olması durumunda mesleki performanslarının da yüksek olduğu vurgulanmaktadır.¹⁵ Ancak fazla vaka yükü, klinik deneyim eksikliği ve süpervizyonlar gibi sorumluluklar DKT’lerin hem mesleki doyumunu hem de öz yeterliliklerini olumsuz etkileyebilmektedir.^{8,16,17} Alanyazın tükenmişlik riskini azaltmaya yönelik destekleyici yaklaşımların yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁸ Bunun bir sonucu olarak DKT’lerin mesleki yetkinliklerinde yaşanacak kayıpların uzun vadede ciddi ve kalıcı etkiler doğurabileceği vurgulanmaktadır.¹⁹

Türkiye’de DKT’lerin öz yeterlilik ve mesleki doyumuna yönelik bu 2 değişkeni birlikte ele alan kapsamlı bir araştırma bulunmamaktadır. Bu bağlamda mevcut çalışma terapistlerin öz yeterlilik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu değişkenlerin çalışma yılı, ortamı, yaş ve gelir gibi faktörlerle olan etkileşimlerini araştırmayı amaçlamaktadır. Sonuçların DKT’lerin öz yeterlilik ve mesleki doyum düzeylerini olumsuz etkileyen faktörleri belirleyerek, meslekte kalıcılıklarının desteklenmesi ve motivasyonlarının artırılması adına uygulamaya konulabilecek stratejiler geliştirmeye katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMA MODELİ

DKT’lerin genel öz yeterlilik ve mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi ve yaş, cinsiyet, meslekte çalışma yılı ve çalışılan kurum gibi değişkenlerle olan ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma kesitsel bir tarama modeli çerçevesinde yürütülmüş hem betimleyici hem de ilişkisel amaçları içerecek şekilde yapılandırılmıştır. Bu kapsamda DKT’lerin öz yeterlilik ve mesleki doyum düzeyleri belirlenmiş ve bu değişkenlerin demografik ve mesleki değişkenlerle olan ilişkileri analiz edilmiştir. İlişkisel tarama modelleri bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini analiz ederek aralarındaki ilişki ve farklılıkları incelemeyi amaçlar. Bu tür araştırmalar betimsel tarama kapsamında mevcut durumun olduğu gibi tanımlanmasını sağlarken, kesitsel desen ile veriler tek bir zaman diliminde toplanarak değişkenler arası ilişkiler anlık olarak değerlendirilir.²⁰

KATILIMCILAR

Araştırmanın katılımcı grubunu 124 dil ve konuşma terapisti oluşturmaktadır. Çalışmaya dil ve konuşma terapisti alanında lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu olan ve en az 6 aydır aktif olarak bu alanda çalışan terapistler dâhil edilmiştir. Bu doğrultuda örnekleme sürecinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara dil ve konuşma terapistlerinin yer aldığı çeşitli WhatsApp (WhatsApp Inc., Menlo Park, CA, ABD) grupları aracılığıyla ulaşılmıştır.

Katılımcıların 21'i erkek (%16,9), 103'ü ise kadındır (%83,1). 74 katılımcı 25 yaş ve altında (%59,7), 50 katılımcı ise 25 yaşın üzerindedir (%40,3). En genç katılımcı 22, en yaşlı katılımcı ise 44 yaşındadır. 32 katılımcı evli olduğunu, 92 katılımcı ise bekâr olduğunu bildirmiştir.

Katılımcıların bölüm tercih sebebi, akademik durumları, çalışma yılı, şekli ve ortamı ile gelir modellerine yönelik detaylı bilgilerine ilişkin veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışmada veri toplamak amacıyla "Katılımcı Bilgi Formu", "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)" ve "Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)" kullanılmıştır.

Katılımcı Bilgi Formu: Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin verilerin elde edilmesi amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

DKT'lerin cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki çalışma yılı, mezun oldukları akademik derece, çalışma ortamı ve çalışma şekline yönelik maddeler yer almaktadır.

GÖYÖ: Ölçek Schwarzer ve Jerusalem tarafından 1976 yılında geliştirilmiş, 1995 yılında son hâlini almıştır.²¹ Aypay tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin 693 katılımcı ile geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.²² Çeviri-tekrar çeviri yöntemiyle elde edilen Türkçe formun yapı geçerliği temel bileşenler analizi ve Varimax Döndürme ile incelenmiş, 2 faktörlü yapı elde edilerek toplam varyansın %47'si açıklanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,83, test-tekrar test güvenirliliği ise $r=0,80$ ($p<0,001$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin "çaba ve direnç" ile "yetenek ve güven" olmak üzere 2 alt boyutu vardır. Dörtlü Likert tipi olarak puanlanmaktadır (1=Tamamen Yanlış, 4=Tamamen Doğru) ve yüksek puanlar yüksek öz yeterlilik inancını göstermektedir.

MDÖ: MDÖ Kuzgun ve ark. tarafından çalışan bireylerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir ve Herzberg'in İki Faktör Kuramı'na dayanmaktadır.²³ Faktör analizi sonucunda "niteliklere uygunluk" ve "gelişme isteği" olmak üzere 2 alt boyut belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansın %48,6'sını açıkladığı, 1. faktörün ise bu oranın %36,4'ünü karşıladığı bulunmuştur. Cronbach alfa katsayısı 0,90 olarak hesaplanmış ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür. Ölçek olumlu ve olumsuz şeklinde gruplandırılan 20 maddeden oluşmaktadır. Olumlu maddeler doğrudan, olumsuz maddeler ise ters puanlanmakta; yüksek puanlar yüksek mesleki doyumunu ifade etmektedir.

VERİLERİN TOPLAMA SÜRECİ

Veriler toplanmadan önce Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan (tarih: 29 Kasım 2024, no: 61351342/020-568) onay alınmış olup süreç Helsinki Deklarasyonu prensiplerine uygun şekilde yürütülmüştür. Veriler Aralık (2024) ve Ocak (2025) aylarında "Katılımcı Bilgi Formu", "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği" ve "Mesleki Doyum Ölçeği" ile çevrim içi olarak toplanmıştır. Formların hazırlanmış olduğu Google Formlar (Google, ABD) linki DKT'lerin bulunduğu WhatsApp gruplarına iletilmiş ve katılımcıların çalışma kriterlerine uymaları durumunda ve

TABLO 1: Katılımcılar ile ilgili sosyodemografik veriler (n=124)

	n	%
Bölüm tercih sebebi		
Zorunlu tercih	12	9,7
Kendi isteği	112	90,3
Akademik		
Lisans	83	66,9
Yüksek lisans	36	29,0
Doktora	5	4,0
Çalışma yılı		
6 ay-1 yıl	27	21,8
1-3 yıl	47	37,9
3-5 yıl	28	22,6
5-10 yıl	19	15,3
10 yıl üzeri	3	2,4
Çalışma şekli		
Yarı zamanlı	33	26,6
Tam zamanlı	91	73,4
Çalışma ortamı		
Hastane kamu	27	21,8
Hastane özel	2	1,6
Özel klinik	22	17,7
Rehabilitasyon	66	53,2
Şahsi	5	4,0
Özel seans	2	1,6
Gelir modeli		
Sabit	74	59,7
Terapi sayısına göre	23	18,5
Her ikisi	27	21,8

yalnızca 1 kez katılmaları özellikle belirtilmiştir. Katılımcılar çalışmaya gönüllü olarak katıldıklarını belirten onay formunu doldurduktan sonra araştırma formuna erişim sağlamışlardır.

VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmada veri analizi için SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların detaylı bilgilerine dair tanımlayıcı veriler frekans tabloları şeklinde verilmiştir. Çalışmanın verileri normallik varsayımları açısından Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirilmiş olup $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir. Bundan dolayı ölçek ve alt ölçek puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için nonparametrik testlerden Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte ölçek ve alt ölçekler ile katılımcıların sosyodemografik verileri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere nonparametrik testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Gruplar arasında anlamlı fark çıkması durumunda, anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla “post hoc” testlerinden Bonferroni testi kullanılmıştır. $p < 0,05$ istatistikçe anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde çalışmaya katılan DKT’lerin genel öz yeterlilik ve mesleki doyum ölçekleri arasındaki ilişki ve bu ölçeklerin belirlenmiş olan değişkenlerle etkileşimine ilişkin bulgular sunulacaktır.

Tablo 2’de ölçek ve alt boyut puanından alınan sonuçlara ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir.

Katılımcıların GÖYÖ puanları 15 ile 40 arasında, MDÖ puanları ise 29 ile 98 arasında değiş-

mektedir. GÖYÖ toplam puanlarının ortalaması 29,58, MDÖ toplam puanların ortalaması ise 74,14 olarak bulunmuştur. Katılımcıların genel öz yeterlilik ve mesleki doyum puanlarının ortalamaları çoğunlukla yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3’te ölçek ve alt boyut ilişkilerine ait korelasyon sonuçları sunulmaktadır

Yapılan analiz sonucunda;

■ “GÖYÖ-Toplam puanı” ile “MDÖ-Toplam ($r=0,504$, $p < 0,001$)”, “MDÖ-Niteliklere uygunluk ($r=0,473$, $p < 0,001$)” ve “MDÖ-Gelişme isteği ($r=0,388$, $p < 0,001$)” puanları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı,

■ “GÖYÖ-Çaba ve direnç puanı” ile “MDÖ-Toplam ($r=0,463$, $p < 0,001$)”, “MDÖ-Niteliklere uygunluk ($r=0,433$, $p < 0,001$)” ve “MDÖ-Gelişme isteği ($r=0,362$, $p < 0,001$)” puanları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ve

■ “GÖYÖ-Yetenek ve güven puanı” ile “MDÖ-Toplam ($r=0,505$, $p < 0,001$)”, “MDÖ-Niteliklere uygunluk ($r=0,478$, $p < 0,001$)” ve “MDÖ-Gelişme isteği ($r=0,378$, $p < 0,001$)” puanları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Bulgular öz yeterlilik puanı arttıkça mesleki doyum puanının da artmakta olduğunu göstermektedir.

Tablo 4’te katılımcıların ölçek ve alt ölçek puanlarının yaş açısından karşılaştırılması verilmektedir.

Tablo 4’te görüldüğü üzere 25 yaş üzerindeki katılımcıların genel öz yeterlilik toplam puanı ($p=0,002$, Bonferroni testi) ile çaba ve direnç ($p < 0,001$, Bonferroni testi) ve yetenek ve güven ($p=0,039$, Bonferroni testi) alt test puanları 25 yaş ve altındaki katılımcı puanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 5’te katılımcıların ölçek ve alt ölçek puanlarının çalışma yıllarına göre farklılaşma durumuna ilişkin veriler yer almaktadır.

Çalışma yılına ilişkin veriler 10 yıl ve üzeri grubunda yalnızca 3 kişi bulunması sebebiyle düzenlenmiş ve yeni bir gruplama yapılmıştır. 10 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar 5-10 yıl seçeneğine eklenmiş ve böylece grup “5 yıl ve üzeri” şeklinde revize edilmiştir.

TABLO 2: Ölçek ve alt ölçeklerden alınan puanlara ait betimsel istatistikler

	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	SS
GÖYÖ-Toplam	15,00	40,00	29,58	5,73
GÖYÖ-Çaba ve direnç	8,00	24,00	17,29	3,75
GÖYÖ-Yetenek ve güven	5,00	16,00	12,29	2,31
MDÖ-Toplam	29,00	98,00	74,14	12,94
MDÖ-Niteliklere uygunluk	20,00	63,00	47,14	9,28
MDÖ-Gelişme isteği	9,00	35,00	27,00	4,94

SS: Standart sapma; GÖYÖ: Genel Öz Yeterlilik Ölçeği; MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

TABLO 3: Ölçek ve alt boyut ilişkilerine ait korelasyon sonuçları

		GÖYÖ- Toplam	GÖYÖ- Çaba ve direnç	GÖYÖ- Yetenek ve güven	MDÖ- Toplam	MDÖ- Nitelik	MDÖ- Gelişme
GÖYÖ-Toplam	r değeri	1					
	p değeri						
GÖYÖ-Çaba ve direnç	r değeri	0,964**	1				
	p değeri	<0,001					
GÖYÖ-Yetenek ve güven	r değeri	0,900**	0,763**	1			
	p değeri	<0,001	<0,001				
MDÖ-Toplam	r değeri	0,504**	0,463**	0,505**	1		
	p değeri	<0,001	<0,001	<0,001			
MDÖ-Niteliklere uygunluk	r değeri	0,473**	0,433**	0,478**	0,955**	1	
	p değeri	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		
MDÖ-Gelişme isteği	r değeri	0,388**	0,362**	0,378**	0,792**	0,595**	1
	p değeri	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	

*p<0,05; **p<0,01; GÖYÖ: Genel Öz Yeterlilik Ölçeği; MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

TABLO 4: Katılımcıların ölçek ve alt ölçek puanlarının yaş açısından karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{X} \pm SS$	p değeri
GÖYÖ-Toplam	25 yaş ve altı	74	28,23±5,34	0,002
	25 yaş üstü	50	31,58±5,77	
GÖYÖ-Çaba ve direnç	25 yaş ve altı	74	16,31±3,43	<0,001
	25 yaş üstü	50	18,74±3,77	
GÖYÖ-Yetenek ve güven	25 yaş ve altı	74	11,92±2,25	0,039
	25 yaş üstü	50	12,84±2,33	
MDÖ- Toplam	25 yaş ve altı	74	73,61±11,68	0,278
	25 yaş üstü	50	74,94±14,71	
MDÖ-Niteliklere uygunluk	25 yaş ve altı	74	46,34±9,07	0,238
	25 yaş üstü	50	48,34±9,56	
MDÖ-Gelişme isteği	25 yaş ve altı	74	27,27±4,04	0,978
	25 yaş üstü	50	26,62±6,08	

p<0,05; SS: Standart sapma; GÖYÖ: Genel Öz Yeterlilik Ölçeği; MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

GÖYÖ-Toplam (p=0,031) ve GÖYÖ-Çaba ve direnç (p=0,004) puanları çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. GÖYÖ-Toplam puanı açısından anlamlı farklılığın “6 ay-1 yıl” ile “5 yıl ve üzeri” (p=0,026, Bonferroni testi) arasında olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde GÖYÖ-Çaba ve direnç puanı açısından anlamlı farklılığın yine “6 ay-1 yıl” ile “5 yıl ve üzeri” (p=0,003, Bonferroni testi) grupları arasında olduğu görülmüştür. 5 yıl ve üzeri deneyime sahip terapistlerin 6 ay ile 1 yıl arasında çalışan terapistlere kıyasla öz yeterlilik puanları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Tablo 6’da katılımcıların ölçek ve alt ölçek puanlarının çalışma ortamlarına göre farklılaşma durumuna ilişkin veriler yer almaktadır.

Şahsi klinikte çalışan 5 kişi, özel seans yapan 2 kişi ve özel hastanede çalışan 2 kişi bulunduğundan bu katılımcılar “özel klinik” grubuna dâhil edilmiş ve grup adı “özel klinik” olarak korunmuştur.

Tablo 6’da görüldüğü üzere GÖYÖ-Çaba ve direnç (p=0,023), MDÖ-Toplam (p=0,025) ve MDÖ-Gelişme isteği (p=0,010) puanları çalışma ortamlarına göre farklılaşmaktadır. GÖYÖ-Çaba ve direnç puanı açısından anlamlı farklılığın “özel klinikte çalışanlar” ile “rehabilitasyon merkezinde çalışanlar” grupları arasında olduğu belirlenmiştir (p=0,029, Bonferroni testi). Özel klinikte çalışan terapistlerin öz yeterlilik çaba ve direnç puanları daha yüksek bulunmuştur. MDÖ-Toplam puanı açısından anlamlı farklılığın “kamu hastanesinde çalışanlar” ile

TABLO 5: Katılımcıların ölçek ve alt ölçek puanlarının çalışma yılları açısından karşılaştırılması

	Çalışma yılı	n	$\bar{X} \pm SS$	p değeri	"post hoc"
GÖYÖ-Toplam	6 ay-1 yıl	27	27,11±6,38	0,031	1-5
	1-3 yıl	47	29,23±4,45		
	3-5 yıl	28	30,82±6,12		
	5 yıl ve üzeri	22	31,77±5,96		
GÖYÖ-Çaba ve direnç	6 ay-1 yıl	27	15,56±3,85	0,004	1-5
	1-3 yıl	47	16,91±3,01		
	3-5 yıl	28	18,07±4,32		
	5 yıl ve üzeri	22	19,23±3,38		
GÖYÖ-Yetenek ve güven	6 ay-1 yıl	27	11,56±2,74	0,410	-
	1-3 yıl	47	12,32±1,88		
	3-5 yıl	28	12,75±2,08		
	5 yıl ve üzeri	22	12,55±2,81		
MDÖ-Toplam	6 ay-1 yıl	27	75,33±11,13	0,824	-
	1-3 yıl	47	73,02±12,76		
	3-5 yıl	28	75,57±12,09		
	5 yıl ve üzeri	22	73,27±16,6		
MDÖ-Niteliklere uygunluk	6 ay-1 yıl	27	47,63±8,18	0,860	-
	1-3 yıl	47	46,09±9,72		
	3-5 yıl	28	48,21±8,36		
	5 yıl ve üzeri	22	47,45±10,98		
MDÖ-Gelişme isteği	6 ay-1 yıl	27	27,7±3,28	0,847	-
	1-3 yıl	47	26,94±4,57		
	3-5 yıl	28	27,36±4,96		
	5 yıl ve üzeri	22	25,86±7,12		

p<0,05; SS: Standart sapma; GÖYÖ: Genel Öz Yeterlilik Ölçeği; MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

TABLO 6: Katılımcıların ölçek ve alt ölçek puanlarının çalışma ortamları açısından karşılaştırılması

	Çalışma ortamı	n	$\bar{X} \pm SS$	p değeri	"post hoc"
GÖYÖ-Toplam	Hastane kamu	27	29,44±6,46	0,063	-
	Özel klinik	31	31,52±5,41		
	Rehabilitasyon	66	28,73±5,43		
GÖYÖ-Çaba ve direnç	Hastane kamu	27	17,22±4,3	0,023	2-3
	Özel klinik	31	18,74±3,63		
	Rehabilitasyon	66	16,64±3,42		
GÖYÖ-Yetenek ve güven	Hastane kamu	27	12,22±2,55	0,420	-
	Özel klinik	31	12,77±2,12		
	Rehabilitasyon	66	12,09±2,31		
MDÖ-Toplam	Hastane kamu	27	68,7±15,65	0,025	1-2
	Özel klinik	31	79,19±12,08		
	Rehabilitasyon	66	74±11,29		
MDÖ-Niteliklere uygunluk	Hastane kamu	27	43,96±11,51	0,057	-
	Özel klinik	31	50,77±8,49		
	Rehabilitasyon	66	46,74±8,14		
MDÖ-Gelişme isteği	Hastane kamu	27	24,74±5,46	0,010	1-2
	Özel klinik	31	28,45±5,1		
	Rehabilitasyon	66	27,26±4,38		

p<0,05; SS: Standart sapma; GÖYÖ: Genel Öz Yeterlilik Ölçeği; MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

“özel klinikte çalışanlar” grupları arasında olduğu tespit edilmiştir ($p=0,006$, Bonferroni testi). MDÖ-Gelişime isteği puanı açısından anlamlı farklılığın ise yine “kamu hastanesinde çalışanlar” ile “özel klinikte çalışanlar” arasında olduğu belirlenmiştir ($p=0,012$, Bonferroni testi). Özel klinikte çalışan katılımcıların MDÖ-Toplam ve gelişime isteği puanlarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların gelir modellerine göre ölçek ve alt ölçek puanları karşılaştırıldığında GÖYÖ-Çaba ve direnç ($p=0,027$), MDÖ-Toplam ($p=0,032$) ve MDÖ-Niteliklere uygunluk ($p=0,027$) puanları gelir modelleri grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermiştir. GÖYÖ-Çaba ve direnç puanı açısından anlamlı farklılığın “sabit” ile “terapi sayısı” ($p=0,039$, Bonferroni test) arasında olduğu belirlenmiştir. MDÖ-Toplam puanı açısından anlamlı farklılığın “sabit” ile “terapi sayısı” ($p=0,046$, Bonferroni test) arasında olduğu belirlenmiştir. MDÖ-Niteliklere uygunluk puanı açısından anlamlı farklılığın “sabit” ile “terapi sayısı” ($p=0,042$, Bonferroni test) grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Terapi sayısına göre gelir elde eden terapistlerin çaba ve direnç öz yeterlilik alt ölçeği, mesleki doyum toplam puanı ve mesleki doyum alt ölçeği gelişime isteği puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların bölüm tercih durumlarına göre ölçek ve alt ölçek puanları gruplar arasında karşılaştırıldığında, MDÖ-Toplam ($p=0,006$) ve MDÖ-Niteliklere uygunluk ($p=0,004$) puanları kendi isteği ile bölümü tercih eden katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

GÖYÖ ve MDÖ puanlarının cinsiyet, medeni durum, akademik düzey ve çalışma şekli değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

TARTIŞMA

Bu çalışmada DKT’lerin mesleki doyumunu ile öz yeterlilik puanları arasındaki ilişki incelenmiş ve bu puanların farklı değişkenlerle etkileşimi araştırılmıştır. Bulgular terapistlerin genel öz yeterlilik ve mesleki doyum puan ortalamalarının çoğunlukla yüksek olduğunu, bu 2 ölçek arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ben-

zer şekilde Kalaycı Kırlioğlu’nun sosyal hizmet uzmanlarıyla yaptığı çalışmada da MDÖ ile GÖYÖ arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.²⁴ Öz yeterlilik düzeyi artıkça mesleki doyum da yükselmektedir.¹² Bu bulgular dil ve konuşma terapistlerinin kendilerini mesleki açıdan yeterli hissettikçe işlerinden daha fazla doyum aldıklarını göstermektedir. Öz yeterliliğin yüksek olması, terapistin mesleki güvenini ve motivasyonunu artırarak mesleki doyumunu olumlu etkileyebilir. Ancak bu ilişki korelasyon düzeyindedir yani birinin diğerine doğrudan neden olduğunu söylemek mümkün değildir. Yine de bu sonuçlar terapistlerin mesleki doyumunu artırmak için öz yeterliliklerini destekleyici eğitim ve uygulamaların önemini ortaya koymaktadır.

Mevcut çalışmada 25 yaşından büyük katılımcıların öz yeterlilik düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak Lugo ve ark. tarafından gerçekleştirilen çalışmada yaşça daha büyük katılımcıların öz yeterlilik düzeylerinin daha düşük olduğu bildirilmiştir. Bu durumun olası bir açıklaması olarak meslekte uzun süredir görev yapan terapistlerin tükenmişlik belirtileri göstermeye başlamış olabilecekleri ifade edilmiştir.²⁵

DKT’lerin çalışma yıllarına bakıldığında ise 5 yıl ve üzeri deneyime sahip katılımcıların 6 ay ile 1 yıl arasında çalışan katılımcılara kıyasla daha yüksek öz yeterlilik puanına sahip olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın sonuçları literatürdeki benzer çalışmalarla uyumludur. Yapılan çalışmalarda öz yeterliliğin stresle başa çıkma, motivasyonu sürdürme ve meslekte kalıcılığı artırmada önemli bir rol oynadığı bildirilmiş ve özellikle klinikte daha fazla zaman geçiren DKT’lerin daha yüksek klinik öz yeterliliğe sahip oldukları belirtilmiştir.^{10,17} Bu durumun DKT’lerin klinik performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etki yarattığı bildirilmiştir.^{10,17} Daha yakın tarihli bir çalışma ise McBride 2 yıllık yüksek lisans eğitimi süresince DKT’lerin öz yeterlilik düzeylerindeki değişimi incelemiş ve düşük öz yeterliliğe sahip öğrencilerin eğitim sürecinin sonunda daha öz güvenli hissettiklerini bildirmiştir.¹⁴ Benzer bir şekilde rehabilitasyon alanında çalışan meslek gruplarında da meslekte geçirilen sürenin ve mezuniyet sonrası eğitime katılımın öz yeterliliği artırdığı görülmüştür.²⁶ Deneyim süresi arttıkça DKT’lerin öz yeterlilik dü-

zeyleri de yükselmektedir. Bu durum klinik ortamda geçirilen sürenin terapistlerin mesleki güvenlerini ve yetkinlik algılarını olumlu etkilediğini göstermektedir. Özellikle meslekte 5 yıl ve üzeri çalışan terapistlerin daha kısa süreli deneyime sahip olanlara göre daha yüksek öz yeterlilik puanlarına sahip olması deneyimle birlikte kazanılan klinik becerilerin bu algıyı güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca mezuniyet sonrası eğitimler ve uygulama yoğunluğu da bu gelişimi desteklemektedir. Bu bulgular mesleki gelişim sürecinde deneyimin ve sürekli eğitimin önemini vurgulamaktadır.

Katılımcıların genel öz yeterlilikleri çalışma ortamı açısından incelendiğinde özel klinikte çalışan terapistlerin çaba ve direnç alt ölçeğindeki puanlarının, rehabilitasyon merkezlerinde çalışan terapistlere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumla ilişkili olduğu düşünülen ve benzer sonuçlar gösteren gelir modeli açısından değerlendirildiğinde terapi sayısına bağlı olarak gelir elde eden terapistlerin, sabit maaşla çalışan terapistlere kıyasla daha yüksek çaba ve direnç puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde terapi yoğunluklarını kendileri belirleyen ve gelirlerini buna göre şekillendiren terapistlerin mesleki özgürlüklerinin daha yüksek olduğu ve zorluklar karşısında daha fazla çaba ve direnç gösterdikleri söylenebilir. Ayrıca bağımsız karar verme becerilerine sahip olmak, multidisipliner bir çalışma ortamında yer almak, daha geniş bir hasta popülasyonu ile etkileşimde bulunmak ve meslek içi eğitim programlarına erişim öz yeterliliği artıran faktörler olarak öne çıkmaktadır.²⁸ Terapi yoğunluğunu belirleyebilme, bağımsız karar alma, daha geniş bir hasta grubuyla çalışma ve meslek içi gelişime erişim gibi unsurlar bu grubun öz yeterliliğini olumlu yönde etkileyebilir. Mesleki özgürlük ve kontrol hissi terapistlerin zorluklara karşı daha dirençli ve motive olmalarını sağlayabilir.

Mesleki doyum, yaş ve çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Daha deneyimli terapistlerin daha yüksek doyuma sahip olacağı beklense de bu durum desteklenmemiştir. Bu bulgu literatürdeki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir.¹⁵ Bu çalışmayı destekler nitelikte bazı araştırmalarda yaş ve mesleki doyumun ilişkili olmadığı

gösterilmiştir.⁹ Öte yandan bazı çalışmalar da bu sonuçla çalışmaktadır. Örneğin daha yaşlı ve deneyimli DKT'lerin daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğu saptanmıştır.¹⁶ Benzer şekilde ebeler üzerinde yapılan çalışmalarda da yaş ve mesleki deneyimin artmasıyla birlikte mesleki doyumun yükseldiği belirlenmiştir.²⁷ Bu tutarsızlığın nedeni mesleki doyumun yalnızca yaşa bağlı olmaması bireysel motivasyon, çalışma ortamı, iş yükü, maaş memnuniyeti ve kariyer beklentileri gibi farklı değişkenlerin de etkili olması şeklinde açıklanabilir.

Özel klinikte çalışan terapistlerin MDÖ ölçek puanı ile gelişme isteği alt ölçek puanlarının kamu hastanesinde çalışan terapistlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Sagheer ve ark. özel sektörde çalışan terapistlerin, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğunu bildirmişlerdir.²⁹ Çalışma ortamı ve gelir modelleri birlikte değerlendirildiğinde, terapi sayısına bağlı gelir elde eden terapistlerin MDÖ toplam puanları ile niteliklere uygunluk alt ölçek puanlarının sabit maaşla çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum gelir modelinin mesleki doyum üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Nitekim kamuda çalışan terapistlerin düşük maaşlarının mesleki doyumlarını olumsuz etkilediği ve bunun sonucunda meslekten ayrılma düşüncesine yol açtığı görülmüştür.³⁰ Kamuda çalışan terapistlerin düşük maaş nedeniyle doyumlarının azalması ve meslekten ayrılmayı düşünmeleri de bu durumu destekler niteliktedir. Sonuç olarak özel klinikte çalışan terapistlerin daha bağımsız karar alma imkânına, daha iyi çalışma koşullarına ve mesleki gelişim olanaklarına sahip olmalar öz yeterlilik ve mesleki doyumlarını olumlu yönde etkileyen önemli faktörler olarak değerlendirilebilir.

Bölüm tercihi açısından değerlendirildiğinde bölümü zorunlu olarak seçen DKT'lerde MDÖ toplam puanı ve niteliklere uygunluk alt ölçeği puanı anlamlı derecede daha düşük bulunmuştur. Buna karşın genel öz yeterlilik puanlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Hemşirelerle yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleği isteyerek seçme faktörünün öz yeterlilik ve mesleki doyum puanını anlamlı olarak farklılaştırmadığı görülmüştür.³¹⁻³³ Bu durum mesleki doyumun meslek seçimi motivasyonu

yakından ilişkili olabileceğini zorunlu tercihin kişinin mesleğe yönelik ilgisini ve mesleki uygunluk algısını olumsuz etkileyebileceğini düşündürmektedir. Öz yeterlilik puanlarındaki farkın anlamlı olmaması bu becerinin daha çok bireysel özellikler ve kişisel kaynaklarla ilişkili olduğunu, meslek seçiminden doğrudan etkilenmeyebileceğini göstermektedir.

Genel öz yeterlilik, mesleki doyum ve alt ölçek puanları farklı değişkenlerle karşılaştırıldığında, cinsiyet ve medeni durumun öz yeterlilik ve mesleki doyum puanları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Ancak yaş, çalışma yılı, çalışma ortamı ve gelir modelinin terapistlerin öz yeterlilik ve mesleki doyum üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının mesleki doyum ve öz yeterlilik düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenlerle anlamlı bir ilişki göstermediği, ancak yaş ve mesleki deneyimin bu faktörler üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.^{32,34} Bu bulgular mesleki doyum ve öz yeterliliğin bireysel farklılıklardan ziyade klinik deneyimle şekillendiğini, bireyin mesleki motivasyon ve tatminini artırdığını ve bunun sonucunda da öz yeterlilik ve mesleki doyumun yükseldiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları mesleki doyum ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin yalnızca bireysel özelliklere değil, aynı zamanda profesyonel bağlamlara ve yapısal koşullara dayandığını göstermektedir. Öz yeterlilik ve mesleki doyum bireyin yalnızca bilgi ve becerilerinin değil karar alma özerkliği, mesleki anlam üretimi ve çalışma ortamındaki destek sistemleriyle kurduğu ilişkinin de bir yansımasıdır. Bu bağlamda öz yeterliliğin zamanla artması, mesleki doyumun ise belirli çevresel faktörlerle dalgalanması; terapi pratiğinin yalnızca teknik bir beceri setinden ibaret olmadığını, aynı zamanda psikososyal ve yapısal bir deneyim olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki doyumun bireysel motivasyon kadar sistemsel dinamiklerden (örneğin gelir dinamikleri, kurumsal destek ve meslek seçme özgürlüğü) etkilendiği görülmektedir. Bu durum sağlık alanında çalışan profesyonellerin iyi oluş halinin sadece bireysel çabayla değil, sistemsel iyileştirmelerle sürdürülebileceğini göstermektedir. Öte yandan öz yeterlilik, yaş ve deneyim gibi zamana yayılan birikimsel süreçlerle ge-

lişirken, mesleki doyumun daha kırılğan, dönemsel ve çevresel değişkenlere duyarlı bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır. Terapistlerin yalnızca mesleki becerilerle değil, karar verme özerkliği, aidiyet duygusu ve uzun vadeli tatmin hissiyle desteklenmesi hem bireysel iyilik hallerini hem de hizmet kalitesini sürdürülebilir kılmak açısından kritik öneme sahiptir.

SONUÇ

Sonuç olarak bu çalışma DKT'lerin mesleki doyumunu ile öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymakta ve bu 2 değişkenin demografik, mesleki ve çevresel faktörlerden nasıl etkilendiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular özellikle deneyim süresi, çalışma ortamı, gelir modeli ve meslek seçimi motivasyonunun, terapistlerin mesleki doyum ve öz yeterlilikleri üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda terapistlerin mesleki gelişimlerini destekleyen politikalar, öz yeterliliklerini artırıcı eğitim programları ve daha tatmin edici çalışma koşullarının sağlanması hem bireysel doyum hem de hizmet kalitesi açısından önem taşımaktadır.

Bununla birlikte araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak örneklem büyüklüğünün sınırlı olması ve güç analizinin yapılmamış olması elde edilen sonuçların genellenebilirliği açısından dikkatle değerlendirilmelidir. Ayrıca verilerin çevrim içi anket yoluyla toplanması katılımcıların soruları yanıtlarken subjektif yanıtlar verme olasılığını artırmakta ve veri kalitesini sınırlayabilmektedir. Katılımcı çeşitliliğinin sınırlı kalması da farklı mesleki, sosyoekonomik ya da kültürel grupların yeterince temsil edilememesine neden olmuştur. Bu bağlamda gelecekte yapılacak çalışmalarda güç analizi dikkate alınarak daha geniş ve temsili bir örneklemle yüz yüze veri toplama yöntemi kullanılarak yürütülecek araştırmalar bulguların geçerlilik ve güvenilirliğini artıracaktır.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Fikir/Kavram: Merve Yılmaz; **Tasarım:** Merve Yılmaz; **Denetleme/Danışmanlık:** Merve Yılmaz, Özlem Oğuz; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Merve Yılmaz, Özlem Oğuz; **Analiz ve/veya Yorum:** Merve Yılmaz, Özlem Oğuz; **Kaynak Taraması:** Merve Yılmaz; **Maakalenin Yazımı:** Merve Yılmaz; **Eleştirel İnceleme:** Özlem Oğuz.

KAYNAKLAR

1. Felton JS. Burnout as a clinical entity--its importance in health care workers. *Occup Med (Lond)*. 1998;48(4):237-50. PMID: 9800422.
2. Al-Makhaita HM, Sabra AA, Hafez AS. Job performance among nurses working in two different health care levels, Eastern Saudi Arabia: a comparative study. *International Journal of Medical Science and Public Health*. 2014;3(7):832-7. <https://doi.org/10.5455/ijmsph.2014.240420142>
3. Bernales-Turpo D, Quispe-Velasquez R, Flores-Ticona D, Saintila J, Ruiz Mamani PG, Huancahuire-Vega S, et al. Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: the mediating role of work engagement. *J Prim Care Community Health*. 2022;13:21501319221101845. PMID: 35603465; PMCID: PMC9125607.
4. Zhang J, He W, Jiang J, Luo X, Li G, Li Y, et al. The Impact of high-performance work system perceived by medical staff on job satisfaction: the mediating role of self-efficacy. *Psychol Health Med*. 2024;29(3):492-504. PMID: 36916209.
5. Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev*. 1977;84(2):191-215. PMID: 847061.
6. Pasupathy R, Bogschutz R, Koul R. A tutorial: applications of clinical self-efficacy principles to mentoring of SLP assistants. *Clinical Archives of Communication Disorders*. 2017;2(1):51-9. <https://doi.org/10.21849/cacd.2017.00080>
7. Coetzee M, Bergh Z, Schreuder D. The influence of career orientations on subjective work experiences. *SA Journal of Human Resource Management*. 2010;8(1):1-13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v8i1.279>
8. Edgar DL, Rosa-Lugo LI. The critical shortage of speech-language pathologists in the public school setting: features of the work environment that affect recruitment and retention. *Lang Speech Hear Serv Sch*. 2007;38(1):31-46. PMID: 17218534.
9. Kalkhoff NL, Collins DR. Speech-language pathologist job satisfaction in school versus medical settings. *Lang Speech Hear Serv Sch*. 2012;43(2):164-75. PMID: 22269584.
10. Victorino KR, Hinkle MS. The Development of a self-efficacy measurement tool for counseling in speech-language pathology. *Am J Speech Lang Pathol*. 2019;28(1):108-20. PMID: 30535061.
11. Torres-Chavarro M. Exploring the Experiences and Job Satisfaction of SLPAs and Supervising SLPs: An Exploratory Mixed Method Design [Doctoral thesis]. Florida: Florida State University; 2024. https://fsu-flvc.primo.exlibris-group.com/discovery/fulldisplay?docid=alma99384920814106576&context=L&vid=01FALSC_FSU:Home&lang=EN&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,Exploring%20the%20experiences%20and%20job%20satisfaction%20of%20SLPAs%20and%20supervising%20SLPs:%20An%20exploratory%20mixed%20method%20design&pcAvailability=true
12. Reed AC, Farquharson K. Speech-language pathologist self-efficacy and job satisfaction: resources in special education eligibility decisions. *Lang Speech Hear Serv Sch*. 2024;55(4):1110-24. PMID: 39255605.
13. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*. 1982;37(2):122-47. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.37.2.122>
14. Farquharson K, Tambyraja S, Coleman J. Change in school-based speech-language pathologists' job satisfaction during COVID-19 school closures: applying the conservation of resources theory. *Lang Speech Hear Serv Sch*. 2022;53(1):181-92. PMID: 34861773.
15. McBride E. The development of clinical self-efficacy in speech-language pathology graduate training: a longitudinal study. *Am J Speech Lang Pathol*. 2022;31(2):770-89. PMID: 35050708.
16. Blood GW, Ridenour JS, Thomas EA, Qualls CD, Hammer CS. Predicting job satisfaction among speech-language pathologists working in public schools. *Lang Speech Hear Serv Sch*. 2002;33(4):282-90. PMID: 27764501.
17. Pasupathy R, Bogschutz RJ. An investigation of graduate speech-language pathology students' SLP clinical self-efficacy. *Contemporary Issues in Communication Science and Disorders*. 2013;40:151-9. <https://doi.org/10.1044/cicsd.40.F.151>
18. Boynton K. Examining Job Satisfaction Through Five Job Facets of Public-School Speech-Language Pathologists [Doctoral thesis]. Indiana: Indiana State University; 2019. <https://scholars.indianastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2612&context=etds>
19. Brandel J. Speech-language pathology services in the schools: a follow-up 9 years later. *Lang Speech Hear Serv Sch*. 2020;51(4):1037-48. PMID: 32693688.
20. Büyüköztürk Ş, Kılıç Çakmak E, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F. Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 35. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2024.
21. Schwarzer R, Jerusalem M. Self-efficacy scale measurement: generalized self-efficacy scale (GSE). In: Weinman J, Wright S, Johnston M, eds. *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio*. Windsor, UK: NFER-Nelson; 1995. p. 35-7. https://www.researchgate.net/publication/304930542_Generalized_Self-Efficacy_Scale
22. Aypay A. Genel öz yeterlik ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması [The adaptation study of general self-efficacy (GSE) scale to Turkish] İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2010;11(2):113-32. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/92265>
23. Kuzgun Y, Aydemir Sevim S, Hamamcı Z. Mesleki doyum ölçeği'nin geliştirilmesi [Developing a job satisfaction]. *Türk PDR Dergisi*. 1999;2(11):14-8. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/200100>
24. Kalaycı Kırloğlu Hİ. Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk, genel öz yeterlilik ve mesleki doyumu ilişkisi [The relationship between professional suitability, general self-efficacy and job satisfaction in social work practice]. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 2021;32(4):1241-56. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1589958>
25. Lugo VA, Wood C, Farquharson K. Advocacy engagement and self-efficacy of school-based speech-language pathologists. *Lang Speech Hear Serv Sch*. 2022;53(2):479-93. PMID: 35130041.

26. Tarakçı E, Tütüncüoğlu F, Tarakçı D. Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışan meslek elemanlarının öz-yeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Examination of self-efficacy and burnout levels of members of a profession working in the field of special education and rehabilitation]. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*. 2012;23(1):26-35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/138080>

27. Aydın M, Akan N. Mersin büyükşehir belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doyumu [Job satisfaction of midwives working in the boundaries of Mersin municipality]. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2010;3(1):15-21. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/182716>

28. Tilmon M. Evidence-Based Practice Self-Efficacy of Speech-Language Pathologists Across Settings. [Doctoral thesis]. Columbia: University of Missouri; 2020. <https://core.ac.uk/download/370625484.pdf>

29. Sagheer Z, Mohsin D, Abdulghani T, Binyamin M, Jawaid H, Arif MM. To explore the level of job satisfaction among speech and language pathologists working in public and private sectors. *Harf-o-Sukhan*. 2024;8(3):1017-22. https://www.researchgate.net/publication/386279672_TO_EXPLORE_THE_LEVEL_OF_JOB_SATISFACTION_AMONG_SPEECH_AND_LANGUAGE_PATHOLOGISTS_WORKING_IN_PUBLIC_AND_PRIVATE_SECTORS

30. Kaegi S, Svitich K, Chambers L, Bakker C, Schneider P. Job satisfaction of

school speech-language pathologists. *Journal of Speech Language Pathology and Audiology*. 2002;26(3):126-37. https://www.cjslpa.ca/files/2002_JSLPA_Vol_26/No_03_121-164/Kaegi_Svitich_Chambers_JSLPA_2002.pdf

31. Sergek E, Sertbaş G. SSK hastanesinde çalışan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve öz-etkililik, yeterlilik düzeyleri [Sufficiency self-efficacy and sociodemographic specialities of the nurses working in SSK hospital]. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2006;9(1):41-48. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29297>

32. Yılmaz-Koçak M, Büyükyılmaz F. The investigation of nurses' self-efficacy perceptions with problem-solving abilities. *Journal of Academic Research in Nursing*. 2019;5(3):169-77. <https://doi.org/10.5222/jaren.2019.86547>

33. Güleç D. Rotasyon ile Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2009. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UPP_Zu9isEmWGFYFCBYasRL_GhRgQp565LulqoJS2G6aB8FZ9aupaobiBK8XEK

34. Öztürk Z, Çelik G, Örs E. Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisi: bir kamu hastanesi örneği [The relationship between job burnout and satisfaction in healthcare employees: a case of a public hospital]. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 2020;6(2):328-49. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1261104>