

**T.C.**  
**Marmara Üniversitesi**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN**  
**ÇOK-YÖNLÜ EYLEMLİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE YARATICI KİŞİLİK**  
**ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Hatice TUZCU**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**İstanbul, 2020**

**T.C.**  
**Marmara Üniversitesi**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN**  
**ÇOK-YÖNLÜ EYLEMLİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE YARATICI KİŞİLİK**  
**ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Hatice TUZCU**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Seval ERDEN ÇINAR**

**İstanbul, 2020**

**Tüm kullanım hakları**

**M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.**

**© 2020**

**ONAY**



## ÖZGEÇMİŞ

**2011** Yalova Anadolu Öğretmen Lisesinden Mezun Olma

**2015** Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünden Mezun Olma

**2016** İstanbul Üniversitesi AUZEF Sosyal Hizmetler Önlisans Programından Mezun Olma

**2017** Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Programına Giriş

## İLETİŞİM BİLGİLERİ

**E- Posta:** haticetz3@hotmail.com

## ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacını, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri açısından incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın, psikolojik danışmanların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde güçlü olup yerine getirdikleri görevlerin verimliliğini, etkililiğini arttırabilecek ve psikolojik danışmanların iyi oluşlarına katkı sağlayabilecek kişilik özelliklerinin keşfedilmesinde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Bir eser ortaya koymanın sadece o anla sınırlı olmadığını düşünürsek bugüne kadar üzerimde emeği bulunan, hayatımda yer alarak bugünkü beni bana hediye eden herkese teşekkür ederim.

Üniversite sıralarından bu yana her an kıymetli bilgiler edindiğim, tez yazma sürecinde akademik birikimini esirgemeyen ve manevi desteğiyle güç bulduğum tez danışmanım, değerli öğretmenim Doç. Dr. Seval ERDEN ÇINAR'a sonsuz teşekkür ederim. Tez jürisinde yer alarak çalışmama vakit ayıran, değerli bilgilerini esirgemeyen Prof. Dr. Ahmet ŞİRİN'e ve Dr. Öğr. Üyesi Berke KIRIKKANAT'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

İyi bir eğitim alarak güzel bir gelecek kurabilmemiz umutlarıyla doğdukları topraklardan göç eden, erdemli oluşlarını ve çalışkanlıklarını her zaman örnek almaya gayret ettiğim, çocukları olmaktan gurur duyduğum, bana inanan, güvenen, destekleyen biricik annem Hacer TUZCU'ya ve biricik babam Nihat TUZCU'ya; ailemize katıldığı anda bizi tam yapan, varlığıyla güç bulduğum, mutluluk kaynağım, canımın içi kardeşim Mert TUZCU'ya; her daim yanımda olan, beni destekleyen, hayatımın her anını daha huzurlu kılan, hayatımı paylaşmaktan mutluluk duyduğum, biricik yol arkadaşım Muhammed KAHRIMAN'a gönül dolusu teşekkür ederim.

Neşeleriyle ve içtenlikleriyle yanımda olan, desteklerini hep hissettiren, birlikte büyüdüğüm çocukluktan bu yana dostum olan canım kuzenlerim Hatice ÖZKAN ve

İmmaniye ÖZKAN'a; hayatımdaki varlığından dolayı tarifsiz mutluluk duyduğum, karşıladığım her güzellikte ve karşılaştığım her zorlukta yanımda olan ve yanımda olmaya devam etmesini dilediğim hemdemim Hazal DURAK ÖZER'e; meslektaş olmaktan kıvanç duyduğum, çalışkanlıklarını, yardımseverliklerini ve güzel kalplerini takdir ettiğim, desteklerini hissetmekten her zaman mutluluk duyduğum değerli dostlarım Tuğba TURGUT'a ve Sümeyye YÜCEL'e; mesafelerin dostluklar için teferruat olduğunu gösteren, üniversite yıllarında aynı sıraları paylaşmaktan mutluluk ve meslektaş olmaktan gurur duyduğum sevgili dostum Saliha TOKUL'a; çalışma arkadaşım olduğu için kendimi şanslı saydığım, desteğini hissetmekten hep mutluluk duyduğum, yüreği güzel dostum Betül DEMİR'e; mesleğine duyduğu sevgiyi, azmini, yardımseverliğini takdir ettiğim, desteğini hissetmekten mutluluk duyduğum kıymetli dostum Nurbanu PERİŞAN UBUZ'a; olumlu söylemleriyle her daim beni motive eden, destekleyen, güzel kalpliliğiyle tanıştığım için şanslı hissettiren canım dostum Berna YAY BİNGÖL'e; içtenliğiyle, samimiyetiyle ve pozitif enerjisiyle mutlu hissettiren, desteğini hissetmekten mutluluk duyduğum canım dostum Ebru BAĞ'a; varlıklarıyla ve destekleriyle mutlu hissettiren, yardımseverliklerini esirgemeyen teyzelerim Naciye ÖZKAN'a, Gülsüm MAHMUDOĞLU'na ve dedem Mustafa MAHMUDOĞLU'na; neşelerini, yardımseverliklerini, desteklerini hissetmekten mutluluk duyduğum değerli kuzenlerim Hacer KURTULMUŞ'a, Ali TUZCUOĞLU'na ve beni destekleyen tüm akrabalarıma; lise yıllarımı daha da güzelleştiren, aramızdaki mesafeyi birkaç kelimeyle eritebildiğim ve varlıklarıyla mutlu eden arkadaşlarım Seda BİLİCİ AYDIN'a ve Cansu AYVAZ TURAN'a; üniversite sıralarını paylaşmaktan mutluluk duyduğum, mesleğe saygılarını ve azimlerini takdirle karşıladığım arkadaşlarım Arzu TEK'e, Özgül BÜLBÜL'e ve Hale HAYDAROĞLU'na; varlığıyla mutluluk duyduğum ve ortak dili konuşabildiğim, desteğini aramızdaki mesafelere rağmen hissettiğim kıymetli arkadaşım Burçin TÜRKKÖYLÜ TAŞTAN'a bana kattıkları için çok teşekkür ederim.

Öğrenmenin güzelliğini fark ettiren, mesleğine olan sevgisine hayran kaldığım, her zaman sevgiyle anımsadığım kıymetli öğretmenim Kadriye YALÇINKAYA'ya; okuduğum bölüme attığım ilk adımda karşılaştığım ve tanıdığım süre boyunca yardımseverliğini ve içtenliğini hissettiren, kıymetli bilgiler edindiğim ve öğrencisi

olmaktan mutluluk duyduğum Dr. Gamze YAMAN'a; veri toplama sürecinde desteğini esirgemeyen, üniversite eğitimim sırasında kıymetli bilgiler edindiğim, öğrencisi olmaktan mutluluk duyduğum Doç. Dr. Mustafa OTRAR'a; bugüne erişmemde emeği geçen, bana bir harf dahi olsa öğreten, yolumu aydınlatan her zaman saygıyla anacağım tüm öğretmenlerime sonsuz teşekkür ederim.

Üniversite eğitimim sürecinde kalmış olduğum yurdu evim gibi hissetmemi sağlayan, zor zamanlarda destek olan, iyiliğini ve yardımseverliğini esirgemeyen kıymetli Nazire İPEK'e; bugüne kadarki eğitim serüvenimi sürdürebilmemde maddi, manevi destek olmuş herkese ve bugünüme erişirken hakkı geçmiş olan herkese teşekkür ederim.

Tez yazma sürecini benim için kolaylaştıran, ömründen 1 dakikayı bile buna ayıran, araştırmayı başkalarına ileten herkese ve araştırmaya katılan tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim.

**Hatice TUZCU**

**İstanbul, 2020**



## ÖZET

Bu araştırmanın amacı Türkiye'deki psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin, çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri açısından incelenmesidir. Araştırmada ayrıca psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, eğitim düzeyi, mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

Araştırmada, yordayıcı korelasyonel ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini; Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve farklı kurum türlerinde görev yapan, uygun örnekleme yoluyla seçilen 251'i (% 73,0) kadın, 93'ü (% 27,0) erkek olmak üzere 344 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE), Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği (ÇYEKÖ), Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılarak edinilmiştir.

Edinilen verilerin analizi SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Araştırma amaçları doğrultusunda Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu, Basit Doğrusal Regresyon, Bağımsız Grup t Testi Tekniği, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Tekniği kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik danışmanlarda tükenmişlik ile eylemlilik arasında ve tükenmişlik ile yaratıcılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra eylemliliğin tükenmişliğin % 17'sini, yaratıcılığın tükenmişliğin % 3'ünü yordadığı ve psikolojik danışmanların tükenmişliğinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaştığı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik danışman, Tükenmişlik, Eylemlilik, Yaratıcılık

## **ABSTRACT**

The aim of this research is to examine burnout level of the psychological counselors in Turkey from the perspective of the multi measure agentic and creativity personality traits. In the research, it is also examined that whether the psychological counselors' burnout level is affected by the variables such as gender, age, marital status, parental status, level of education and professional seniority or not.

In this research, the predictive correlational relational scanning model has been implemented. The sample of the research consisted of 251 (73.0%) female and 93 (27.0%) male psychological counselors, 344 in total, selected by accessible sampling method and who Works in different regions and types of institutions in Turkey. Research data were gathered using the Personal Information Form, Counselor Burnout Inventory (CBI), Multi-Measure Agentic Personality Scale (MAPS) and Creative Personality Traits Scale.

The analysis of the gathered data was conducted through the SPSS 21.0 package program. Pearson Product-Moment Correlation, Simple Linear Regression, Independent Samples t Test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA) were used with regards to purposes of the research.

According to the results of the research, it has been found out that negative correlation exists between the burnout of psychological counselors and agency and between the burnout of psychological counselors and creativity. Furthermore; it has been identified that agency predicts 16% of the burnout, creativity predicts 3% of the burnout and the burnout level of the psychological counselors differentiates depending to the several demographic variables.

**Key Words:** Psychological counselor, Burnout, Agency, Creativity

# İÇİNDEKİLER

ONAY.....	i
ÖZGEÇMİŞ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET .....	vi
ABSTRACT .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR ve SEMBOLLER .....	xv
BÖLÜM I: GİRİŞ .....	1
1.1.Problem Durumu .....	1
1.2.Araştırmanın Amacı .....	5
1.2.1.Araştırmanın Problemi.....	5
1.2.1.1.Alt Problemler .....	5
1.3.Önem .....	6
1.4.Sayıtlar (Varsayımlar).....	7
1.5.Sınırlılıklar.....	7
1.6.Tanımlar .....	8
BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE .....	9
2.1.Tükenmişlik .....	9
2.1.1.Tükenmişlik Kavramı.....	9
2.1.2.Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri .....	10
2.1.2.1. Bireyden Kaynaklanan Nedenler.....	11
2.1.2.1.1.Demografik Özellikler .....	11
2.1.2.1.2.Kişisel Özellikler .....	14
2.1.2.2. Çevreden/Örgütten Kaynaklanan Nedenler .....	18

2.1.3.Tükenmişliğin Belirtileri .....	20
2.1.3.1.Fiziksel Belirtiler .....	21
2.1.3.2.Psikolojik Belirtiler .....	21
2.1.3.3.Davranışsal Belirtiler .....	21
2.1.4.Tükenmişlik Yaklaşımları .....	22
2.1.4.1.Freudenberger'in Tükenmişlik Yaklaşımı.....	22
2.1.4.2.Edelwich ve Brodsky'nin Tükenmişlik Yaklaşımı .....	23
2.1.4.3.Cherniss'in Tükenmişlik Yaklaşımı .....	24
2.1.4.4.Perlman ve Hertman'ın Tükenmişlik Yaklaşımı .....	25
2.1.4.5.Pines'ın Tükenmişlik Yaklaşımı .....	26
2.1.4.6.Meier'in Tükenmişlik Yaklaşımı .....	26
2.1.4.7.Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı.....	27
2.1.5.Tükenmişliğin Etkileri .....	28
2.1.5.1.Tükenmişliğin Bireysel Etkileri .....	28
2.1.5.2.Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri .....	29
2.1.5.3.Tükenmişliğin Bireyin İş Hayatına Etkileri.....	29
2.1.6.Tükenmişlik İle Başa Çıkma Yöntemleri.....	30
2.2.Eylemlilik .....	31
2.2.1.Eylemlilik Kavramı ve Kuramsal Temelleri.....	31
2.2.1.1.İnsan Eylemliliği.....	32
2.2.1.2.Kişisel Eylemlilik.....	33
2.2.1.2.1.Kişisel Eylemliliğin Boyutları .....	34
2.2.2.Eylemli Kişilik Özelliklerinin Çalışma Hayatındaki Yeri .....	37
2.3.Yaratıcılık .....	38
2.3.1.Yaratıcılık Kavramı .....	38
2.3.2.Yaratıcılığın Kuramsal Temelleri.....	39

2.3.3.Yaratıcılığın Evreleri .....	43
2.3.3.1.Hazırlık Evresi.....	43
2.3.3.2.Kuluçka Aşaması.....	43
2.3.3.3 Aydınlanma Aşaması .....	44
2.3.3.4.Doğrulama Aşaması.....	44
2.3.4.Yaratıcılıkla İlişkilendirilen Kavramlar .....	44
2.3.4.1.Cinsiyet.....	44
2.3.4.2.Zekâ .....	45
2.3.4.3.Aile.....	45
2.3.4.4.Eğitim .....	46
2.3.4.5.Toplum .....	47
2.3.5.Yaratıcılık Türleri.....	48
2.3.5.1.Bireysel Yaratıcılık.....	48
2.3.5.2.Örgütsel Yaratıcılık .....	49
2.3.6.Yaratıcı Kişilik Özellikleri .....	49
2.3.7.Yaratıcı Bireyin Çalışma Hayatındaki Yeri .....	50
<b>BÖLÜM III: YÖNTEM.....</b>	<b>51</b>
<b>3.1.Araştırma Modeli.....</b>	<b>51</b>
<b>3.2.Evren ve Örneklem .....</b>	<b>51</b>
<b>3.3.Veri Toplama Araçları .....</b>	<b>52</b>
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu.....	52
3.3.2.Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE) .....	53
3.3.2.Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği (ÇYEKÖ) .....	53
3.3.3.Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	54
<b>3.4.Verilerin Toplanması.....</b>	<b>55</b>
<b>3.5.Verilerin Analizi (Çözümlemesi) .....</b>	<b>55</b>

<b>BÖLÜM IV: BULGULAR</b> .....	57
4.1.Tükenmişlik, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Değişkenlerine İlişkin Betimleyici Analizler.....	57
4.2.Tükenmişlik, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular .....	60
4.3.Psikolojik Danışmanların Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordayıp Yordamadığına İlişkin Bulgular.....	61
4.3.1.Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları.....	61
4.3.2.Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları .....	62
4.4.Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Değerlerine Yönelik Bulgular.	64
4.5. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular .....	66
4.5.1. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi .....	66
4.5.2. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi .....	66
4.5.3.Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi Değişkenine İlişkin Bulgular .....	67
4.5.4. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi .....	68
4.5.5. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi .....	69
4.5.6. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi .....	70
<b>BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b> .....	71
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	71

<b>5.1.1. Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi .....</b>	<b>71</b>
<b>5.1.1.1. Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik ve Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi .....</b>	<b>71</b>
<b>5.1.1.2. Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi .....</b>	<b>73</b>
<b>5.1.2. Psikolojik Danışmanların Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Sonuçlar .....</b>	<b>74</b>
<b>5.1.2.1. Çok -Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Sonuçlar.....</b>	<b>74</b>
<b>5.1.2.2.Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Sonuçlar.....</b>	<b>77</b>
<b>5.1.3. Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Puanlarının Bağımsız Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi..</b>	<b>78</b>
<b>5.1.3.1. Cinsiyet ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi</b>	<b>78</b>
<b>5.1.3.2.Yaş ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....</b>	<b>79</b>
<b>5.1.3.3. Medeni Durum ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi .....</b>	<b>79</b>
<b>5.1.3.4. Çocuk Sayısı ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi .....</b>	<b>80</b>
<b>5.1.3.5. Eğitim Düzeyi ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi .....</b>	<b>81</b>
<b>5.1.3.6. Mesleki Kıdem ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi .....</b>	<b>82</b>
<b>5.2. Öneriler .....</b>	<b>82</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>85</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>107</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 4. 1.Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analizler .....</b>	<b>57</b>
<b>Tablo 4. 2.Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>60</b>
<b>Tablo 4. 3.Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>61</b>
<b>Tablo 4. 4.Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişliği Açıklamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....</b>	<b>62</b>
<b>Tablo 4. 5.Cinsiyete ve Yaşa İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri .....</b>	<b>64</b>
<b>Tablo 4. 6.Medeni Duruma ve Çocuk Sayısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri .....</b>	<b>64</b>
<b>Tablo 4. 7.Eğitim Düzeyi ve Mesleki Kıdeme İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri</b>	<b>65</b>
<b>Tablo 4. 8.Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....</b>	<b>66</b>
<b>Tablo 4. 9.Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Yaş Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....</b>	<b>66</b>
<b>Tablo 4. 10.Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....</b>	<b>67</b>
<b>Tablo 4. 11.Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....</b>	<b>68</b>
<b>Tablo 4. 12.Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....</b>	<b>69</b>



<b>Tablo 4. 13.Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....</b>	<b>70</b>
---	-----------



## **KISALTMALAR ve SEMBOLLER**

**ÇYEKÖ:** Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği

**PDTE:** Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri

**MAPS:** Multi-measure Agentic Personality Scale

**CBI:** Counselor Burnout Inventory



## BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, alt problemler, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmanın temel kavramlarının tanımları yer almaktadır.

### 1.1.Problem Durumu

Sosyokültürel ve ekonomik değişimlerin, teknolojik gelişmelerin hız kazandığı çağımızda, bireylerin bu değişimlere uyum sağlaması beklenmektedir. İnsan yaşamını büyük oranda dolduran iş ortamı da, yaşanan bu değişim ve dönüşüm sürecinden doğrudan etkilenmektedir. Bu etkilere paralel olarak bireylerden tecrübe ve yeterliliklerinin yanı sıra gelişmeleri takip etmelerinin, kendilerini sürekli yenilemelerinin beklenmesi, rekabet ortamını arttırmakta; artan rekabet ortamı ve yoğun çalışma temposu, iş hayatını bireyler için önemli bir stres unsuruna dönüştürmektedir. İş yaşamındaki zorlukların, baş edilmeye çalışılan bireysel durumlarla birleşmesi de beraberinde tükenmişliği getirebilmektedir (Akman, 2019; Şencan, 2019).

Fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan iyi oluşla çelişen ve iş hayatıyla ilgili bir gerginlik çeşidi olarak değerlendirilen tükenmişlik, alanyazında ilk kez Herbert Freudenberger'ın 1970'lerde yaptığı çalışmayla iş bırakma ve yorgunluk durumlarını tanımlamak amacıyla ele alınmıştır (Akın, Şentürk ve Özçelik, 2016; Camcı, 2017; Şencan, 2019). Literatürde tükenmişliğe dair farklı açıklamalar olsa da bu açıklamaların ortak noktalarını ele alan Christina Maslach'ın tükenmişlik tanımı dikkati çekmektedir. Yaygın kabul gören bu tanımda tükenmişlik, yaptığı iş dolayısıyla diğer kişilerle devamlı yüz yüze çalışıp duygusal taleplere maruz kalan bireylerin umutsuzluk ve çaresizlik duygularının, fiziksel ve kısa süreli olmayan yorgunluklarının, iş yapma isteklerine, yaşama ve diğer bireylere negatif tutumlarla yansımaları şeklindeki sendrom olarak değerlendirilmiştir. Duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi tükenmişliğin alt boyutları olarak kabul edilmiştir (Akın vd., 2016; Maslach ve Jackson, 1981; Şencan, 2019).

Maslach'ın tanımından hareketle diğer insanlarla doğrudan etkileşim ve iletişim halinde olunan, diğer bireylere dair sorumluluğun daha fazla hissedildiği öğretmenlik, doktorluk, ruh sağlığı hizmeti sunanların da içinde yer aldığı meslek gruplarında tükenmişlik sendromuyla sıkça karşılaşıldığı ortaya konmuştur (Belgi, 2016; Camcı, 2017).

Mesleki rolü gereği sürekli insanlarla iletişim halinde olan, bireylerin bireysel ve çevresel farkındalığını arttırmayı, başa çıkma, problem çözme, karar verme becerilerini geliştirmeyi, kendini gerçekleştirme yolunda bireylere destek olmayı amaçlayan psikolojik danışma hizmetleri sunan psikolojik danışmanların tükenmişlik yaşamaları olasıdır (Bekiroğlu, 2017; İkiz, 2010). Çalışma ortamından duyulan memnuniyet, mesleki yeterlilik, yetkinlik algısı, mesleki sınırlar, mesleği isteyerek yapma, iş ortamındaki iletişim ve ilişki örüntüleri, mesleki beklentiler gibi bireysel ve çevresel faktörler, psikolojik danışmanların yaşadığı tükenmişlik duygusuyla ilişkilendirilmektedir (Akın vd., 2016; Öztapak, 2018). Yaşanan tükenmişlik duygusunun beraberinde psikolojik danışmanların yetersiz hissetmeleri, duygusal ve fiziksel yorgunluk yaşamaları, danışanlara gösterilen özen ve ilginin azalması gibi süreçleri getireceği ifade edilmektedir (Skovholt, 2001; Warnath, 1979).

Psikolojik danışma hizmetlerinin etkili ve verimli şekilde yerine getirilmesinde mesleğe ilişkin ilgi, yetenek ve değerlerin yanı sıra psikolojik danışmanın sahip olduğu kişilik özelliklerinin önemli yer tuttuğu vurgulanmaktadır (Cancı, 2017; Özabacı, İşmen ve Yıldız, 2004). Cancı (2017) kişilik özelliklerinin tükenmişliği, tükenmişliğin ve kişilik özelliklerinin de psikolojik danışma hizmetlerini etkilediğini, Dolgun (2015), tükenmişliğin bireysel nedenleri arasında kişiliğin yer aldığını ifade etmiştir. Cancı (2017) yaptığı araştırmada duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin tükenmişliği arttırdığını belirtirken dışa dönüklüğün ve deneyime açıklığın tükenmişliği azaltan kişilik yapılarından olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde psikolojik danışmanlardaki tükenmişlik düzeyinin kişilik özellikleri açısından incelenmesine ilişkin sınırlı çalışma olsa da farklı meslek gruplarıyla yapılan araştırmalar kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyi ile ilişkisine dikkat çekmektedir. Yücel (2019), sağlık çalışanlarına yönelik

yürüttüğü araştırmada kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu, dışadönüklüğün, sorumluluğun ve uyumluluğun tükenmişliği azaltacağını; Algan-Atabay (2019), sigortacılık sektöründe yaptığı araştırmada öz disiplin, dışa dönüklük ve uyumluluk arttıka tükenmişliğin azaldığını, nevrotiklikle birlikte arttığını ortaya koymuştur. Düz (2015) alışmasında yüksek geçimlilik ve sorumluluk kişilik özelliklerinin tükenmişliği arttıracağı ifade etmiştir. Öğretmenlere ve okul yöneticilere dair yaptığı araştırmada Aksoy (2009), kısa sürede iyi iş çıkarmaya odaklı, rekabetçi, dakik, eyleme yönelik olan A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde tükenmişliğin artacağı sonucuna ulaşmıştır. Tüm bunlardan hareketle kişilik özelliklerinin tükenmişlik ile ilişkisinin göz ardı edilemeyecek bir unsur olduğu söylenebilir.

Mesleki bir problem olarak karşımıza çıkan bireyde fiziksel, duygusal ve sosyal sıkıntılara yol açabilen tükenmişlik ile kişilere karşılaşacağı duygusal, sosyal, bireysel, mesleki problemlerle olan mücadelesinde önemli bir güç sağladığı vurgulanan eylemliliğin ilişkili olabileceği düşünölmektedir (Atak, 2011; Camcı, 2017). Eylemlilik, bireylerin verdiği kararların kontrolünü sağlamasını, verdiği kararların ve hayatının sorumluluklarını almasına yönelik duyduğu inancı, karşılaştığı engellerle başa çıkmasına ve hayatının yaptığı seçimler yönünde ilerlemesine yönelik güvenini içermektedir. Yaşam amaçları, iç denetim odağı, öz saygı ve öz yeterlilik yapıları eylemliliği meydana getirmektedir (Atak, Kapçı ve çok; 2013a). Yaşam amaçları, kişinin şahsına ve hayatına yön vermesinde, hayatında ve kişilerarası ilişkilerinde daha aktif olmasında, aldığı kararları uygulayarak hedefine ulaşma sürecinde daha kararlı oluşunda etkili olmaktadır. İç denetim odağı, bireyin yaptıklarının sorumluluğunu almasını ifade etmektedir. Öz saygı, kendini seven, yeterliliğine inanan, kendini kabul eden ve değerli gören bireyin kendi hayatına yön vermesinin önemini vurgulamaktadır. Öz yeterlilik, bireyin yaşamı için aldığı sorumlulukların verdiği kararların kontrolü konusunda kendine yönelik inancıdır. Bu dört unsurun varlığı kişinin eylemlilik kapasitesini arttırmaktadır (Atak, 2010). Kaptan Güler'e (2016), Ataç'a (2015) ve Sarıkaya'ya (2007) ait araştırmalarda denetim odağıyla tükenmişlik, Mızrak'a (2019),

Yıldız-Yüksel'e (2017) ait araştırmalarda da öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişki ortaya konmuştur.

Eylemlilik kavramsal olarak amaçlılık, güdülenme, tercih, özgürlük gibi kavramlarla birlikte ele alınmıştır. Eylemliliğin birlikte ele alındığı kavramlardan biri de yaratıcılıktır. Kişilik özelliği olarak yaratıcılığın sorunlara, uyumsuzluğa duyarlı olup güçlüğü belirlemeyi, sorunlara yeni çözümler bulmayı, hedefe ulaşmak için yeni yollar keşfetmeyi içinde barındırdığını düşünerek olursak eylemlilik ile birlikte ele alınması açıklanmış olacaktır (Akoğul, 2018; Atak, 2010). Çağımızdaki hızlı değişim ve dönüşümlerin öncüsü olan yaratıcılığın literatürde farklı tanımları vardır. Yaratıcılığın alt boyutları ve yaratıcılığı destekleyici unsurlar olarak ele alınan kişilik özellikleri bu farklı yaklaşımlara göre farklılık gösterebilmektedir (Samen, 2008; şahin, 2016; Yılmaz, 2019). Yaratıcı bireylerin meraklı, kendilerini gerçekleştirmeye istekli, motivasyonlarının devamlı olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı amaç yönelimli olmanın, içsel motivasyonun, merakın, risk almanın genel olarak yaratıcılığı destekleyen kişilik özellikleri olduğu ifade edilmektedir (şahin, 2016). Kişilik özellikleriyle tükenmişliğin ilişkisi pek çok çalışmayla ortaya konulmuştur. Farklı meslek gruplarıyla yapılan çalışmalarda Yaşar (2016), yaratıcılığı destekleyen bir kişilik özelliği olarak ele alınan motivasyon ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, Akoğul (2018) ve Nart (2015), yaratıcılık arttıkça tükenmişliğin azaldığını belirtmektedir.

Tüm bunlardan hareketle, tükenmişliğin psikolojik danışmanlarda diğer meslek gruplarından farklı açılardan ele alınmasında yarar olacağına inanılan araştırmada, psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyinin çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Eylemli kişiliğin ve yaratıcı kişiliğin tükenmişlik düzeyiyle ilişkisine yönelik yapılan çalışmaların yok denecek kadar az olması araştırma bulgularını değerli kılacaktır.

## **1.2.Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyinin çok-yönlü eylemli kişilik ve yaratıcı kişilik özellikleri açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra tükenmişlik düzeyinin çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi de amaçlar arasındadır. Araştırmanın amacını yansıtan problem cümlesi ve alt problemler aşağıda belirtilmiştir.

### **1.2.1.Araştırmanın Problemi**

Psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyi ile çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

#### **1.2.1.1.Alt Problemler**

1. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyi ile çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
2. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyi ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
3. Psikolojik danışmanların eylemlilik düzeyleri ile eylemlilik alt boyutlarına ilişkin öz yeterlilik, iç denetim, öz saygı, yaşam amaçları düzeyleri; psikolojik danışmanların tükenmişliklerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
4. Psikolojik danışmanların yaratıcılık düzeyleri ile yaratıcı kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, risk alma düzeyleri; psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
5. Psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyi demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, mesleki kıdem) göre farklılaşmakta mıdır?

### 1.3.Önem

Her meslek grubunda tükenmişlikle karşılaşılabilen ancak insanlarla yüz yüze iletişimi gerektiren meslek gruplarında yer alan bireylerde tükenmişlikle daha sık karşılaşıldığı belirtilmektedir (Oğuzberk ve Aydın, 2009). Diğer bireylerin kaliteli yaşamalarına katkı sağlamak, karşılaştıkları sıkıntılarla başa çıkmasında onlara yardımcı olacak bireysel güçlerini fark ettirmek gibi amaçları olan psikolojik danışmanlık da bireylerle doğrudan iletişimi gerektiren bir meslektir. Psikolojik danışmanların, mesleğin doğası gereği kendini yeterli görmeme, danışanın sorununu içselleştirme gibi farklı sıkıntılar yaşamaları, tükenmişlikle karşı karşıya kalmaları olasıdır (İkiz, 2010). Araştırmalarda, genel olarak tükenmişliğin çevresel alt boyutlarının göz ardı edilerek yalnızca bireysel çerçevede değerlendirilmesi dikkati çekmiştir. Bu da psikolojik danışmanların yaşadıkları tükenmişliğin çevresel alt boyutlarıyla da incelemesinin önemini fark ettirmiştir. Yapılan araştırmada da tükenmişlik psikolojik danışmanlar özelinde hazırlanan ve çevresel boyutları ihmal etmeyen bir envanterle incelenmiştir. Ayrıca Yıldız-Yüksel (2017), Camcı (2017), Çınar (2016) ve Umay'ın (2015) çalışmalarında olduğu gibi psikolojik danışmanlarda tükenmişliğe dair yapılan araştırmaların genelde eğitim kurumlarında görev yapan okul psikolojik danışmanlarına/rehber öğretmenlere yönelik yapıldığı dikkati çekmiştir. Araştırmanın örneklemini farklı kurumlarda görev yapan psikolojik danışmanların oluşturduğu da göz önünde bulundurulduğunda, geniş bir örnekleme ele alınması yönüyle de araştırmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tükenmişlik ve kişilik boyutları arasındaki ilişki araştırmalara sıkça konu olmaktadır. Farklı meslek gruplarında tükenmişlik düzeyi ve kişilik özelliklerine dair pek çok çalışma yapılmasına rağmen yürütülen çalışmalarda genel olarak Algan-Atabay (2019) ve Düz'ün (2015) araştırmalarında olduğu gibi Beş Faktörlü Kişilik Modeli'ne dayanan dışadönüklük, deneyime açıklık, nevrotiklik/duygusal denge, geçimlilik, sorumluluk/öz denetim kişilik özelliklerinin ya da Aksoy'un (2009) çalışmasında olduğu gibi A tipi ve B tipi kişilik özelliklerinin ele alındığı fark edilmiştir. Bunun yanı sıra yapılan incelemeler, psikolojik danışmanlarda tükenmişliği kişilik özellikleri açısından



değerlendiren araştırma sayının sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada hem psikolojik danışman örnekleminin tercih edilmesi hem de tükenmişliğin bugüne kadar bu örneklem için çalışılmayan öz yeterlilik, iç denetim, öz saygı, yaşam amaçları alt boyutlarını içinde barındıran eylemli kişilik ve alt boyutları amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, risk alma olan yaratıcı kişilik özellikleri bağlamında incelenmesinin alan uzmanlarının farkındalığına, kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin daha iyi anlaşılmasına ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkili ve verimli şekilde yerine getirilmesinde katkı sağlayacak kişilik özelliklerinin keşfedilmesine, psikolojik danışmanlar için bireysel ve mesleki farkındalıklarını arttırmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **1.4.Sayıtlar (Varsayımlar)**

- Araştırmaya katılan bireylerin veri toplama araçlarını Kişisel Bilgi Formu, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği (ÇYEKÖ), Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE), Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği içtenlikle ve objektif şekilde cevapladıkları varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.
- Uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen örneklemin evreni temsil etme gücünü taşıdığı varsayılmaktadır.

#### **1.5.Sınırlılıklar**

- Araştırma konu bakımından psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri ile sınırlıdır.
- Araştırmada psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşması incelenmiş olup çok-yönlü eylemli kişilik

özelliklerinin ve yaratıcı kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre farklılaşması incelenmemiştir.

- Araştırma zaman bakımından 2019-2020 ile sınırlıdır.
- Araştırma örneklem açısından araştırmaya katılan psikolojik danışmanlar ile sınırlıdır.

## 1.6.Tanımlar

**Tükenmişlik:** Kişilerle yüz yüze çalışılan meslek gruplarına mensup kişilerde yaptıkları işler sebebiyle görülen yılgınlık hissinde ve diğer bireylere karşı duyarsızlık hissinde artış, yeterlilik hissinde azalma şeklinde görülen durumdur (Camcı, 2017).

**Eylemlilik:** Bireyin hayatına dair sorumluluk alıyor oluşu, hayatına dönük kararları ve bunların sorumluluğunu almaya yönelik inancı, hayatında karşılaştığı zorluklarla başa çıkma ve hayatında yaptığı seçimleri yaşamaya ilişkin güvenidir (Atak, 2010).

**Yaratıcılık:** Kavramlarla ilgili sıradan olmayan ilişkiler kurup alışılmışın dışında ve yararlı fikirler ya da ürünler meydana getirme, sorunlara değişik açılardan bakma yetisidir (Eskidemir-Meral ve Tezel-Şahin, 2019).

## BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan tükenmişlik, yaratıcılık ve eylemlilik kavramlarına ilişkin kuramsal bilgiler yer almaktadır.

### 2.1.Tükenmişlik

#### 2.1.1.Tükenmişlik Kavramı

Modern çağın ciddi sorunlarından olan tükenmişlik, bilimsel araştırmalara konu olmadan önce 1961'de Green'in Bir Tükenmişlik Vakası (A Burnt-Out Case) isimli romanında bıkkınlık, bireyin işe bağlılığının bitmesi olarak ilk kez ele alınmış, sosyal bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır (Kaya-Göktepe, 2016; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişliğin akademik bir kavram olarak karşımıza çıkışı, sanayileşmenin arttığı, iş hayatında zihin gücünün beden gücünün yerini almayı sürdürdüğü, ekonomik ve toplumsal değişimlerin hız kazandığı 1970'li yıllara denk gelmektedir (Çelik, 2017). Alman psikolog Herbert Freudenberger 1974 yılında gönüllü sağlık çalışanlarındaki yorgunluk ve işi bırakma durumunu tanımlamak için tükenme kavramını ortaya koymuştur. Kavramı, iş yaşamındaki başarısızlığa, yıpranmaya, çalışmaya dönük gücün ve isteğin azalmasına ve karşılanamayan taleplerin yarattığı baskıya dayalı, kişinin içsel kaynaklarındaki tükeniş hali şeklinde tanımlamıştır (Freudenberger, 1974; Kaçmaz, 2005; Kaya-Göktepe, 2016). Tükenmişlik tanımını ilk kez Freudenberger yapmış olsa da tükenmişlik kavramının günümüze kadar pek çok tanımlaması yapılmıştır. Kimi kaynaklarda bitme, bireyin enerji ve öz kaynaklarına fazla talepte bulunmaktan yıpranmış hale gelme olarak tanımlanırken, kimi kaynaklarda bireyin ilgili olup ve becerebildiklerini, yapabildiklerini yapmaması, genel anlamda istek kaybı yaşaması olarak tanımlanmaktadır (İkiz, 2010). Cherniss (1980) tarafından iş ortamındaki stres unsurlarına karşı meydana gelen ve bireyin işine, çevresine karşı olumsuz tutum geliştirmesine sebebiyet veren süreç olarak değerlendirilen tükenmişliği Meier (1983), stres koşulları sebebiyle duygusal tükenme olarak değerlendirmiştir. Yapılan farklı tanımlardaki ortak noktalara değinen ve yaygın kabul gören tükenmişlik

tanımı ise Maslach'a aittir. Maslach ve Jackson (1981), tükenmişlik kavramını psikolojik bir sendrom olarak ele almıştır. Tükenmişlik, duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma boyutlarıyla ele alınan ve iş hayatındaki yoğun stres faktörlerine karşı gelişen, bitkinlik ve uzun süren yorgunluğun, umutsuzluk duygularının bireyin yaptığı işe, kendi yaşamına ve diğerlerine karşı olumsuz tutumlarla etki etmesiyle görülen bir sendrom olarak tanımlanmıştır. (Akın vd., 2016; Kaya-Göktepe, 2016; Maslach ve Jackson, 1981).

Uluslararası hastalıklar listesinin (ICD-11) istihdam veya işsizlikle ilgili sorunlar kategorisinde de tükenmişlik bireyin işyerinde yaşadığı sürekli kaygının başarılı biçimde yönetilememesinden kaynaklanan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişliği enerji tükenmesi veya tükenme hissi, bireyin mesleğiyle ilgili olumsuzluk duyguları, mesleki etkinlikte azalma boyutlarıyla ele almaktadır (Dünya Sağlık Örgütü [WHO], 2019).

Tüm bu tanımlardan hareketle tükenmişliğin, çalışan bireylerde görülen, yaptıkları işin veya iş ortamındaki sürekli kaygı unsurlarının etkisiyle, bireyin mesleği doğrultusunda verdiği hizmetin kalitesinde düşüşün olması ve motivasyon kaybetmesi sebebiyle görülen fiziksel, psikolojik yansımaları olan bir sendrom olduğunu söylemek mümkündür (Kaya-Göktepe, 2016).

### **2.1.2. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri**

Tükenmişlik farklı sebeplerden kaynaklanan ve farklı sebeplerle gelişen, fiziksel ve psikolojik olarak bireyi etkileyen bir durumdur (Dolgun, 2015). Araştırma bulguları ve konuyla ilgili çalışan uzmanların incelemeleri göz önünde bulundurulduğunda tükenmişliğe yol açan pek çok faktör olduğu ifade edilmektedir. Tükenmişliğin nedenleri, bireyin kendinden kaynaklanan kişisel nedenler, bireyin dışında gelişen çevresel ya da örgütsel nedenler olmak üzere iki grupta değerlendirilmektedir (Okutan, 2010).

### **2.1.2.1. Bireyden Kaynaklanan Nedenler**

Yapılan araştırmalarda doğrudan iş hayatıyla bağıntılı gibi görünse de tükenmişliğin önemli belirleyicilerinin birinin bireylere ait özellikler olduğu ortaya konulmuştur. Bu zellikler bazı durumlarda tükenmişliğe neden olma, bazen tükenmişliği arttırma bazen de azaltma unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim seviyesi, gelir düzeyi, medeni durum, ocuk sahibi olup olmama gibi demografik özellikler ile, kişilik özelliği, kontrol odağı, yaşamdan ve meslekten kişinin beklentileri, kişisel ihtiyaçlar, öz yeterlilik algısı, empatik oluş, yapılan işe düşkünlük, motivasyon, performans, hobiler gibi kişisel özellikler tükenmişliğin bireysel sebeplerindedir (Armutcuk, 2010; Dolgun, 2015; Izgar, 2001; Freudenberger, 1974; Okutan, 2010).

#### **2.1.2.1.1. Demografik zellikler**

Aynı iş ortamında çalışan aynı meslek grubuna mensup bireylerde tükenmişliğin yaşanıp yaşanmamasında etkisi olan bireysel nedenlerden biri demografik özelliklerdir (Karadağ, 2013). Kişinin yaşının, cinsiyetinin, medeni halinin, ocuk sahibi olup olmamasının, almış olduğu eğitimin, ekonomik durumunun tükenmişlik düzeyiyle ilişkili olduğu pek çok araştırmada ifade edilmektedir.

**Yaş:** Yapılan bazı araştırma bulgularıyla yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ifade edilse de (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Oğuzberk ve Aydın, 2009; Yıldız, 2012) iş hayatına yeni atılan genç bireyler ile ileri yaştaki bireylerin tükenmişlik seviyelerinin farklılık gösterdiği belirtilerek öğretmenler, sağlık personelleri, güvenlik personelleri gibi çeşitli meslek gruplarında tükenmişliğin ilerleyen yaşlarda deneyimin artmasıyla birlikte azaldığı söylenmektedir (Bilge ve Aydilek, 2015; imen ve Ergin, 2001; Otacioğlu, 2008). İlerleyen yaşlarda bireyin mesleğine duyduğu bağlılığın ve edindiği tecrübelerin artmasına ek olarak sorunlarla başa çıkma ve problem çözme becerilerinin, bilişsel olgunluklarının artışı tükenmişlik duygusuyla baş etmesinde bireye yardımcı olacak etmenler arasında yer almaktadır (Kılıç ve Aytemiz-Seymen, 2011; Otacioğlu, 2008; Tuğsal, 2017). Alanyazında

tükenmişlik ve yaş arasındaki negatif yönlülüğü ortaya koymuş çalışmaların yanında, yaşın artmasının tükenmişlik riskini arttıracacağı sonucuna ulaşan çalışmaları bulmak da mümkündür (Naktiyok ve Karabey, 2005).

**Cinsiyet:** Cinsiyetin tükenmişlik üzerinde belirleyici bir faktör olmadığı öne süren görüşler olsa da (Özben ve Argun, 2005) cinsiyetin tükenmişlikle ilişkisi araştırılmış ve bu ilişkiye farklı bakış açıları getirilmiştir. Kadınlarda iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi sağlama çabası, eve dair sorumluluklarının fazlalığı gibi sebeplerle tükenmişliğin erkeklerden fazla olduğu (Yıldız, 2015) ya da ülkemizdeki toplumsal roller göz önünde bulundurulduğunda, erkeklere yüklenen ev geçindirme rolüne bağlı sorumluluklardan kaynaklı olarak erkeklerde daha fazla olduğu (Güriş, Akyurt ve Angı, 2012) ifade edilmiştir. Kadına ve erkeğe yüklenen rollerin topluma ve kültüre göre değişebildiği ve çalışmaların yapıldığı meslek gruplarının görev tanımlarının cinsiyete göre de farklılaşabileceği (Maslach ve Jackson, 1981) göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla farklı gruplarla yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilmekte, cinsiyetin tükenmişlikle ilişkisi ortaya konulsa da alanyazında hangi grup lehine olduğuna dair kesin bir kanı yer almamaktadır.

**Medeni Hal ve Çocuk Sahibi Olup Olmama:** Bireylerin duygusal süreçlerine katkı sağlayan, yaşadığı problemlerin çözümünde destek sunan, bakış açısını şekillendiren bir sosyal destek sistemi olan ailenin, aile yaşantılarının bireyin çalışma hayatına olumlu ya da olumsuz tesirlerinin olacağı bilinmektedir (Greenglass ve Burke, 1988). Sosyal desteğin yoksunluğu kişide tükenmişliğe zemin hazırlayabilirken, sosyal desteğin varlığı tükenmişliğin azalmasında rol oynamaktadır. Evli olmanın ve çocuk sahibi olmanın önemli bir sosyal destek olduğu düşünülürse aile yapısının tükenmişlik üzerinde etkili olduğu, eş ve anne/baba olarak olumlu yaşantıların, içten bir aile ortamının, bireyin özgüvenine ve pozitif bakış açısına katkı sağlayarak bireyde tükenmişliği önleyici ve tükenmişlikle mücadele ederken bireyi güçlendirici etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Aryee, 1993; Greenglass ve Burke, 1988; Maraşlı, 2005).

Medeni halin tükenmişlikle ilişkisi araştırılmış ve evli bireylerin evli olmayanlara göre tükenmişliği daha az yaşadığı (Camcı, 2017), evli bireylerde eşlerin duygusal yönden destekleyici oluşunun tükenmişlikle mücadelede bireye katkı sunmasından dolayı evli olmayan bireylerde duygusal tükenmenin daha fazla olduğu ortaya konulmuştur (Bakır-Arabacı ve Akar, 2010; Çimen ve Ergin, 2001).

Çocuk sahibi olmanın bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığını azalttığı, çocuk sahibi olan bireylerin sevgi ve kabul ihtiyaçlarının karşılanması gibi duygusal açıdan yaşayacağı doyumun, çocuğun iş yaşamının stresinden arındırıcı gücünün, bireylerin ebeveyn oluşunun beraberinde getireceği olgunluğun, tükenmişliği azaltacak unsurlar olarak karşımıza çıktığı belirtilmektedir (Maraşlı, 2005; Maslach, 1982; Torun, 1995).

**Eğitim Düzeyi:** Bireyin eğitim düzeyi arttıkça geleceğe ilişkin kariyer beklentilerinin ve iş ortamına dair beklentilerinin artması ve eğitim düzeyine bağlı olarak iş sorumluluklarının artmasıyla birlikte daha yoğun kaygı yaşayabileceği ve bu yoğun kaygının tükenmişlikte artışa yol açabileceği belirtilmektedir (Sağlam-Arı ve Çına-Bal, 2008; Bulut, 2017; Maslach vd., 2001; Peker, 2002). Diğer taraftan literatürde, eğitim düzeyinin artmasıyla tükenmişliğin düşeceğini ifade eden ve bu durumu eğitimin bireye sağladığı olumlu bir etki olarak değerlendiren çalışmalar (Çığışar, 2018; Kılıç ve Aytemiz-Seymen, 2012) ve tükenmişlik düzeyinin eğitim durumuna göre değişmediğini ifade eden çalışmalar da yer almaktadır (Aydın, 2019; Sıvıkcı, 2019).

**Mesleki Kıdem:** Bireylerin meslekte çalışma sürelerinin yaşadıkları tükenmişlikle ilişkili olduğu yapılan çalışmalarla farklı şekillerde ortaya konmuştur. Aydın (2019), bireylerin meslekte olma süresinin artmasıyla yapılan işin sıradanlaştığını ve işe karşı isteksizliğin artabileceğini, belirlenen hedeflere ulaşmanın ve bireyin meslekte olduğu süre boyunca karşılaştığı zorluklarla mücadelesinin getirdiği yıpranmışlığın tükenmişliğe zemin hazırlayabileceğini ifade etmiştir. Yapmış olduğu çalışmayla duygusal tükenmişliğin mesleğin başında daha az olduğunu, kişisel başarı hissinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde meslekte olma süresinin tükenmişlikte farka sebep olmadığını söyleyen bazı araştırmalar (Peker, 2002) olsa da, mesleki kıdemın duygusal tükenmişlikte farklılığa yol açtığını (Bilge ve Aydılek, 2015) ve

meslekteki hizmet süresi az olan, mesleğe yeni başlayan bireylerde duygusal tükenmenin daha fazla olduğunu ortaya koyan araştırmalar da vardır (Çimen ve Ergin, 2001). Meslek hakkında yeterli deneyime, donanıma sahip olmamanın karşılaşılan problem durumlarında stres yaşamaya yol açabileceği ve bu stresin bireyi tükenmişliğe götürebileceği, meslekte yetkinliğin artmasıyla bireyin tükenmişlik durumunu yaşamaktan uzaklaşabileceği ifade edilmiştir (Bakır-Arabacı ve Akar, 2010). Izgar'ın (2001) da mesleki kıdemin artmasının tükenmişliği azalttığı yönündeki ifadesi bu görüşü destekler niteliktedir.

**Ekonomik Gelir Düzeyi:** Ekonomik kazançta göre tükenmişlik düzeyinin incelenmesine yönelik olarak yapılan araştırmalardan kimi aylık gelir düzeyiyle tükenmişlik seviyesi arasında ilişki kuramazken (Aydın, 2019), kimiye aylık gelir düzeyi yüksek olan bireylerde, aylık gelir düzeyi düşük olanlara göre tükenmişliğin daha az yaşandığını ortaya koymuştur (Baklacı, 2013; Oğuzberk ve Aydın, 2009; Özmen ve Argun, 2005; Taycan, Kutlu, Çimen ve Aydın., 2006).

#### ***2.1.2.1.2. Kişisel Özellikler***

Tükenmişliğin ortaya çıkması veya ilerlemesi kişilere göre farklılaşmaktadır. Aynı koşullarda görev yapan bireylerdeki bu farklılıkta belirleyici unsurlar arasında demografik özelliklerin yanında kişisel özellikler de yer almaktadır. Kişilik yapısı, yaşamdan ve meslektan kişinin beklentileri, kişisel ihtiyaçlar, öz yeterlilik, benlik imajı, yapılan işe düşkünlük, motivasyon ve performans gibi işle ilgili kişisel davranış, işle ilgili hisler ile hobiler tükenmişlik seviyesiyle ilgili belirleyici olabilen kişisel özellikler arasında sayılabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Armutçuk, 2010; Dolgun, 2015; Ersoy, Yıldırım ve Edirne; 2001; Polatçı, 2007; Tuğsal, 2017).

**Kişilik Yapısı:** Bireyin yaşamıyla ve yaşama biçimiyle yakından ilgili olan kişiliğin pek çok boyutunu göz önünde bulundurarak, tükenmişlikle ilişkisini farklı gruplarda ortaya koyan araştırmalar yapılmıştır. Bireyin idealistliği, sorumluluk almayı seviyor oluşu, mükemmeliyetçiliği, hassas yapısı, fedakâr oluşu gibi kişiliğe dair özelliklerin



tükenmişlik üzerinde etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Algül, 2014; Armutcuk, 2010).

Şefkat beklentisinde aşırılık, kendine güven duymama, kaygılı oluş gibi duygusal açıdan sorunların yaşanması ve duygularda dalgalanmaların yaşanması, plan yapmada ve odaklanmada zorlanma davranışlarına sahip olunması gibi nevrotik kişilik örüntüsüne sahip bireylerin tükenmişliğe eğilimli olabileceği ifade edilmektedir (Kaya-Göktepe, 2016; Köroğlu, 2017; Süren, 2015; Yıldız, 2015).

Yaptığı işte mükemmeli hedefleme, rekabeti sevme, sabırsız ve aceleci olma, dakikliği önemseme, eş zamanlı olarak birden çok işi yürütme eğiliminde olma, gergin olma, duygularını görmezden gelebilme, kaybetmeyi sevmeme gibi A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin; sakin kalabilme, rekabetten uzak durma, çalışma halinde yapabileceklerinin farkında olma, diğerlerini tolere edebilme, dinlenme imkânlarını göz ardı etmeme, hoşgörülü olma, işe ve sevdiklerine vakit ayırabilmeyi birlikte yürütebilme gibi B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerden iş yaşamındaki zorluklarla baş etme konusunda daha çok sıkıntı yaşayacağı, dolayısıyla A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerden daha yüksek ihtimalle tükenmişliğin yaşanacağı ifade edilmektedir (Aksoy, 2009; Lenk, 2019; Pertev, 2006; Yıldız, 2015).

İçsel kontrol odağına ya da dışsal kontrol odağına sahip olmanın tükenmişliğe etkisine dair çalışmalar yapılmaktadır. Bireylerin olayları kişisel yeterlilikleriyle denetleyebileceği beklentisini ifade eden yani olayların kontrolünün kendinde olduğunu düşünen içten denetimli bireylerde tükenmişliğin az olduğu, davranışlarının yaşadığı olayların sonucuna etkisinin olmayacağını, olayların kontrolünün kendisinde olmadığını düşünen bireylerde tükenmişliğin yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Sarıkaya, 2007; Sürgen, 2014).

Kişinin iş hayatında karşılaştığını kabul edilir olamayacak ölçüdeki yoğun taleplere karşı çıkamayan, hayır diyemeyen bir yapıya sahip oluşu da tükenmişliğe neden olan kişisel bir özelliktir (Algül, 2014; Yıldız, 2015).

**Kişinin İhtiyaçları ve Beklentileri:** Bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda beklentileri olacaktır. Beklenti ve ihtiyaçlar arasındaki bu nedensellik göz önünde bulundurulursa, çalışma yaşamındaki yoğunluğun etkisiyle bireysel ihtiyaçların ve beraberinde gelişecek olan psikososyal beklentilerin yerine getirilememesinin tükenmişliğe yol açtığı ifade edilmektedir (Izgar, 2001; Üçok ve Torun, 2014).

Bireyler yapacakları mesleğe dair eğitim alırken kariyer gelecekleri için pek çok hayal kurmakta ve statülerine, kazançlarına, mesleki gelişimlerine yönelik hedefler belirlemektedir. Okuduğu bölümden geleceğe dönük hedefleriyle mezun olup görev yeni başlayan bireylerin beklentileri karşılanmadığı takdirde tükenmişlik yaşama olasılıklarının yüksek olduğu, bireylerin tükenmişlik düzeylerinin görev yaptıkları kurum ve meslekten beklentilerine, kendilerinden beklentilerine göre değişkenlik gösterebildiği ifade edilmektedir. Yani bireyin kendine yönelik beklentileriyle, mesleğinin gerektirdiği yeterliliklerinin; çalıştığı kurumdan beklentileriyle, çalışma ortamının sunduklarının uyumadığı durumlarda tükenmişliğin meydana gelebileceği ve bireylerde idealizm doğrultusundaki olağandışı beklentilerin tükenmişliğe zemin hazırladığı belirtilmektedir (Demirkol, 2006; İkiz, 2010; Sağlam-Arı ve Çına-Bal, 2008; Şentürk, 2016).

Bunlara ek olarak, çalışanın kurumunun isteklerini yerine getirdiği ancak kendi istek ve beklentilerinin kurum tarafından yerine getirilmediği durumlarda yaşadığı hayal kırıklığının tükenmişliğe ortam hazırlayan bir duygu olduğu belirtilmektedir (Yener, 2018).

**İşe Düşkünlük:** Bireylerin normalüstü sayılabilecek ölçüde zamanlarının çoğunu işe ayırması ve çalışmadığında suçluluk duyması şeklinde tanımlanabilen, bazı kaynaklarda olumlu bazı kaynaklarda olumsuz bir kavram olarak değerlendirilen işkolikliğin tükenmişlik ile ilişkisi farklı gruplarda araştırılmaktadır. Devamlı çalışmak zorunda hisseden, iş dışı zamanlarda da zihni işle meşgul olan yani işe ilgisi ve iş yönelimi fazla olan bireylerde tükenmenin yaşanmasının olası olduğu belirtilmektedir. Ancak işinden keyif alan ve yaptığı işi keyif alınan bir uğraşı olarak gören bireylerin tükenmişliği

yaşama ihtimalinin daha az olacağı ifade edilmektedir (Gülova, İspirli ve Eryılmaz, 2014; Naktiyok ve Karabey, 2005; Macit ve Ardıç, 2018).

**Motivasyon ve Performans:** Bireylerin çalışma performansında motivasyonun doğrudan etkili olduğu bilinmektedir. Fizyolojik gereksinimlerin, başarılı olma, takdir görme ve iyi işler yapma gibi sosyal gereksinimlerin, görev sorumluluğu, takdir, diğer bireylerle olma gibi psikolojik gereksinimlerin karşılanması bireyin motivasyonuna kaynaklık eden unsurlardandır. Motivasyonun çalışma performansına etkisi olduğu düşünüldüğünde, belirtilen gereksinimlerin çalışma hayatında karşılanmasına aracı olabilecek, bireylerde çalışma verimliliğini ve iş motivasyonunu arttıracı etkenlerin olduğu ifade edilmektedir. Maaş artışı, prim, terfi, sosyal etkinlik, takdir, yetki, güvence, iletişim ve geri dönüt gibi faktörlerin belirtilen araçlardan olduğu söylenebilir (Günay, 2016).

Bireyin işe yönelik motivasyonu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş yerindeki iletişimin sağlanması, çalışanlarının maddi ve manevi gereksinimlerinin giderilmesi gibi çalışan motivasyonunu arttıran faktörlerin tükenmişliğin azalmasında rol oynadığı yani iş motivasyonu ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz, 2016; Yazgı, 2014).

Diğer yandan tükenmişlik yaşayan bir bireyin çalışma performansının düştüğü, performansı düşen bireyin de motivasyonunun azalacağı ve işinde iyi olma endişesi duymayacağı da ifade edilmektedir (Arıkan, 2018).

**İş Dışı Sosyal Aktivite- Hobi:** Farklı gruplarla yapılan bazı araştırmalarda, bireylerin çalışma zamanları dışındaki serbest zaman dilimlerinde sosyal aktivitelere vakit ayırmamalarının, herhangi bir uğraşlarının olmamasının tükenmişlikle ilişkisi ele alınmıştır. Kebapçı ve Akyolcu (2011) hemşirelerle yapmış olduğu araştırmada, çalışma zamanları dışında sosyal aktiviteye vakit ayrılmasının tükenmişliği azaltacağını ortaya koymuştur. Ayrıca hobilerin ve sosyal aktivitelerin tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkma konusunda önemli unsurlar arasında yer aldığı belirtilmektedir (Algül, 2014; Kaçmaz, 2005).

### 2.1.2.2. Çevreden/Örgütten Kaynaklanan Nedenler

Tükenmişliğin, çalışma yaşamındaki aşırı stresin bireyler üzerindeki olumsuz tesirleriyle açığa çıktığı ve bireylerin gün içinde zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirdiği düşünülürse, tükenmişlik sendromunun kaynaklarını çalışma ortamından ve çalışma koşullarından bağımsız değerlendirmek mümkün değildir. Tükenmişliğin kaynağını yalnızca bireysel etkenlerde aramamak gerektiği, örgütsel etkenlerin de ele alınması gerektiği yapılan çalışmalarla da ortaya konmuştur (Algül, 2014; Armutcuk, 2005; Kaya-Göktepe, 2016; Polatçı, 2007).

Kimi kaynaklarda farklı gruplandırmalar yapılsa da tükenmişliğin örgütten kaynaklanan nedenlerine ilişkin literatürde yer alan en yaygın sınıflandırma şekli Maslach ve arkadaşlarına aittir. Maslach ve diğerleri (2001), çalışan bireyin içinde yer aldığı örgüt ile arasındaki uyumsuzluğun tükenmişliğe yol açacağını ifade etmişlerdir. Bireyin tükenmişliğine kaynaklık edecek örgütsel faktörlerin iş yükü, kontrol, ödüller, adalet, değerler ve aidiyet alanlarındaki uyumsuzluk olduğu ortaya konmuştur.

**İş Yükü:** Beklenen zamanda ve belirlenen şekilde yapılması talep edilen iş miktarının yani iş yükünün, bireyin yeterliliklerinin ve mevcut zamanının üstünde olmasının bireyde baskı yaratarak tükenmişliğe yol açacağı belirtilmiştir (Armutcuk, 2005; Çalışkan, 2019; Kaya-Göktepe, 2016; Lenk, 2019).

**Kontrol:** Bireyin yaptığı işe dair karar alamadığı, işi verimli şekilde devam ettirmesi için gereken durumlarda seçim yapamadığı, probleme müdahale edemediği yani lazım gelen otoriteye, kontrole sahip olamadığı durumlarda tükenmişliğin artacağı ifade edilmiştir (Armutcuk, 2005; Çalışkan, 2019; Kaya-Göktepe, 2016; Lenk, 2019).

**Ödüller:** Çalışanlar işte göstermiş oldukları çaba, elde ettikleri başarı ölçüsünde, maddi ve manevi olarak ödüllendirilmediklerinde, görmezden gelmeye maruz bırakılarak hizmetlerinin karşılığı takdir, yeterli maaş, tatil, terfi, ikramiye vb. şekillerde verilmediğinde, bireylerin değersizlik ve yetersizlik hissiyatı yanında yaşayacakları motivasyon kaybının da etkisiyle tükenmişlik yaşama ihtimallerinin artacağı ortaya konmuştur (Lenk, 2019; Kaya-Göktepe, 2016; Maslach vd., 2001; Yıldız, 2015).

**Adalet:** Bir iş ortamında, tüm bireyler için eşit, kişiye ve duruma göre değişmeyen kuralların olmaması örgütteki adaletsizliği ifade edecektir. Yönetenlerin değerlendirme ve terfi gibi konularda adil olmayışı, çalışanlardan beklenen iş miktarı ile ilgili eşit davranılmaması, yaşanan çatışma durumlarındaki haksız tutumlar örgütte yaşanabilecek adaletsizliklerdendir. Bu gibi durumlar, çalışan bireylerin motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz etkileyerek bireylerde tükenmeye yol açacaktır (Maslach vd., 2001; Polatçı, 2007).

**Değerler:** Kişinin üzerinde iş konusunda motive ediciliği bulunan değerler ile çalışma ortamının özelliklerinin uyuşmaması, bireyin çalışma ortamında beklediğini bulamaması; birey ve çalışılan kurum arasında değer farklılıklarının yaşanması anlamını taşıyacaktır. Yaşanan bu farklılık, birey üzerinde tükenmeye yol açan bir durum olacaktır (Kaya-Göktepe, 2016; Polatçı, 2007; Maslach ve Leiter, 2008; Yıldız, 2015).

**Aidiyet:** Bireyin ait olma gereksinimine cevap veren çalışma ortamı, çalışan motivasyonuna destek sağlayacaktır. Gruba ait olma duygusu çalışan bireylerin güvende ve daha güçlü hissetmesine yardımcı olacak, bireylere saygınlık kazandıracaktır. Çalışma ortamındaki kaliteli iletişim de çatışmanın önüne geçecek ve birlikte olmanın çalışana sağladığı psikolojik ve sosyal destek beraberinde çalışan verimliliğini getirecektir (Polatçı, 2007; Yıldız, 2015).

Yukarıda belirtilen gruplandırma dışında alanyazında tükenmişliğin örgütsel kaynaklı nedenlerine yönelik farklı gruplandırmalar yer almaktadır. Bireylerin iş yaşamındaki streslerine kaynaklık eden veya yaşamış oldukları stresi tırmandıran örgütsel/çevresel etmenlere aşağıda yer verilmiştir (Algül, 2014; Ersoy vd., 2001; Izgar, 2001; Kaya-Göktepe, 2016; Yıldız, 2015).

- Yapılan iş için alınan paranın hizmeti karşılamıyor olması,
- İş yükünün fazla olması,
- Çalışma saatlerinin fazla olması, yeterli dinlenme fırsatının olmaması,
- İş yerinde sıkı bir hiyerarşik yapının olması,
- İşverenlerin çalışandan gerçeğe uygun olmayan beklentileri,

- Bireyin eğitimini aldığı mesleğin görev tanımları ile yaptığı işin tanımının uyumsuz olması yani çalışanın rol karmaşası yaşıyor olması,
- Kişinin mesleğinde kendini geliştirmesi için uygun fırsatların, eğitimlerin sağlanmıyor olması,
- Bireyin takdir edilmemesi,
- Bireyin yıkıcı eleştirilere maruz kalması,
- Bireyin iş konusunda güvence hissetmemesi,
- Yaptığı işe yönelik kontrole sahip olmama hissi,
- Çalışanların ihtiyaçlarına ilgisiz kalınması,
- Çalışanların birbirine desteğin yetersiz olması,
- İlerleme konusunda yavaş olan iş arkadaşlarıyla çalışılması,
- Ödüllendirmenin olmaması,
- Kişilerarası ilişkilerin zayıf olması ve kişilerarası ilişkilerde sorunların yaşanması,
- İş ortamında yoğun mücadele ve çatışmanın olması,
- Çalışanlara eşit, adil davranılmıyor olması tükenmişliğin çevresel nedenlerinden bazılarıdır.

### **2.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri**

Yavaş şekilde gelişen, iş performansındaki düşüşün olumsuz tavır, davranış ve duygularla seyrettiği tükenmişlik sendromunun, bireylere göre farklılaşabilen fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtileri vardır. Bazı kaynaklarda tükenmişliğin zihinsel belirtilerinin de olduğu bilgisi yer almaktadır. Bireydeki belirtilerin erken fark edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması yaşanabilecek daha yıkıcı durumların önüne geçecek, bireysel sağlığın korunmasında katkı sağlayacaktır (Ersoy vd., 2001; İzgar, 2001; Polatçı, 2007).

### **2.1.3.1.Fiziksel Belirtiler**

Tükenmişliğin fiziksel belirtilerinin; sebebi bilinmeyen boyun, bel ve kas ağrıları, baş dönmeleri, sıkça görülen baş ağrısı, bulantı, cilt problemleri, sindirim sistemi problemleri gibi psikolojik kaynaklı fiziksel rahatsızlıklar olarak bilinen psikosomatik rahatsızlıklar, uykuyla ilgili problemler, devamlı hissedilen yorgunluk ve halsizlik, enerjide azalma, kiloda değişimler, solunumda yaşanan güçlük, tansiyon problemleri, vücut direncinin zayıflaması ve sıkça yaşanan soğuk algınlığı olduğu ifade edilmektedir (Balcıoğlu, Memetalı ve Rozant, 2008; Ersoy vd., 2001; Izgar, 2001; Kaçmaz, 2005; Kaya-Göktepe, 2016; Ören ve Türkoğlu, 2006).

### **2.1.3.2.Psikolojik Belirtiler**

Tükenmenin bireyde olumlu duyguları azaltarak, olumsuz duyguları ön plana çıkardığı ve psikolojik problemlerin görülmesine yol açtığı ortaya konmuştur. Umutsuzluk hali, devamlı öfkeli hissetme hali, iş ve aile yaşamında problemlerin yaşanması ve gerginlikte artış, memnuniyetsiz ve mutsuz hissetme, ilgisizlik hali, yapılan eleştirilere karşı fazla hassas olma, sabırlılıkta azalma, öz saygıda ve özgüvende azalma, hayal kırıklığı hissi, motivasyonda azalma, karar almada güçlük yaşama, değersiz hissetme, güvende hissetmeme, destek yoksunluğu hissi, depresif duygu hali ve yaşanan anlamsızlık, boşluk hissi tükenmişlikle kendini gösteren psikolojik, duygusal semptomlardandır (Balcıoğlu vd., 2008; Ersoy vd., 2001; Kaya-Göktepe, 2016; Izgar, 2001; Kaçmaz, 2005; Ören ve Türkoğlu, 2006; Polatçı, 2007).

### **2.1.3.3.Davranışsal Belirtiler**

Tükenmişliğin bireyin işine, kendine ve hayatına yönelik olumsuz tutumlar geliştirmesiyle yani zihinsel semptomlarla birlikte ilerleyeceği ve devamında davranışsal sorunlara yol açabileceği ifade edilmektedir (Ersoy vd., 2001). İş ortamının ve işin yarattığı sürekli kaygı, bireyde zihinsel problemlere yol açabilir. Dikkatte azalma, olumsuz odaklanmaya yol açabileceği gibi iş dışı zamanlarda da işe dair düşünmekten kendini alıkoyamama durumlarıyla karşılaşılabilir. Bu gibi zihinsel durumlar ve bireyin yaşadığı gerginlik hali bireyin yaşantısında kişilerarası problemleri,

çatışmaları da beraberinde getirir. (Kaya-Göktepe, 2016). İşe gitmek istememe, işe zamanında gitmeme ve mesai bitmeden işten izinsiz ayrılma, işe gelmemek için rapor almada artış, iş performansında ve yapılan işin kalitesinde düşüş yaşama, üretkenlikte ve yaratıcı faaliyetlerde azalma, işe yönelik tatminsizlik, işi bırakma veya iş değiştirme, hafıza ile ilgili problemler yaşama, hareketlilikte azalma, çabuk ağlama, kuruma ve yapılan işe duyulan ilginin azalması, işe dair çatışmadan kaçınma, erteleme davranışı gösterme, dalgınlık, diğer bireylerle geçirdiği zamanda azalma, yaşadığı zor durumdan kurtulmanın yolunu aşırı yemede, ilaç kullanmada, sigara ve alkol gibi zararlı maddelerde arama tükenmişliğin davranışsal semptomlarından (Algül, 2014; Balcıoğlu vd., 2008; Izgar, 2001; Kaya-Göktepe, 2016; Kaya, Kaya, Erdoğan-Ayık ve Uygur, 2010; Polatçı,2007).

#### **2.1.4. Tükenmişlik Yaklaşımları**

Tükenmişliğin çalışan bireylere ve içinde yer aldıkları örgüte olumsuz yansımaları olduğundan, ne olduğu, nasıl geliştiği araştırmalara konu olmuş ve tedbir alınması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Tükenmişlik araştırmacılar tarafından incelenirken farklı yaklaşımlar ortaya konmuş, tükenmişliğe yönelik farklı modellemeler yapılmıştır (Şahin, 2019).

##### **2.1.4.1. Freudenberger'in Tükenmişlik Yaklaşımı**

Tükenmişlik kavramını alanyazına kazandıran Herbert Freudenberger (1974) işe olan ilginin kaybedilmesine yol açan bir durum olarak değerlendirdiği tükenmişliği işe dair yoğun beklentiye maruz kalan bireyin bu durumdan duygusal olarak zarar görmesi şeklinde nitelendirmiştir. Bu yaklaşımda tükenmişlik mesleki bir tehdit olarak ele alınmıştır. Tükenmişliğin aniden oluşmadığı, bedensel yorgunluk, bitkinlik, nefes alma sorunları, duygularda değişkenlik, engellenmişlik hissi gibi bazı semptomlarla kendini gösterdiği ve süreç içerisinde bireyin duygusal anlamda yıpranmasıyla açığa çıktığı belirtilmiştir (Karakuş, 2019; Yıldız, 2015; Yücel, 2019).



#### **2.1.4.2. Edelwich ve Brodsky'nin Tükenmişlik Yaklaşımı**

Edelwich ve Brodsky (1980), çalışmada yüksek düzeyde hayal kırıklığına yol açan tükenmenin, hedefler ile gelinebilen nokta arasındaki farktan veya çalışma ortamından kaynaklı, bireyin amacını ve enerjisini aşamalı olarak yitirmesiyle kendini gösterdiğini ortaya koymuştur. Tükenmişlik sürecinin aşamalarının idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duyarsızlaşma olduğunu belirtir (Erol, 2019; Polatçı, 2007; Yıldız, 2015).

**1. İdealistik Coşku Aşaması:** Şevk ve coşku olarak da adlandırılabilen ilk aşamada, hevesli ve umutlu olan bireyin kendisinden beklenenleri tümüyle gerçekleştireceğine, yüksek seviyedeki mesleki hedeflerine ulaşacağına yönelik inancı tamdır ve motivasyonu iyi düzeydedir. İşteki zorlu koşullara dahi adapte olmak için çaba gösterir, enerjisi yüksektir. Bireyin önceliklerini kariyer hedefleri oluşturur. İşine dair göstermiş olduğu çabanın takdir edilmesini bekleyen birey beklentilerine yönelik gerçeğe uygun olmayan ilkeler, ön yargılar ve amaçlarla karşılaştığında; bireyde durgunluk düzeyine geçiş başlar (Baysal, 1995; Erol, 2019; Kaçmaz, 2005; Polatçı, 2007; Yıldız, 2015).

**2. Durgunluk Aşaması:** Bu aşamada birey mesleğinin beklentilerine cevap vermediğiyle ilgili düşünmeye başlar ve hayal kırıklığı duygusu baş gösterir. Bireyin enerjisinde, işine dair istekliliğinde, motivasyonunda azalma görülür. Karşılaştığı ama görmezden geldiği, tolere edebildiği zorluklar, sıkıntılar bireyi rahatsız etmeye başlar. Sosyal yaşam ve aile yaşamı işten önemli hal almaya başlar (Baysal, 1995; Çam ve Baysal, 1997; Gül, Keskin ve Bozkurt, 2014).

**3. Engellenme Aşaması:** İş koşullarının sorgulanmasının da ötesinde mesleğin sorgulandığı aşamadır. Her işi, her zorluğu halledebileceğine inanan, yeterlilik duygusuna sahip bireyin duygularında güçsüzlük, etkisizlik, değerlik gibi olumsuz duygulara geçiş olur. Hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını gideremediği için veya bu ihtiyaçları giderme pahasına kendi ihtiyaçlarını göz ardı ettiği için engellenmiş hisseder. Birey çalışmalarında ne kadar iyi ve özverili olursa olsun içinde bulunduğu sistemi, diğerlerini, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmesinin güçlüğü fark eder. İçer

kapanma ve çevreye uyumda problemler görülebilir (Baysal, 1995; Çam ve Baysal, 1997; Girgin, 1995; Gül vd., 2014; Kaçmaz, 2005; Polatçı, 2007).

**4. Duyarsızlaşma Aşaması:** Engellenmiş hisseden bireyin bu duruma tepkisi olarak nitelendirilen ve olağanüstü şekilde ilgisiz, umursamaz olma olarak bilinen, apati de denilen aşamadır. Yerine getirdiği görevleri sıkıntı kaynağı olarak gören kişinin verdiği hizmette azalma ve hizmetin kalitesinde bozulma görülür. İşsiz kalmamak amacıyla mesleğini sürdüren kişi başka bir mesleğe geçiş için geç olduğunu düşünür. Umutsuzluğun, duygusal kopmanın yoğun yaşandığı aşamadır. İşe olan bağlılığın ve iş yaşamındaki zorluklarla mücadelenin bittiği, rutinlerin devam ettirildiği gözlemlenir. Hizmet verilen kişileri küçük görme, hor görme gibi olumsuz davranışların sergilenmesi, bireyin suçlama ve yakınma hali, kendine yönelik katı ve ilgisiz olduğuna dair olumsuz bir izlenim yaratmasına yol açar. Kişi, zamanla özel yaşamında problemlerle karşılaşabilir ve yalnızlaşır. Bireyde önemli bedensel ve ruhsal problemler görülebilir (Balcıoğlu vd., 2008; Erol, 2019; Gül vd., 2014; Şahin, 2019; Polatçı, 2007).

#### **2.1.4.3.Cherniss'in Tükenmişlik Yaklaşımı**

Cherniss (1980), iş ile baş etme birey için zorlaştığında ve strese yol açan bir hal aldığı anda, bireyin bu stresin üstesinden gelmeye çabalaması sonucunda bireyin tutum ve davranışlarında olumsuz değişimler yaşandığı, bireyin iş ile psikolojik olarak bağı koparmasıyla noktalanın sürecin tükenmişlik olduğunu ifade etmektedir. İşe dair bireyden beklenenlerin bireyin kaynaklarını aştığı durumlarda stres ve gerilim yaşanır. Birey yaşamış olduğu strese kaynaklık eden duruma çözüm bulamaz ve stresin üstesinden gelemeyip gerilim hali devam ederse birey, işiyle ve diğer çalışanlarla ilişkisini durdurmaya çalışacağını, işe, iş ortamına ve diğerlerine yabancılaşıp bireysel çıkarlarını ön plana alacağını, işe dair beklentilerini azaltıp hedeflerini küçülteceğini, çaba göstermekten vazgeçeceğini belirtmektedir. Rekabet duygusunun azalmasıyla motivasyonunun düşeceğini ve bunun beraberinde duygusal yıpranmaya sebebiyet vereceğini ortaya koyar. Cherniss (1980), tükenmişliğin bireyden, kültürden, örgütten kaynaklı etmenlerin etkileşimiyle meydana gelebileceğini ifade eder ve tükenen bireyin iş doyumunu yaşayamayacağını belirtir. (Şahin, 2019; Yıldız,2015).

Özetle, tükenmişliği strese yol açan faktörler ve stresle başa çıkma yöntemleri açısından açıklamaya çalışan bu yaklaşımda, örgütün bireyden gerçek üstü beklentileri neticesinde stres yaşayan çalışanın stres kaynaklarını yok edemediğinde, var olan stresiyle başa çıkamadığında yaptığı işle ve içinde bulunduğu örgütle psikolojik bağını kaybetmesi tükenmişlik olarak ele alınmıştır (Karakuş, 2019; Şahin, 2019).

#### **2.1.4.4. Perlman ve Hertman'ın Tükenmişlik Yaklaşımı**

Tükenmişliğe dair yapılan diğer araştırmaları ve tanımlamaları inceleyip analiz ederek yeni bir yaklaşım ortaya koyan Perlman ve Hertman, devamlı duygusal stres yaşayan bireylerin bu durum karşısında duygusal, fiziksel tükenme, düşük iş üretimi, diğerlerine kayıtsızlaşma şeklinde verdikleri cevabın tükenmişlik olduğunu belirtmişlerdir. Tükenmişliğin stres kaynaklı olduğu ve stresin fizyolojik, duyuşsal, davranışsal belirtilerinin olduğu ifade edilmiştir. Bireysel ve çevresel unsurları bir arada ele alan bu yaklaşımda, bireysel özelliklerin, işin ve sosyal çevrenin, tükenmişlikle baş etmede önemli yer tuttuğu ifade edilmektedir (Perlman ve Hertman, 1982; Polatçı, 2007). Bu yaklaşımda tükenmişlik dört aşamada ele alınmıştır (Perlman ve Hertman, 1982; Baysal, 1995; Polatçı, 2007; Şahin, 2019).

**1. Durumun Strese Götürme Derecesi:** Bu aşamada durum ya da durumların birey üzerinde strese yol açma düzeyi ortaya konmaya çalışılır. Bireyin yeterliliklerinin algıladığı ya da gerçek örgütsel beklentileri karşılamaması ve bireyin işinin kendi beklentileri, gereksinimleri ve değerleriyle örtüşmemesi bireyde stres yaratan iki temel durumdur. Stresin düzeyini bireye ve örgüte dair etmenler arasındaki uyumsuzluk düzeyi belirlemektedir.

**2. Algılanan Stres Düzeyi:** Kişinin hayatında stres yaratan hangi durum karşında bireyin kendini stres altında hissettiğini yani bireyin algıladığı stresi ifade eden aşamadır. Bu aşamaya geçme durumu rol ve örgüt unsurlarının yanı sıra bireyin alt yapısına ve kişiliğine de bağlıdır.

**3. Strese Tepki:** Stres karşısında gelişen, bireye ve örgüte dair unsurların belirleyici olduğu, psikolojik, fizyolojik, davranışsal tepkilerin görüldüğü aşamadır.

**4. Strese Verilen Tepkinin Sonucu:** Yaşanan stres karşısında bireyin vermiş olduğu tepkilerin sonucunu içeren aşamadır. İş yapma düzeyinde değişme, iş doyumsuzluğunda artma, işi bırakma ya da işten kovulma, psikolojik ve bedensel sağlığında bozulma sonuçlarıyla karşılaşılabilir. Yaşanan çok boyutlu ve devamlı stres durumu tükenmişliğe yol açar.

#### **2.1.4.5.Pines'in Tükenmişlik Yaklaşımı**

Bu yaklaşıma göre bireyler yaptıkları işlerin yarar sağlayacağını ve işin varoluşlarını anlamlı kılacağını düşünürler. Bu düşünceyle idealist ve çalışma motivasyonları yüksek bir şekilde görev yapan bireylerin yaptıkları işin varoluşsal anlam gereksinimlerini gidermediğini fark etmeleri tükenmişliği beraberinde getirecektir (Şahin, 2019).

Tükenmişlik, güçsüzlük ve yorgunluk durumlarını içeren fiziksel tükenme, çaresizlik ve hayal kırıklığı hislerini barındıran duygusal tükenme, bireyin kendine, yaptığı işe ve diğer bireylere karşı olumsuz tutumlarını barındıran zihinsel tükenme olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Şahin, 2019; Yıldız, 2015).

İş ortamındaki destekleyici ve engelleyici unsurların dengesinin, çalışanların bunları algılayış biçiminin, bireylerin motivasyon düzeylerinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ve bu durumun işi veya mesleği bırakma sonuçlarını doğurabileceği ifade edilmiştir (Şahin, 2019; Polatçı, 2007).

#### **2.1.4.6.Meier'in Tükenmişlik Yaklaşımı**

Temelini Bandura'nın, kendine dair olumlu düşüncelere sahip olan ve amaçlarının bilincinde olan bireylerin, hayatları üzerinde etki edebilecek olayları kontrol edebilirliğine dayanan "öz yeterlilik" modelinden alan yaklaşımdır. Scott Thomas Meier (1983) tükenmişliğin; kişinin işine dair olumlu pekiştirici beklentisinin, bu pekiştiricileri kontrol etme beklentisinin düşük olduğu ve bu kontrolü sağlayacağına dair kişi kendini yeterli bulmadığı zaman tekrar eden iş deneyimlerinin ürünü olduğunu ifade etmiştir (Polatçı, 2007; Toğa, 2016).

Meier, tükenmişliğin bir stres süreci olduğunu ve zamanla geliştiğini belirtmiştir. Bilişsel ve davranışsal açıdan ele aldığı tükenmişliği pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme süreci olarak dört boyutta değerlendirmektedir (Baysal, 1995; Güven ve Sezici, 2016; Meier, 1983).

**1. Pekiştirme Beklentileri:** İşin bireyin amaçlarını gerçekleştirip gerçekleştirmediğine dayanan ve yerine getirilmediklerinde işe duyulan memnuniyette azalmaya yol açan beklentilerdir. İşe duyulan memnuniyette azalma tükenmişliğe yol açmaktadır (Kaya, 2010; Polatçı, 2007).

**2. Sonuç Beklentileri:** Belirli sonuçlara yol açan davranışların neler olduğunun bilinmesi ve ortaya konması ifade edilmektedir (Kaya, 2010; Toğa, 2016).

**3. Yeterli Olma Beklentileri:** Belirli sonuçlara yol açtığı bilinen davranışların yapılması yeterliliğidir. Bireyin hedeflediği işi yapabileceğine dair yeterlilik algısındaki düşüklük, tükenmişliğe sebebiyet vermektedir ( Polatçı, 2007; Toğa, 2016).

**4. Bağlamsal Bilgi İşleme Süreci:** Beklenti türlerinin etkileşimi sonucunda bir sistem ortaya çıkmaktadır. Bağlamsal işleme süreci, kişinin iş yaşamına dair hissettikleri, düşündükleri, davranışları ve kişinin öğrenme şekli gibi bilişsel faktörlerin tükenmişlikteki yeriyle ilgilidir (Baysal, 1995; Polatçı, 2007).

#### **2.1.4.7.Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı**

Diğer bireylerle sürekli iletişim halinde olunan ve duygusal taleplere maruz kalınan bir iş sebebiyle görülen yorgun, ümitsiz ve çaresiz hissetme durumunun kişinin yaşamına, işine ve diğer kişilere yansımaları şeklinde yapmış olduğu tükenmişlik tanımı literatürde yaygın kabul gören Christina Maslach'ın yaklaşımına göre psikolojik sendrom olarak ele alınan tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olarak üç boyuttan oluşmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009; Baysal 1995; Dincerol, 2013; Maslach ve Jackson, 1981; Torun, 1995). Duygusal tükenmenin Maslach'ın tükenmişliğinde temeli oluşturduğu, duyarsızlaşmanın ve kişisel başarıda düşmenin tamamlayıcı olduğu ifade edilir (Baysal, 1995; Torun,1995).

**1. Duygusal Tükenme:** Bireyin çalışma hayatında yaşamış olduğu yoğun stresin duygusal yorgunluğa sebebiyet vermesiyle görülen ve bireyde duygusal kaynaklarını tükettiğini hissettikçe kendini işe verememe, işine dair sorumluluk alamama gibi düşünceleri beraberinde getiren boyuttur. Depresyon, yorgunluk, somatik belirtiler ve aşırı alkol tüketimiyle karşılaşılan aşamadır (Baysal, 1995; Özışık, 2019; Torun, 1995).

**2. Duyarsızlaşma:** Bireyin görevi gereği etkileşimde bulunduğu insanlarla ilişkisini sınırlandırdığı, onlara karşı tutumlarında olumsuz değişikliklerin görüldüğü, hizmet verdiği insanlardan uzaklaşarak onları nesneleştirdiği boyuttur. Diğer bireyleri küçümseyen üslubun benimsenmesi, işe dair idealistik düşüncelerin ortadan kalkması, işe ve diğerlerine ilgisiz ve mesafeli oluş, iş yaparken esnek olmayan kuralları benimseme gibi durumlar gözlemlenir (Baysal, 1995; Polatçı, 2007; Torun, 1995).

**3. Kişisel Başarıda Düşme:** Bireyin işine ve diğerlerine dair geçmiş ve şimdiki tutumları arasındaki değişimin işine ve topluma sunduğu katkı açısından olumsuzluğa yol açtığı fark ettiği; işteki ve işi gereği etkileşimde bulunduğu insanlarla ilişkilerindeki başarı ve yeterlilik duygularında azalma yaşadığı boyuttur. Düşük benlik saygısı, üretkenlikte azalma, kişilerarası ilişkilerde problem yaşama durumlarıyla karşılaşılır (Baysal, 1995; Polatçı, 2007; Torun, 1995).

### **2.1.5. Tükenmişliğin Etkileri**

Tükenmişliğin bireyin yaşamında bedensel ve ruhsal açıdan olumsuz sonuçlar doğurduğu, bu olumsuzlukların da doğrudan ya da dolaylı olarak bireyin aile yaşamına ve iş yaşamına geçici veya kalıcı olumsuz yansımalarının olduğu ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Arslan, 2019; Toğa, 2016).

#### **2.1.5.1. Tükenmişliğin Bireysel Etkileri**

İş yaşamındaki yoğun stresin beraberinde getirdiği tükenmişlik, bireyin sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Birey bir yandan tükenmişliğin yol açtığı yorgun hissetme, uyku bozuklukları, iştahta azalma, sindirim problemleri, baş ağrısı gibi fiziksel sağlık sorunlarıyla baş ederken diğer yandan umutsuzluk, karamsarlık,

çaresizlik duygularının eşlik ettiği depresyon, kaygı, öfke kontrolünde zorluk ve sosyal ilişkilerdeki bozulmanın da yol açtığı olumsuz duygularla mücadele etmektedir. Tükenmişlik neticesinde bireyin kendisine ve işine verdiği değerde azalma görülmektedir. Sigara, alkol, madde kullanımı gibi davranışsal problemler de tükenmişliğin birey üzerindeki olumsuz sonuçlarındandır (Algül, 2014; Arslan, 2019; Çalgan, Yeğenoğlu ve Aslan, 2009; Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen-Kutanis, 2009; Toğa, 2016; Torun, 1995).

### **2.1.5.2.Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri**

Tükenmişlik etkisiyle duygusal ve zihinsel açıdan yorgunluk yaşayan bireyin sosyal ilişkileri de buna bağlı olarak zedelenebilmektedir. Gününün büyük kısmını işte geçiren bireyin evde işe dair devamlı hayıflanması ya da işe dair hiç konuşmayarak paylaşımda bulunmaması, yaşadığı yorgunlukla aile içindeki en küçük sıkıntıya dahi tahammülsüz davranması ve gergin olması gibi durumlar aile içindeki huzuru sekteye uğratabilecek, aile içi çatışmalara sebebiyet vererek, aile bireylerinin uzaklaşmalarına, aile birliğinin bozulmasına yol açabilecektir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Arslan, 2019; Toğa, 2016).

### **2.1.5.3.Tükenmişliğin Bireyin İş Hayatına Etkileri**

Tükenmişliğin yol açtığı bedensel ve ruhsal sağlık problemlerinin bireyin çalışma yaşamına olumsuz yansımalarının olduğu ortaya konmuştur. Tükenmişlik yaşayan bireyin, hizmet sunduğu bireyleri zihninde nesneleştirmesinin ardından bireylere sunduğu hizmetin kalitesinde düşüşün yaşanması, hizmet sunduğu bireylere yönelik ilgisizlik, saygısızlık gibi olumsuz tutumlar sergilemesi, bireyin motivasyonunda azalma ve yaptığı işte iyi olma çabasının ortadan kalması, bireyin dikkatinde azalmayla birlikte işe dair hatalarının artması, işe ve çalışılan kuruma hissedilen bağlılığın azalması, alınan izinlerin artması, işi bırakmaya yönelik düşünceler ve işten ayrılma gibi durumlar tükenmişliğin bireyin iş yaşamında görülebilecek olumsuz sonuçlarındandır (Algül, 2014; Ardıç ve Polatçı, 2008; Çalgan vd., 2009).

### 2.1.6. Tükenmişlik İle Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişliğin ne olduğu ve önemi kavrandıktan sonra tükenmişlik yaşanması durumunda onunla mücadelede bireysel ve kurumsal müdahale yöntemlerinin kullanılması, bireysel ve kurumsal açıdan yarar sağlayacaktır (Baysal, 1995).

Bailey (1985), duyguların düzenlenmesinin, sorun çözmenin, sosyal destekten faydalanmanın bireyin tükenmişlikle baş ederken kullandığı yöntemlerden olduğunu belirtmiştir. Bireyin işten ayrılmaya yönelik düşüncelerinin olması, iş tanımında düzenlemeye gitmesi, danışma desteğine başvurması, işten ayrılması, eğitimlere katılması bireyin tükenmişlikle mücadelede farkında olarak ya da olmayarak kullandığı bazı yöntemlerdendir (Baysal, 1995). Kendi gereksinimlerinin farkında ve tükenmişliğin ne olduğunun bilincinde olan, tükenmişliğin önemini kavramış bir bireyin bu durumla karşı karşıya kaldığında onunla başa çıkmak için kullanacağı pek çok müdahale yöntemi bulunmaktadır. Birey tükenmişlikle mücadele ederken kendisi için belirlediği kariyer hedeflerinin ulaşılabilirliğine ve yapmış olduğu iş miktarının normallğine dikkat etmesinin yanında yaşamış olduğu iş stresine sebebiyet verebilen diğer kişilerden uzaklaşarak, yaşamış olduğu sorunlara ilişkin zihinsel süreçlerini durdurarak, stresöre karşı mizah yolunu tercih ederek, bedensel gevşeme egzersizlerini kullanarak yaşamış olduğu gerilimi azaltabilir. Birey ailesinin ve yakın çevresinin dışlanmışlık hissi yaşamasına sebebiyet vermeden yalnızlık ve sakinlik ihtiyacını karşılamak için kendine iyi gelecek bireysel aktivitelere yönelebilir, iş hayatıyla ilgili yaşadığı sorunlara farklı bakış açıları geliştirmesine yardımcı olacak akranlarının, ailesinin desteğini alabilir, zorlayıcı iş sürecinde iş arkadaşlarının görüşlerini alarak onlara güven duyabilir, iş hayatıyla özel hayatı arasındaki sınırı koruyabilir, zaman yönetimine, stresle başa çıkmaya dair eğitimler alabilir (Baysal, 1995; Dincerol, 2013).

Tükenmişlikle başa çıkmak için kurumsal boyutta da uygulanabilecek pek çok unsur vardır. İşe çalışanı mesleki yeterliliğine göre almak ve oryantasyon faaliyetlerine önem vermenin yanında bireylerin yapmış oldukları görevin sınırlarının netleştirilmesi, bireyin hizmet süresine ve hizmet verdiği kişi sayısına ilişkin düzenlemelerin yapılması, çalışma sürelerine ve maaşa ilişkin iyileştirmelerin yapılması, iş yükünün adaletli



şekilde paylaşılması, çalışanlarla yapılan toplantıların işlevsel hale getirilmesi, çalışanların iş ilişkilerinin iyileştirilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması tükenmişlikle mücadelede katkı sunacak yöntemlerdendir (Arslan, 2019; Baysal, 1995; Dicerol, 2013).

## **2.2.Eylemlilik**

### **2.2.1.Eylemlilik Kavramı ve Kuramsal Temelleri**

Eylemlilik, sosyoloji, psikoloji, antropoloji gibi sosyal bilimlere konu olan bir kavramdır. Amaçlılık, seçim, özgürlük, yaratıcılık, benlik, güdülenme gibi kavramlarla birlikte ele alınabilmektedir (Atak, 2010; Emirbayer ve Mische, 1998). Eylemlilik, fenomenolojik yaklaşımda amaçlılık, feminist yaklaşımda özgürlük ekseninde değerlendirilirken kimlik gelişimindeki önemine vurgu yapılan bakış açıları da olmuştur. Farklı yaklaşımlarda eylemliliğin ele alınma şekli değişse de yapılan tanımlar, bireyin kendi başına davranması ve eylemlerinde özerk olması noktalarında buluşmuştur (Atak, 2011).

Kişinin sorumluluğunu alması temeline dayanan eylemlilik, kavramı son yıllarda psikososyal bir değişken olarak psikoloji literatüründeki araştırmalara konu olsa da geçmişte yaygın olarak sosyologlarca incelenmiştir ve kuramsal bilgiler ortaya konmuştur (Atak, 2011; Demirbozan, 2018). Bireylerin kendi yaşam koşullarını ne kadar denetleyebildiği veya yaptıklarının kendi denetimleri dışındaki toplumsal kuvvetin neticesi olup olmadığı konusu yaygın olarak toplum bilimlerinde özellikle de sosyolojide yıllardır süren bir tartışma konusudur. İnsan eylemi-toplumsal yapı tartışması bir çıkmaza dönüşmüştür. Toplum mu bireyleri meydana getirir yoksa birey mi toplumları meydana getirir sorusuna yıllar boyu farklı bakış açılarıyla yaklaşılmıştır (Giddens, 2008). Yapının bireyden önce var olduğunu, toplumun kişisel eylemlerin toplamından daha fazlası olduğunu, toplumun ve bireyin mutlu oluşunda dışsal sınırlandırmalarına yani eylemlerimiz üzerinde toplumsal etkilerin kısıtlayıcılıklarına dikkat çeken yaklaşımların yanı sıra eyleme öncelik atfeden yaklaşımlar eylem sahibinin maksimum potansiyeline erişmesindeki dışsal sınırlandırmaların olmaması

koşulunu vurgular. Birey, yalnızca biyolojik yapısı olan ya da dış unsurlardan etkilenen bir canlı olarak tanımlamaktan öte; kimliğinin yapmış olduğu tercihlerin, almış olduğu kararların ve yaratıcılığının bir ürünü olduğunun bilincinde olan, evren konusunda bilgili, davranışlarının farkında ve amaçlı olan bir aktör olarak tanımlanmaktadır. (Atak, 2010; Civan, 2016; Giddens, 2008).

Sosyal bilimlerin kişilerin anlamlı eylemlerini ve bu eylemlerin hayat bulduğu sosyal alanların yapı özelliklerini ele almak gerektiği, yapı ve eylem arasında karmaşa yaşanmasına son verilmesi gerektiği, yapı ve eylemin karşılıklılığı vurgulanmıştır. İnsanın eylemin kendisiyle sınırlı olmadığı, eylemlerini inşa ederken toplumla bağlantılarının olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Atak, 2010; Giddens, 2008; Gündoğan, 2013).

### **2.2.1.1.İnsan Eylemliliği**

İnsan eylemi ve toplumsal yapı tartışması, insan eylemliliği olgusunu karşımıza çıkarmaktadır. İnsan eylemliliği, değişik toplumsal yapılarda ve farklı zaman dilimlerinde yani değişen tarihsel durumlarda meydana gelen problemlere karşı birey tarafından sergilenen tepki, başa çıkmadır. İçinde bulunduğu bağlamı eylemleriyle biçimlendirebilen bireyin verdiği tepkiler alışkanlıklar, hayaller ve yargılar vasıtasıyla şekillenmektedir (Atak, 2010; Gündüz, 2018).

İnsan eylemliliği, kişinin andaki eylemlerini geçmişi ve geleceği göz önünde bulundurarak şekillendirir. Bir şeyi değiştirme ya da başarabilme kapasitesi olan eylemlerin amaçlı oluşu insan eyleminin önemli bir özelliğidir. Eylemlilik içsel özneliği ve toplumsal etkileşimi barındırmaktadır ve bireyin toplumsal ilişkileri dönüştürebilme yetisinin gerekliliğinden ve farklı davranabilme kapasitesinden söz edilir. Kişiler farkında oldukları faaliyetlerle, farkında olmadan kendi faaliyetlerini biçimlendiren yapıları tekrar üretirler (Atak, 2010; Atak, 2011; Yazıcı, 2019).

Bütünleştirme, yansıtma, pratik değerlendirme insan eylemliliğinin üç unsurudur. Bireyin eylemlerini etkili kılmak için geçmiş fikirlerine ve eylemlerine bağlı kalması bütünleştirme; bireyin geleceğe dönük eylemlerini hayali şekilde ortaya koyması

yansıtmaya; bireyin ihtimal dahilindeki eylemlere pratik yargılama yapması yani beklenen ve beklenmeyen durumları yanıtlaması pratik değerlendirmedir (Atak, 2010).

### **2.2.1.2. Kişisel Eylemlilik**

Sosyolojik ve psikolojik bir kavram olarak incelenen eylemlilikte, birden fazla yapı içeren ve bireyin kendi özelliklerini içeren insan eylemliliğinin alt boyutu olarak kişisel eylemlilik kavramıyla karşılaşılmaktadır (Atak, 2010; Civan, 2016). Eylemli kişilik, bireyin hayatına ilişkin sorumluluk duymasını, hayatıyla ilgili kararlarını kontrol edebilmesini ve bu kararlarına ilişkin sorumluluk inancını, hayatındaki problemlerde başa çıkabilmesini ve seçimini yaptığı hayat doğrultusunda ilerlemesine yönelik hissettiği güveni içermektedir (Atak, Kapçı, Çok, 2013a).

Psikoloji literatüründe eylemliliğe ilk yer verenlerden biri Erikson olmuştur (Atak, Kapçı, Çok, 2013b). Bireyin psikolojik gelişimini aile sınırlarından kurtararak topluma açan Erik Erikson, bireyin şahsı ve sosyal çevresiyle dengesinin önemine vurgu yapan kuramında; sağlıklı bir kişilikte dışarıdan edinilen bilgilerin düzenlenmesinin ve algılananların değerlendirilmesinin, bilinç düzeyine yansıtılacak anıların seçilmesinin, bireyin davranışlarını uyum sağlayıcılık doğrultusunda yönetmesinin, gelecek için proje yapmasının ego ile mümkün olduğunu belirtmiştir. Bireyin içinde yaşadığı toplumdan etkilense de yapmak istediğini yaptığı ve olmak istediği kişi olduğundaki gerçek mutluluğundan bahsetmiştir. Kimlikte tutarlılığa eylemliliğin katkısı olacağına dikkati çekmiştir (Corey, 2008; Geçtan, 2002; Yazıcı, 2019). Sonuç olarak psikososyal gelişimde özgürlük, kişisel seçim ve özerk eylemde bulunma anlamını taşıyan eylemlilik kavramını vurgulamıştır. (Atak, 2010; Atak, 2017).

Eylemlilik, bireyin kendi isteğiyle ve yapabileceğine duyduğu inançla harekete geçtiği; kişinin kendi gelişiminde söz sahibi olduğu ve kendi yaptığı seçimlerin sonuçlarını kabullendiği, bir kişilik yapısıdır (Atak vd., 2013a; Uçar; 2017) Eylemli kişiliğin öz yeterlilik, öz saygı, iç denetim odağı ve yaşam amaçları boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşan bir yapı olduğu belirtilmiştir (Côté, 1997).

### **2.2.1.2.1. Kişisel Eylemliliğin Boyutları**

**1. Öz Yeterlilik:** Bireylerin bir eylemi gerçekten yapabileceklerine inanç duyduklarında onu yerine getirebildikleri belirtilir (Burger, 2006). Bireyin eylemleriyle istenen etkiyi meydana getirme gücüne sahip olduğu inancı, engeller karşısında harekete geçmesi için teşvik edicidir ve eylemliliğin temelinde öz yeterliliğin yer aldığı belirtilir (Benight ve Bandura, 2004).

Öz yeterlilik, Bandura'nın davranışları meydana geldiği ya da farklılaştığı sosyal çevrelerde incelemesiyle ortaya koyduğu sosyal öğrenme yaklaşımının temel kavramlarından biridir ve kendine yetme, kendine yeterlilik, öz yetkinlik olarak da karşımıza çıkabilen içsel durumu ifade eden bir kavramdır (Schultz ve Schultz, 2007). Öz yeterlilik, bireyin görevlerini yerine getirme ya da bitirme kabiliyetine (Bee ve Boyd, 2009) , bir sorunu çözmek için belirli davranışları düzenleme, yapma yeteneğine (Plotnik, 2009) ve bir durumu gerçekleştirebileceğine, istenen sonuçlar elde edebileceğine duyulan inançtır (Santrock, 2011). Bireyin neleri yapabileceğini bilmesinden farklı olan öz yeterlilik neleri yapmak için yeterli olduğunu düşünmesi, davranışlarını gereken düzeye getirmek için bireyin kendi potansiyeline duyduğu inançtır (Schunk, 2011).

Kendine yetme duygusu, bireyleri farklı yönlerden olumlu etkileyen bir özelliktir. Yeterliliğinin yüksek olduğuna inanan bireylerin, engellerle başa çıkmada daha güçlü oldukları, yaptıkları işlerde, eğitim veya çalışma hayatında başarılı olmalarına yönelik özgüvenlerinin ve verimliliklerinin yüksek olduğu, bedensel ve psikolojik sağlıklarına özen gösterdikleri, kaygıdan etkilenme durumunun düşük olduğu, kişisel amaçlarının yüksek olduğu ifade edilmektedir (Schultz ve Schultz, 2007).

Öz yeterliliğin bireyin kendi kontrol yeteneğine inancı yönüyle, eylemliliğin bireyin yaşamı ve kendisi üzerinde kontrolü olabileceğine yönelik inancının benzerliğine dikkat çekilmekle birlikte kendini yeterli bulmanın bireyin eylemlilik potansiyelini artıran bir özellik olduğu ortaya konmuştur (Atak, 2011).

**2. Öz Saygı:** Hümanist yaklaşıma sahip olan araştırmacılar, bireylerin kendilerine dair düşünceleri, kendilerini mevcut halleriyle kabul edişleri, kendilerine saygı duymaları gibi konularla ilgilenmişlerdir (Burger, 2006). Bireyin kendini yani benliğini genel değerlendirme yolu olarak ele alınan öz saygı alanyazında benlik saygısı, benlik imajı olarak da karşımıza çıkmaktadır (Santrock, 2011). Kavramın genel kabul gören bir tanımı olmamakla birlikte, yapılan tanımlarda kendini kabul etme, yeterlilik, kendini sevme manalarında ortaklık sağlanmıştır (Atak, 2011).

Öz saygı bireyin kendine değer atfetmesi, kendine dair değerlendirme yapması anlamını taşımaktadır. Her bireyde düzeyi farklılık gösteren öz saygının ölçütünün hedeflenenler ile ulaşıldığı düşünülenlerin örtüşmeme düzeyi olduğu ifade edilir. Kişinin olmayı isteği ve olduğunu sandığı kişi arasındaki örtüşmezliğin yani ideal benliği ile algıladığı gerçek benliği arasındaki farkın az olması öz saygının yüksek olduğunu gösterir (Bee ve Boyd, 2009).

Bireyin kendine duyduğu saygının onun okul, iş hayatı ve bu yaşantılarında verdiği tepkileri etkilediği ifade edilmiştir. Öz saygısı yüksek olan kişilerin benliğini güçlendirme güdüsüyle, iyi görünme ve saygınlık gereksinimlerini karşılamaya yönelik hareket ettikleri; öz saygısı düşük olan bireylerin kendini koruma güdüsüyle hareket ettikleri belirtilir (Burger, 2006).

Bireyin kendine yönelik algısının olumlu veya olumsuz oluşunu eylemliliği üzerinde etki edeceği ifade edilmektedir (Demirbozan, 2018). Öz saygının bireyin kendini sevmesi, kendine değer vermesi anlamalarını taşıdığı ve söz konusu bu özellikleri eylemli bir kişinin de benliğinde barındırarak kendine ve hayatına yön verirken kullandığı temel özelliklerden olduğu ortaya konmuştur (Atak, 2011).

**3. İç Denetim Odağı:** Davranışçı yaklaşımın fayda sağlasa da insan davranışlarını açıklamada yeterli olmadığı görüşüne sahip olan Julian B. Rotter sosyal öğrenme teorisinde, bireyin tepkilerini öngörebilmenin ve kişiliği açıklayabilmenin algı, beklenti, değer gibi kavramları da ele alarak mümkün hale geleceğini belirtmiştir (Burger, 2006). Birey, belirli olmayan ya da yeni bir durumla karşı karşıya kaldığında nasıl davranacağını kestirmek için eylemlerinin karşılığı olarak ne sıklıkta ödüllendirilip

cezalandırılacağına yönelik inançlarını oluşturan genellenmiş beklentilerini kullanmaktadır. Genellenmiş beklenti kavramı beraberinde alan yazında denetim odağı, kontrol noktası olarak da yer bulan kontrol odağı kavramını getirmektedir (Burger, 2006; Schunk, 2011).

Bireyler yaşadıkları neticelerin kendi davranışlarına bağlı ya da davranışlarından bağımsız oluştuğuna inanmaktadır. Bireyin başına gelenlerin kaynağını şans, diğerleri gibi kendisi dışındaki ögelerle açıklaması kontrol odağının dışsal olduğu, başına gelenlerin kaynağını kendi eylemleri ve kişisel özellikleri olarak açıklaması kontrol odağının içsel olduğunu göstermektedir (Burger, 2006; Rotter, 1966; Schunk, 2011).

Denetim odağının içsel ya da dışsal olması bireylerin davranışları üzerinde etki yaratır. İç denetim odağına sahip olan kişiler, kendi hayatlarının sorumluluklarını alırlar. Bunun yanında araştırmalar iç denetim odaklı bireylerin, psikolojik ve fiziksel anlamda diğer gruba göre daha sağlıklı olduğu, kaygı yaşama ve depresyona girme durumlarının daha az olduğu, eğitim hayatında daha başarılı oldukları, öz saygılarının daha yüksek olduğu, sağlıklı ebeveyn tutumları sergiledikleri, sosyal becerilerinin gelişmiş olduğunu göstermektedir. (Schultz ve Schultz, 2007).

İç denetim odağının eylemlilik potansiyelini arttıran ögelerden biri olduğu belirtilmektedir. Eylemli kişiliğin ve iç denetim odağına sahip olma özelliğinin bireyin davranışının sebebinin kendisi olduğunu düşünmesi, davranışının sorumluluğunu alması yönleriyle örtüştüğü ifade edilmektedir (Atak vd., 2013a; Côté, 1997).

**4. Yaşam Amaçları:** Kavramsal olarak Crumbaugh ve Maholick tarafından ileri sürülen yaşam amaçları değişkeni, bireyin hayatındaki kısa ve uzun vadeli hedeflerine dikkati çekmektedir Yaşam amaçları kavramı temelini varoluşçu felsefeden ve hümanist psikolojiden almaktadır (Atak, 2010).

Varoluşçu yaklaşım, anlamlılık hissinin ve yaşamda amaçlılık için çaba göstermenin insanı diğer canlılardan ayıran özelliklerden biri olduğunu belirtir. Bireyin hayatında anlam bulamamasıyla yaşayacağı kaygı duygularının, bireyin hissedeceği boşluk ve sıkıntının önüne geçecek bir yaşam şeklinin geliştirilmesini hedeflemektedir (Burger, 2006; Corey, 2008). Varoluşçu psikolojinin önemli isimlerinden olan Frankl, bireylerin

kendi idealleri ve değerleri için yaşayabilme becerisine sahip olduğunu ifade etmiştir. Yaşama sebebini bilen kişilerin yaşadığı sıkıntılarla başa çıkmada zorlanmayacağı fikrini temel almış ve kişinin amaç ararken psikolojik engellenme duygusu yaşayacağı görüşleriyle yaşam amaçları kavramının ortaya konmasında etkili olmuştur. (Atak, 2010; Corey, 2008; Frankl, 2017).

Varoluşçu yaklaşımda bireyin eylemlerinden sorumlu olduğu, hayatının planlamasını ve yönetimini kendisinin yapması gerektiğini belirtilir. Varoluşçu felsefenin etkisinin yadsınamadığı hümanistik yaklaşımda da bireyin eylemlerinden büyük ölçüde sorumlu olduğu, eylemlerinin kararını verebildiği, kendi hayatında aktif rol oynadığı görüşünü kabul etmektedir (Burger, 2006; Corey, 2008). Bir bireyin yaşam amaçlarının varlığı eylemliliğinin üzerinde rol oynamaktadır. Eylemli bir bireyin de hayatına yön vermede, aldığı kararları uygulamada etkin olduğu düşünüldüğünde, yaşam amaçlarının varlığının da eylemli oluşu olumlu yönde destekleyeceği belirtilmektedir (Atak, 2010; Cote, 1997).

### **2.2.2.Eylemli Kişilik zelliklerinin alışma Hayatındaki Yeri**

Bireyin benliğine saygı duyması, yaşam amaçlarının olması, kontrol odağının içsel olması ve kendini yeterli görmesi gibi özelliklerin eylemli kişiliği oluşturan yapılar olduğu bilinmektedir. Eylemli kişilik özelliklerinin bireylerin karşılaşabilecekleri mesleki problemlerle mücadele etmede de kişiye yardımcı olduğu belirtilmektedir (Atak, 2011).

Eylemli kişiliğin alt yapısını oluşturan kavramlardan biri olan öz yeterlilik ile ilgili farklı çalışma alanlarına yönelik araştırmalar değerlendirildiğinde; Demir (2020), z yeterlilik algısının bireyin işine yönelik tutum ve davranışlarını olumlu şekilde etkileyeceğini ve bireyin görevlerine ilişkin çabasını, işe yönelik memnuniyetini ve bağlılığını arttırdığı belirtir. Bolat (2011), z yeterlilik inancı yüksek olan çalışanların sahip oldukları bilgi, beceri gibi donanımlarına, görevlerini yerine getirecek mevcut potansiyellerine güvenerek kendilerinden beklenen performansı gösterme olasılıklarının daha fazla olduğunu belirtir. z yeterlilik inancı düşük olan çalışanların

performanslarının da düşük olabileceği ifade eder. Akşit-Aşık (2016) yapmış olduğu araştırmayla bu görüşü destekler ve çalışanlarda öz yeterlilik algısının yüksek olmasının iş performansını arttırdığını ortaya koyar. Karahan ve Uyanık-Balat (2011), çalışanlarda öz yeterlilik algılarının artmasının tükenmişliği azalttığını belirtirken Buluç ve Demir (2015), öz yeterlilik inançlarının yükselmesinin bireyde iş doyumunu arttıracaklarını ortaya koymuştur.

Öz saygının çalışma yaşamındaki yeri incelendiğinde bireylerin kendilerine duyduğu saygının iş doyumunu olumlu etkilediğiyle karşılaşılmıştır. Aslan-Yılmaz ve Dönmez (2013), bireylerde öz saygının iş doyumunu arttırdığını ifade etmiştir. Benlik saygısının çalışan bireylerde tükenmişliği azaltan bir faktör olduğu da ifadeler arasındadır (Sönmez, 2013).

Bireylerin çalışma hayatında işlerinden veya iş arkadaşlarından kaynaklı karşılaştığı zorluklarla mücadele ederken ve problemi çözerken içsel denetim odağına sahip olmalarının fayda sağlayacaktır ( Aslan-Yılmaz ve Dönmez, 2013). Yapılan araştırmalar çalışanların iç denetim odağına sahip olmasının iş doyumunu (Kaplan-Güler, 2016; Uslu, 1999) ve iş doyumuyla birlikte iş motivasyonunu (Uzunkoca, 2017) arttıracaklarını göstermektedir.

Bireylerin iş hayatında da amaçları vardır. Bireyin amaçlarının olması, başa çıkmaya çalıştığı durumlarda motivasyonunu artırıcı ve bireyin kapasitesinin ortaya çıkmasına yardımcı bir durumdur (Eryılmaz, 2012). Bireylerin yaşam amaçlarının olmasının bireyin meslek seçiminde etkisi olacağı, anlamı ve amacı olan bir yaşamın da bireylerin mesleklerine karşı tutumlarını da olumlu yönde etkileyeceği ifade edilir ( İkiz, Asıcı ve Kaya, 2018).

## **2.3.Yaratıcılık**

### **2.3.1.Yaratıcılık Kavramı**

Yaratıcılık, tarih boyunca insana has bir özellik olarak var olan, pek çok yeniliğe ve ilerlemeye insanların ihtiyaçları doğrultusunda kaynaklık eden, düşünürlerin, bilim



insanlarının, sanatçıların üzerinde doğrudan ya da dolaylı olarak önemle durduğu bir olgudur. Yaratıcılığa dair farklı uzmanlarca tanımlar yapılarak farklı görüşler ortaya konulmuştur (Çamsarı, 2019; Kılınç, 2019; Şahin, 2016; Uygur-Celep, 2020). Yaratıcılığa bazı tanımlarda doğurmak, meydana getirmek vurgusu yapılırken bazılarındaysa yaratıcılık buluş, yenilik ve farklılık kelimeleriyle bir olarak ele alınmıştır. Kimine göre yaratıcılık, farklı konulara ilişkin var olmayan ve yarar sağlayacak fikirler üretimi, cesaretli bir düşünceyken kimine göre bilinenlerden hareketle yeni ve değişik fikirler üreterek başarıya götüren yetenektir. Bazıları yaratıcılığı bireylerin mevcut sorunlara sıra dışı çözümler bulduğu farklı yeteneklerin karışımı olarak tanımlamışken bazıları düşünce, nesne ve buluşlar açığa çıkması için kabul edilen değerler ya da eleştirel bakarak yeni önermeler ortaya koymak olarak tanımlamıştır (Bozça, 2019; Kılınç, 2019; Uygur- Celep, 2020; Yılmaz, 2019 ).

Yaratıcılık bilimsel bir keşif meydana getirme, problem çözme şekli, yeni, faydalı ve motivasyonu yüksek bir düşünme biçimi olarak tanımlanmıştır (Yalçın, 2013). Farklı tanımlarında yaratıcılık, süreç, ürün veya kişilik yapısı ekseninde ele alınmış ve bu tanımlarda en temelde, yenilik ortaya koyma durumu dikkati çekmiştir (Kesici ve Önçel, 2015).

### **2.3.2.Yaratıcılığın Kuramsal Temelleri**

Yaratıcılık kuramsal olarak ayrı bir kavram şeklinde ele alınmadan önce yapılan bazı çalışmalarda dolaylı olarak yer bulduğu ifade edilir. Bazı kaynaklarda, Charles Robert Darwin tarafından ortaya atılan Evrim teorisi kapsamında canlıların hayatta kalabilmelerini sağlayan kalıtsal özelliklere erişebilme yani çevreye uyum süreçlerinin yaratıcı problem çözme ile paralel olduğundan söz edilmektedir. Bu teori sonrasında Galton'ın da, üstün yetenekli bireyler üzerinden kalıtsal yeteneği incelediği, yeteneğin tüm bireylerde potansiyel olarak var olacağına dair görüşleriyle yaratıcılık çalışmalarına yeni bir perspektif kazandırarak gelişimsel yaratıcılık kuramlarına dayanak oluşturduğu ve çevrenin yaratıcılık üzerindeki önemini ortaya koyduğu ifade edilmektedir (Kalı-Soyer, Yalın ve Kömürcü, 2018).

Psikoloji tarihinde yaratıcılığın kuramlardaki ve bilimsel araştırmalardaki yeri yadsınamaz. Psikanalitik kuram, yaratıcılığa dair ifadelerini kişilik ekseninde savunma mekanizmalarıyla çerçeveslendirerek yaratıcılığın, bireyin bilinçaltında bulunan duygularının gün yüzüne çıktığı bir süreç olduğunu belirtmiştir. Psikanalitik kuramın kurucusu kabul edilen Sigmund Freud, yaratıcılığın libido enerjisi ve bilinçaltı arasındaki çatışmadan kaynaklandığını, savunma mekanizmasıyla ortaya konan bilinçdışı bir durum olduğunu ifade etmiştir (Onur, 2018; Soysal-Acar, Coşkun-Düzakın, 2019).

Ortaya konan ürünlerin kaynağını sanatçının bilinçaltı olarak açıklayan düşünürlerden bir diğeri Carl Gustav Jung'dur. Jung, yaratıcılığın kaynağının sosyal yaşantı ve anların birikimi olan kollektif bilinçdışı olduğunu, bilinçli olmayan şekilde ortaya konan kişisel bir yetenek olduğunu ifade etmiştir. Rüyaların kişinin yaratıcı tepkileri olduğunu belirtmiş ve kişinin orta yaşlarda bilinçaltı ile yüzleşmesinin rüya mesajlarını da göz önünde bulundurarak yaratıcı etkinliklerle yapılabileceğini ortaya koymuştur. Adler de yaratıcılığı beklenmedik bir zamanda kendini gösteren travmatik bir yaşantı olarak tanımlamaktadır. Bütün bireylerdeki çabanın temeli olan aşağılık duygusunun yaratıcılığın kaynağı olduğunu belirtmektedir. Yaratıcılığın bireyin çocukluğundan beri eksikliğini hissettiklerini dönüştürerek tamamlaması durumu olduğunu belirtmektedir. Otto Rank ise bilinçaltı süreçlerin yanı sıra bilicinin de yaratıcılıkta etkisi olduğunu belirtmektedir (Corey, 2008; Onur, 2018; Soysal-Acar ve Coşkun-Düzakın, 2019).

Varoluşçu yaklaşıma göre yaratıcılık, bireyin hayatına anlamlılık duygusu kazandıran bir olgudur ve sadece sanatla sınırlandırılmaz. Yaratıcılığın varlığı bilim, bürokrasi, günlük işler ya da kişilerarası ilişkiler gibi hayatın tüm alanlarında değerlendirilir (Yalom, 2013). Varoluşçu düşünürlerden Rollo May içimizde sonu olmayan bir mücadelenin mevcut olduğunu, var olmanın cesaret gerektirdiğini belirtirken ölüme meydan okumanın gerekliliği kadar hayatın gerçeği olan ölümlle yüzleşmesinin gerekliliğini de vurgular. Özgürlüğün gizi olduğu için tam anlamıyla kavranamayacak olan yaratıcılığın ölümsüzlüğe yönelen duyguların sonucu olarak ortaya çıktığını belirtir (Aydın, 2019; Corey, 2008).

Varoluşçu felsefeyle ve Adler'in kişilerin en iyiye varabilmek için daima çabalaması düşüncesiyle görüşlerini temellendiren hümanistik yaklaşımın yaratıcılık açıklamasında, kendini gerçekleştirme, benlik gibi bireyin potansiyeline dikkati çeken kavramlar ele alınmakta, bireyin yaşamını dilediğince yönetebileceğine ve içsel mutluluğa vurgu yapılmaktadır. Bu yaklaşımda her bireyin yaratıcı özelliklerle dünyaya geldiği, kabul edici ve stresi olmayan uygun şartlar altında bunu açığa çıkarabildiği, yaratıcılığın istenen davranışlardan biri olduğu ifade edilmektedir (Aydın, 2019; Onur, 2018; Yalom, 2013).

Varoluşsal yönelimli ve hayat için anlamın esas olduğu görüşünü savunan ve gelecekte gerçekleştirilecek anlamlara yoğunlaşan logoterapiyi ortaya koyan Victor Frankl, yaratıcılığı kişisel anlam sistemleri bağlamında ele almış ve tüm bireylerin bireysel olarak ortaya koyduğu yaratıcı bir faaliyet, sanat ya da bilge bir çaba olarak tanımlamıştır. Bir eser yaratmanın da yaşamın anlamını keşif yollarından olduğunu belirtmiştir (Frankl, 2017; Yalom, 2013)

Hümanistik ekolün önemli isimlerinden olan Carl Rogers, kişilerin yaşam amacının mevcut potansiyellerini tam olarak kullanmak olduğunu belirtir. Bireyin yaratıcılığının da amaca dönük ve bilinçli bir süreç olduğunu, bireyin yaratıcılığında kendini kabulünün, empatik oluşunun, duygu sezgisinin, yaşantılara açık olmanın belirleyici olduğunu altını çizer. Yaratıcılığın yüksek seviyede olmasının ruhsal açıdan sağlıklı ya da kendini gerçekleştiren bir bireyin özelliği olduğu belirtilir (Aydın, 2019; Burger, 2006; Onur, 2018; Schultz ve Schultz, 2007).

Eric Fromm'a göre bir ihtiyaç olan yaratıcılık, bireyin benliğinden yola çıkarak deneyimlerinin farkında oluşu ve bunlara tepki verışı ile kaygı unsurlarının üstesinden gelme çabası, bireyin yeniye yönelmesi olarak değerlendirilmektedir. Yaratma ve yargılamanın bireyi diğerlerinden ayıran durumlar olduğunu belirten Fromm, yaratıcılığın gelişimini toplum tarafından şahsa sunulan imkânlarla bağlamaktadır (Akçum, 2005; Kılınç, 2019; Onur, 2018; Yalom, 2013; Yapıcıoğlu-Ayaz, Kıvanç ve Safarov, 2019).

Yaklaşımını bireyin kendini gerçekleştirme olgusuyla temellendiren Abraham Maslow, yaratıcılığın bireyin hiyerarşiye göre sıralanan gereksinimleri arasında üstlerde yer alan estetik gereksinimlerinden olduğunu ve bireysel bir uğraş olmadan, kendiliğinden açığa çıktığını ve ruhsal açıdan sağlıklı tüm bireylerin yaratıcı olabileceğini ifade etmiştir. Bir yetenekle ve üretkenlikle özdeşleşen yaratıcılık ile kendini gerçekleştirme yaratıcılığı arasındaki farka değinerek kendini gerçekleştirme yaratıcılığının olağan işlere olağandışı yaklaşımla mümkün olduğunu belirtmiştir. Kendini gerçekleştirme yaratıcılığının hayata yaklaşma şekli olduğunu söyleyerek bir öğretmenin ya da iş adamının geliştirdiği yenilikçi yöntemlerin buna örnek olabileceğini ifade etmiştir (Aydın, 2019; Burger, 2006; Onur, 2018; Yalom, 2013).

Bireyin eylemlerinden, hislerinden ve fikirlerinden sorumlu olduğunu ifade eden Gestalt yaklaşımında yaratıcılık, yeniden yapılanma süreci olarak yer bulmuştur. Algılanan ve halledilmesi gereken problemlerin parçalara ayrılarak yeni bir bütün esasında baştan keşfedilmesi ve tekrar çerçeveselendirilmesi sürecinin yaratıcılığı meydana getireceği ifade edilmiştir (Onur, 2018; Sungur, 1988; Voltan-Acar, 2012).

Bilişsel yaklaşım, olguları ve bu olgulara dair bireylerin bildiklerini, gözlemlediklerini sistematik olarak bir araya getiren bu bilgi ve gözlemleri anlaşılır kılan bir açıklamadır (Türkçapar, 2012). Bu yaklaşıma göre yaratıcılık, bilişsel işlemlerin ve bunların eşgüdümünün neticesinde gelişme gösteren bir dengedir ve birey, süreç, meydana gelen eser kapsamında ele alınmaktadır. Bireylerin algılama, işleme ve anlamlandırma yetileriyle yaratıcı yönlerini aktif tuttuğu, verilerin düzenlenmesiyle ve esnek düşünce yoluyla sorunun çözüldüğü belirtilir. Sonuçta ise özgün değeri olan bir eser meydana gelmiş olur (Onur, 2018; Yılmaz, 2019).

İnsanların etkin olduğu her alanda yaratıcılık varlığını gösterdiği ve sürdürdüğü için çalışmalara konu olmakta bununla birlikte yaratıcılığa dair farklı yaklaşımlar ileri sürülmektedir. Yaratıcılığı ürün, çevre, birey ve süreç ekseninde ele alan Rhodes 4P Modeli, yaratıcılığı eğitsel süreç ve ürün ekseninde değerlendiren Csikszentmihayi'nin Sistem Modeli, Lubart ve Sternberg tarafından zekâ, bilgi, çevre, kişilik, motivasyon, düşünme stili öğeleriyle yaratıcılığın kendini gösterdiğinin öne sürüldüğü Yaratıcı

Yatırım Modeli son dönemlerde iş hayatında da karşılaşılan modern yaratıcılık yaklaşımlarındandır (Karabey ve Yürümezoğlu, 2015).

### **2.3.3.Yaratıcılığın Evreleri**

Yaratıcılık sürecinin ne olduğu ve nasıl gelişebileceği Graham Wallas tarafından 1926 yılında yayınladığı kitabı Düşünce Sanatında ortaya konmuştur. Wallas, kendi gözlemlerinden hareketle yaratıcılık sürecini problem çözme çerçevesinde ele almış olup zamanla üzerinde düzenlemeler yapılırsa da araştırmacılar tarafından geniş ölçüde kabul gören dört aşamayı hazırlık, kuluçka, aydınlanma, doğrulama olarak tanımlamıştır. (Akçum, 2005; Rothenberg ve Hausman, 1976; Sadler-Smith, 2015).

#### **2.3.3.1.Hazırlık Evresi**

Bireyin sorunu fark edip tanımladığı, soruna odaklanıp her yönüyle incelediği, hakkında bilgi topladığı yoğun uğraş gerektiren uzun süreli aşamadır. Mevcut konuya odaklanması bireyin sonuca ulaşması için gereken psikolojik hazır oluşunu destekleyecek, edinilen bilginin fazla oluşu bireyin yaratıcı fikirler üretmesini kolaylaştıracaktır (Özaşkın ve Bacanak, 2016; Yıldırım, 1998; Yıldırım, 2007).

#### **2.3.3.2.Kuluçka Aşaması**

Bilinenlerin sorunu oradan kaldırma yolunu üretmek için yeterli olmadığı, sorunun bilinçaltına gönderilerek, mevcut bilgiler ile edinilen bilgilerin bir araya getirilip organize edildiği, zihinde demlendiği süresi belli olmayan ve farkında olunmayan süreçtir. Bu evrede, olumsuz ve olumlu bileşen olarak adlandırılan iki durum mevcuttur. Konuya dair kasıtlı olarak düşünülmemesi olumsuz bileşen, kontrol dışı olsa da düşünme sürecinin olması olumlu bileşendir. (Özaşkın ve Bacanak, 2016; Uygur-Celep, 2020; Yıldırım, 1998; Yıldırım, 2007).

### **2.3.3.3 Aydınlanma Aşaması**

Kuluçka evresinde düzenlenen bilgilerin bireyin farkına varmadığı bir şekilde aranan noktaya varmasıyla soruna dair çözümün zihinde beklenmedik bir zamanda kendini gösterdiği, fikir ortaya konan evredir (Özaşkın ve Bacanak, 2016; Uygur-Celep, 2020).

### **2.3.3.4.Doğrulama Aşaması**

Bireyin öne sürdüğü fikirlerin, çözüm yollarının geçerliliğini, kullanılabilirliğini tartışma ya da deney gibi türlü yollarla mantık çerçevesinde, farkında olarak sınıadığı, gereken durumlarda değişikliğe giderek en iyi fikre ulaştığı evredir (Özaşkın ve Bacanak, 2016; Uygur-Celep, 2020; Yıldırım, 1998; Yıldırım, 2007).

### **2.3.4.Yaratıcılıkla İlişkilendirilen Kavramlar**

Yapılan araştırmalarda yaratıcılığın ortaya çıkmasını kolaylaştıran, yaratıcılığı geliştiren, yaratıcılığın önünde engel oluşturabilecek ya da yaratıcılıkla bağlantılı olduğunu düşünülse de herhangi bir etkisi olmayan kavramlara değinilmektedir. Cinsiyet, zekâ, yaş, okul/eğitim, aile, toplum/çevre bu kavramlardan bazılarıdır.

#### **2.3.4.1.Cinsiyet**

Literatürde cinsiyet ve yaratıcılık arasındaki ilişkiye farklı bakış açılarıyla açıklanmıştır. Bazı kaynaklarda bu ilişkiye dair kişilik vurgusu yapılırken bazı kaynaklarda toplumun bireye yüklediği cinsiyet rolü vurgusu yapılmıştır. Karşı cinsin özelliklerini benliğinde daha kolay bulundurabilen kişilerin yani erkeklerde kadınsı, kadınlarda erkeksi özellikleri benliğinde bulunduran bireylerin daha yaratıcı olduğu ifade edilmektedir (Uygur-Celep, 2020). Cinsiyet rollerine ilişkin yapılan açıklamalar da kendi içinde farklılaşabilmektedir. Cinsiyet rollerinin abartılı ve gerçeğe uygun olmayan ölçülerde vurgulanmasının yaratıcılığı engelleyebileceği belirtilmektedir (Akçum, 2005). Geleneğe bağlı toplumlarda kadına anne rolünün yüklemesinin kadınının yaratıcılığını sınırlandırdığı söylemlerinin yanı sıra kadına yüklenen rollerin sorumluluğun yanında

yaratıcılığı getireceğinin ifade edildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Bozça, 2019; Uygur-Celep, 2020).

Bu bilgilerin yanında cinsiyet ile yaratıcı kişilik özelliği arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını da ifadeler arasındadır (Şahin, 2016; Şirin, 2019; Pehlivan, 2019).

#### **2.3.4.2.Zekâ**

Yaratıcılık ve zekâ arasındaki ilişki yıllarca pek çok araştırmaya konu olmuş ancak kesin bir sonuca varılamamıştır. Sternberg ve O'Hara (1999) bu ilişkiyi açıklarken beş farklı durumun varlığından söz etmiştir. Bunlar yaratıcılığın zekânın bir boyutu olabileceği, zekânın yaratıcılığın bir boyutu olabileceği, yaratıcılığın ve zekânın örtüştüğü, yaratıcılığın ve zekânın aynı olabileceği, yaratıcılığın ve zekânın birbirinden farklı olduğu durumlarıdır. Sonuçta ise yaratıcılığın zekânın pratik, analitik ve yapay bir yönü olduğu ifade edilmiştir (Horan, 2010).

Sternberg (2003), başarılı zekâ teorisindeyse zekânın yaratıcı, analitik ve pratik yetenekleri barındırdığını ifade etmiş olup zekâ ve yaratıcılığı bu yönüyle ele almıştır.

Yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde zekâ ve yaratıcılığa dair kesin bir söylemde bulunmanın mümkün olmadığı görülmektedir. Sonmaz (2012), ilkökul öğrencileriyle yapmış olduğu çalışmada zekâ ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtirken Ogurlu (2014) ise ilkökul öğrencilerinde zekâ ile yaratıcılık arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

#### **2.3.4.3.Aile**

İnsanların farklı oluşlarının yaşama yansıması olarak nitelendirilen yaratıcılığın yetişkinlikte de varlığını sürdürmesinin temelleri ailede atılmaktadır (Yapıcı, 2004). Kalıtım, aileye katılma sırası, kardeş sayısı, ailede tutum, ailenin sosyo-ekonomik durumu gibi aile içi dinamikler yaratıcılık üzerinde rol oynamaktadır (Akçum, 2005; Öztunç, 1999). Bireylerin yaratıcılığının doğuştan gelen bir özellik olduğu belirtilmekte buna bağlı olarak da kalıtımın yaratıcılık üzerinde etkisinden söz edilmektedir. Bireylerin yaratıcılığının kalıtımsal açıdan soya çekim özelliği gösterebileceğinden

bahsedilmektedir. Aileye katılım sırası ve yaratıcılık ya da kardeş sayısı ve yaratıcılık arasındaki ilişkiye dair literatürde farklı görüşler yer almaktadır. İlk doğan çocuğa karşı ailelerin daha baskıcı tutum uygulamasına bağlı olarak yaratıcılığın önüne geçilmiş olacağı belirtilen görüşlerin yanında ilk çocukların daha yaratıcı olduğunu ifade eden görüşler de vardır. İfadeler birbirinden ayrı olsa da aileye dair özelliklerin yaratıcılık üzerindeki rolü yadsınmaz (Akçum, 2005). Ailede baskının ve otoritenin hakim olması aşırı derecede hassas, çekingen olabilecek ve diğerlerinin etkisinde kalabilen çocukların yetişmesine, ailede hoşgörünün ve koruyuculuğun aşırılığının üretkenliği düşük ve her şeyi diğerlerinden bekleyen yapıda çocukların yetişmesine sebebiyet vereceği ve yaratıcılığın gelişmesini olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir. Demokratik, güven veren aile ortamının yaratıcılığı desteklediği ifade edilmektedir (Öztunç, 1999).

Can-Yaşar ve Aral (2011), küçük yaş grubuyla yapmış olduğu çalışmada ailenin sosyo-ekonomik düzeyinin, ebeveynlerin eğitim düzeyinin yaratıcı düşünme becerileri üzerinde etkisi olduğunu ifade etmekte ve Öztunç'un (1999) araştırmasında da aile bireylerinin eğitim seviyeleri ve sosyo-ekonomik düzeyleri arttıkça yetiştirdikleri çocuğun yaratıcılığının artacağı belirtilmektedir. Sosyo-ekonomik düzeyin çocuğun sahip olacağı eğitim ve teknoloji fırsatlarını zenginleştireceği bunun da yaratıcılığın önünü açabileceği ifade edilmektedir. Zeytun (2010) ise genç yetişkinlerle yapmış olduğu çalışmada, ailenin sosyo ekonomik düzeyinin ve eğitim seviyesinin yaratıcılık üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmekle birlikte ailenin çocuklarına karşı sergiledikleri tutum ve davranışların yaratıcılıkta daha belirleyici olabileceğini dile getirmektedir.

#### **2.3.4.4.Eğitim**

Öztürk (2001), öğrencilerin öz düşüncelerini geliştirme işlevselliğini göz ardı edip basmakalıp bir yapı içerisinde, ezberci bir anlayışla eğitilen ve değerlendirilen bireylerin yaratıcılık yönünün ilerleyemeyeceğini ve böyle bir durumda Okakin ve Ayvacığlu (2014), okul hayatına gelene kadar yaratıcılığın yüksek düzeyde olduğu ancak okulun öğrenciden doğrusu belli olan cevaplar almak istemesinin yaratıcılığı düşürdüğünü belirtilmektedir.



Amacı öğrencilerin bilgiye ulaşma, anlama, analiz, sentez, değerlendirme yeteneklerini kazanması olan, karşı karşıya kaldığı sorunlara farklı, özgün çözüm yolları geliştirebilen yani öğrendiğini uygulayabilen nesiller yetiştirmek olan kişilik geliştirici çağdaş bir eğitim sisteminin yaratıcılığı beraberinde getireceği vurgulanmaktadır (Öztürk, 2001).

Tüm çocuklarda yaratıcı düşünme becerisinin mevcut olduğu, küçük yaş gruplarında kolaylıkla gözlemlenen yaratıcılığın zamanla geliştiği göz önünde bulundurulursa öğrencilerin düşüncelerini özgürce dile getirebildiği, çocukların beklenene ve istenene yönlendirilmediği, ırsak düşünmeyi merkeze alan, farklı ilgi alanlarına zemin hazırlayan, okumaya ve araştırmaya teşvik eden, hataya olumsuz eleştiri getirmeyen, yaratıcılığın güzel söz ve davranışlarla takdir edildiği eğitim ortamlarının ve yaratıcılığı destekleyen tutumlarıyla, yapmış oldukları faaliyetlerle bu eğitim ortamlarının hayata geçmesinde rol oynayan, bireyin yaratıcılığının gelişmesinde ya da engellenmesindeki aileden sonra en önemli rolü oynayan öğretmenlerin yaratıcılığı geliştirici etkisi inkâr edilemez (Akçum, 2005; Karakuş, 2001; Kazu ve Kenç, 2002; Öztürk, 2001).

#### **2.3.4.5.Toplum**

Yaratıcı yeteneği anlamak için kullanılan kriterlerin zekâ, başarı isteği, motivasyon gibi psikolojik etmenler olduğu belirtilir. Bu psikolojik etmenlerin yanında bireyin yaratıcılığını ortaya koyma sürecinin yani bireyin ürün veya fikir gibi yeni sonuçlara nasıl vardığının anlaşılmasını sağlayacak toplumsal etmenlerden söz etmek mümkündür (Tanyol, 1988). Geleneksel anlayışın bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerini ele almasının yanında çağdaş anlayış yaratıcılıkta sosyal çevrenin etkisine de değinmektedir. Yaratıcılığın toplumsal kriterlerden ayrı düşünülemez bireysel bir yetenek olduğu belirtilmektedir (Eren ve Gündüz, 2002; Güvenç, 1993).

İçinde bulunulan toplumlar ve ait olunan kültürler bireyleri, var olanı olduğu gibi öğrenmeye yönlendirebildiği gibi bireyin kendini gerçekleştirip var olmasına, içinde bulunulan şartları ve kurumları değiştirmesine de yönlendirebilir (Güvenç, 1993). Bu gibi bir yönlendirmeye sahip olan toplum ve kültürün bireyin kalıtımla doğuştan getirdiği yaratıcı yeteneklerin ortaya konulmasındaki etkisi de bilinmektedir. Çevre ile

etkileşimin neticesinde yaratıcılığın ürünleri meydana gelmekte ve yaratıcılık kültürüne göre farklılık göstermektedir (Akçum, 2005; Şahin, 2016). Bireyin ait olduğu kültür ve yetiştiği sosyal çevre kişinin sahip olduğu değerleri, tutum ve davranış şekillerini etkilemekte, bu etki bireyin yaratıcılığında kendini göstermektedir (Tür, 2019). Coğrafi şartlar, iklim, toplum bireyin karakterine yön verirken, ürettiklerini de açıklayabilmektedir. Sosyal çevre bağlamında ele alındığında geniş ailenin ve kırsaldaki uyarıcı azlığının yaratıcılığa olumsuz etkisi olduğu ifade edilmekte, toplumun bireyden beklentilerinin, bireyin topluma ve kültüre uyumlu olmasına yönelik baskıların yani toplumdaki uyumculuk unsurunun, hayali gereksiz bulan, oyunu küçük yaş grubuna özgü sayan bazı kültürlere ait düşünce yapılarının yaratıcılığı engelleyebildiği belirtilmektedir (Akçum, 2005; Polatoğlu, 2018; Samen, 2008).

### **2.3.5.Yaratıcılık Türleri**

#### **2.3.5.1.Bireysel Yaratıcılık**

Yaratıcılığın bireye ve içinde bulunulan şartlara göre boyutlarının değişebildiği, zaman içinde geliştirilebildiği ve normal koşullar altında her bireyde bulunduğu belirtilmektedir (Yıldırım, 2007). Kişilerin alanlarındaki uzmanlıklarının, yaratıcı düşünme kapasitelerinin ve motivasyonlarının bileşiminin bireysel yaratıcılık olduğu ifade edilmektedir (Amabile, 1997).

Bireyin bilişsel açıdan özgünlüğünün, düşüncede pratikliğinin, sözcük kullanımında akıcılığının, anlatımda, ifadede, biçimselleştirmede, düşünmede, konuşmada akıcılığının; kişilik açısından enerjik olması, kuvvetli sezgilerinin olması, ilgi alanlarının çok olması, meraklı olması gibi özelliklerinin; bir işi yaparken isteğinin, ilgisinin yani içsel motivasyonunu yüksek olmasının; eğitim ve yaşantılarıyla sahip olduğu zengin bilgi birikiminin bireyin yaratıcılığında olumlu katkılarının olduğu ifade edilmektedir (Çamsarı, 2019; Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993). Bireyin yanlış yapmaktan ve eleştirilmekten korku duyması, özgüveninin düşük olması, zorluklardan çekinmesi, mükemmeliyetçiliği, belirli bir konuya odaklanmada güçlük yaşaması ise yaratıcılığını olumsuz etkileyen durumlardandır (Çam ve Öztürk-Turgut, 2015).

### **2.3.5.2.Örgütsel Yaratıcılık**

Örgütlerin bireylerden ve onların yaratıcılıklarından bağımsız düşünülmesi olanaksızdır. Örgütsel yaratıcılığın sistemde keşfedilmeyi bekleyen yeniliklerden ileri geldiği ve yaratıcılığın sistemdeki bireylerin kıymetli ve kullanışlı ürün ve hizmet üretmesi süreci olduğu ifade edilir (Bozça, 2019; Çamsarı, 2019; Woodman vd., 1993).

Bireysel yaratıcılığı oluşturan unsurların güçlendirilmesiyle örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkacağı ifade edilmektedir. Örgütsel yaratıcılığın yeni keşiflerin yapılması, var olanın tanımlanması ve değişik unsurların ya da yöntemlerin buluşturulması olmak üzere üç şekilde görüldüğü ifade edilmektedir (Amabile, 1997; Bozça, 2019).

Örgütün amacının ve hedeflerinin net olması, ödüllendirme, esnek yönetim şekli, çalışanları değerli hissettirme gibi unsurlar örgütteki yaratıcılığı arttırdığı; örgütün amaç ve hedeflerindeki belirsizlik, baskıcı tutum, iş güveninin olmayışı gibi unsurlar ise örgütteki yaratıcılığı azalttığı belirtilmiştir (Bozça, 2019).

### **2.3.6.Yaratıcı Kişilik Özellikleri**

Geçmişten günümüze yaratıcılık üzerine derinlemesine ve farklı yönleriyle çalışılan bir olgu olarak karşımıza çıkmıştır. Yaratıcılığa yönelik yapılmış araştırmalar neticesinde ifade edilen tanımlardan bazıları yaratıcılığı kişilik ekseninde ele almakta ve yaratıcı bireyi diğerlerinden ayıran belirleyici özelliklerin neler olduğu noktasına odaklanmaktadır (Onur ve Zorlu, 2017; Yalçın, 2013).

Yaratıcılığın duyuşsal yönü adedilen yaratıcılığı destekler nitelikteki kişilik özelliklerinin neler olduğunu ortaya koymaya çalışan araştırmalar neticesinde deneyime açık, dışa dönük, içsel motivasyonu yüksek, ilgi alanları zengin, enerjisi yüksek, özgüven sahibi, sorgulayan, risk alabilen, amaç yönelimli bireylerin daha yaratıcı olabildiği, bu özelliklerin bireylerin yaratıcılığını desteklediği ifade edilmektedir (Kaytez ve Güngör-Aytar, 2017; Şahin ve Danışman, 2017).

Esnek düşünebilme, hayal gücünün gelişmişliği, sıra dışı çözüm yolları geliştirme, özgünlük, meraklılık, eleştiriye açık olma, farklı düşünme şekli, yapılan işe odaklanma, özgürlükçü olma, değerlere sahip olma, hata yapmaktan çekinmeme, öğrenmeye istekli

olma, duygularını ifade edebilme, kendiyle rekabet içinde olma, azimli oluş yaratıcı bireyin özellikleri arasında sayılabilmektedir (Bozça, 2019; Çamsarı, 2019; Güvenç, 1993; Yapıcı, 2004; Yıldırım, 2007).

### **2.3.7.Yaratıcı Bireyin Çalışma Hayatındaki Yeri**

Günümüzde kurumların karşılaştığı sorunların fark edilmesini, karşılaştığı sorunların ortadan kaldırılması için fark yaratacak çözüm yollarını ileri sürerek kurumları başarıya ulaştıran yaratıcı potansiyelin açığa çıkmasında, o kurumda görev yapan bireyler etkilidir. Yaratıcılık, yaratıcı bireylerin eseri ve uğraşısının neticesidir. Kurumsal yaratıcılığı da meydana getiren o kurumda çalışan bireyler olduğundan, işverenler yaratıcılığı yüksek kişilerle çalışmak isterler (Eren ve Gündüz, 2002; Kaya ve Düşükcan, 2007; Yıldırım, 2007). Yaratıcılığı yüksek olan bireylerin çalışma performansının yüksek olduğu ifade edilmiştir (Çamsarı, 2019).

İş görenlerindeki yaratıcı yetenekleri açığa çıkaran, yaratıcılığı destekleyen çalışma ortamıyla kurumsal başarı sağlanacaktır (Yalçın, 2013). Yaratıcılığın teşvik edildiği, cesaretlendirildiği, yaratıcı bireylerin ödüllendirildiği çalışma ortamındaki bireyler kendilerini güçlü hissedeceklerdir (Uzunçarşılı ve Özdayı, 1997).

Çalışılan kurumun maksimum düzeyde verimliliğin en önemli unsuru olan kurumda görevli bireylerin deneyim kazanma süreçlerinin, psikolojik durumlarının, ihtiyaç duydukları eğitim planlarının göz önünde bulundurulması, desteklenmesi bireylerin yeteneklerinin, yetkinliklerinin gelişmesine yol açacaktır. Öğrenmeyi seven yaratıcı bireylerin bu gelişimi, çalışma istekliliğini ve kişisel, kurumsal verimliliği arttıracaktır (Yıldırım, 2007).

## BÖLÜM III: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### 3.1.Araştırma Modeli

Bu araştırma, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyi, çok-yönlü eylemli kişilik özelliği ve yaratıcı kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi incelenmeye yönelik olarak ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli; iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini ölçmek ve betimlemek amacıyla kullanılan modeldir (Creswell, 2017; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Bağımlı değişkeni psikolojik danışmanlarda tükenmişlik olan araştırmada, temel bağımsız değişkenler olan çok-yönlü eylemli kişilik ve yaratıcı kişilik özelliklerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelendiğinden, bu araştırma yordayıcı korelasyonel modele dayalı ilişkisel bir araştırmadır.

Bu araştırmada değişkenler arasındaki ilişki için korelasyon analizleri kullanılmıştır. Psikolojik danışmanlarda eylemli kişilik özelliklerinin ve yaratıcı kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyini yordama derecesine basit doğrusal regresyon analiziyle bakılmıştır. Biri bağımlı diğeri bağımsız olmak üzere aralarında ilişkiden söz edilen iki değişkenden bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni tahminlemesine ilişkin matematiksel olarak açıklandığı analize basit regresyon analizi denir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2012).

### 3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreninin Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve farklı kurum türlerinde görev yapan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, evrenden uygun örnekleme yoluyla seçilen 102'si (% 29,7) Marmara Bölgesinde, 53'ü (% 15,4) Güneydoğu Anadolu Bölgesinde, 47'si (% 13,7) İç Anadolu Bölgesinde, 45'i (% 13,1)

Karadeniz Bölgesinde, 35'i (% 10,2) Ege Bölgesinde, 31'i (% 9) Akdeniz Bölgesinde, 31'i (% 9) Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan; 192'si (% 55,8) devlet okulunda, 56'sı (% 16,3) yükseköğrenim kurumunda, 51'i (% 14,8) özel okulda, 19'u (% 5,5) Rehberlik ve Araştırma Merkezinde, 12'si (% 3,5) özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde, 8'i (% 2,3) psikolojik danışma merkezinde, 6'sı (% 1,7) belediye, sosyal hizmet merkezi, halk eğitim merkezi, hastane gibi diğer kurumlarda görev yapan 344 psikolojik danışman oluşturmaktadır.

Uygun örnekleme katılımcıların seçiminin uygunlukları ve gönüllülükleri göz önünde bulundurularak yapıldığı, örneklemin araştırma amacına dair kullanışlı bilgi sağladığı yöntemdir (Creswell, 2017).

Araştırmada sınırlı zamanda en fazla sayıda katılımcıya ulaşılabilme amacıyla uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma kapsamında 251'i (% 73,0) kadın, 93'ü (% 27,0) erkek olmak üzere 344 psikolojik danışmana ulaşılmıştır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Bu çalışmada, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyini belirlemek amacıyla Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (Güler ve Türküm, 2019), eylemlilik düzeylerini belirlemek amacıyla Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği (Atak, 2010), yaratıcı kişilik özelliklerini incelemek için Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (Şahin ve Danışman, 2017) kullanılmıştır. Bunun yanı sıra katılımcılarla ilgili bazı sosyo-demografik bilgilere ulaşabilmek için araştırma kapsamında oluşturulan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

#### **3.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin ve mesleki yaşama ilişkin bazı özelliklerin belirlenmesi için araştırma kapsamında oluşturulan Kişisel Bilgi Formunda bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, görev yapılan il, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev yapılan kademe gibi sorulara yer verilmiştir.

### **3.3.2.Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE)**

Psikolojik danışmanların tükenmişliklerini incelemek için; Lee ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ‘‘Counselor Burnout Inventory’’ adlı ölçeğin özgün hali 20 maddeden oluşmakta, 5’li likert tipine uygun bir yapı göstermektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Güler ve Türküm (2019) tarafından gerçekleştirilmiş, Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE) olarak literatüre kazandırılmıştır. Orjinali 20 maddeden oluşan ölçeğin 1 maddesi uyarlama çalışmaları sonucunda elenmiştir. Ölçeğin orijinal halindeki formun yapısının doğrulanması için yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda tükenme, yetersizlik, olumsuz iş ortamı, danışanları değersizleştirme, kişisel yaşamda bozulma alt boyutlarını içeren beş alt boyutlu modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir. Psikolojik danışmanlarda tükenmişliği bu 5 boyutta değerlendiren ölçekte alt boyutlardan alınan puanların artması tükenmişliğin ilgili alt boyut bakımından arttığını göstermektedir ve toplam tükenmişlik puanına da ulaşılmaktadır. Test- tekrar test güvenilirlik katsayılarını belirlemek için yapılan korelasyon değerleri tükenme için .90, yetersizlik için .84, olumsuz iş ortamı .81, danışanları değersizleştirme .73, kişisel yaşamda bozulma .90, toplam puanlar arasında .90 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları alt boyutlarda tükenme için .84, yetersizlik için .84, olumsuz iş ortamı için .82, danışanları değersizleştirme için .75 ve kişisel yaşamda bozulma için .71 olarak hesaplanmış toplamda ise .89 olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları tükenme için .86, yetersizlik için .84, olumsuz iş ortamı için .86, danışanları değersizleştirme için .54 ve kişisel yaşamda bozulma için .70 olarak hesaplanmış toplamda ise .88 olduğu belirlenmiştir.

### **3.3.2.Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği (ÇYEKÖ)**

Eylemli kişiliği ölçmek amacıyla Côté (1997) tarafından geliştirilen ‘‘ Multi-Measure Agentic Personality Scale’’ adıyla bilinen 20 maddeli ölçeğin maddeleri (1) tamamen katılmıyorum ile (5) tamamen katılıyorum arasında değişen 5’li likert tipine uygun

şekilde puanlanmaktadır. Atak'ın (2010) uyarlama çalışmalarını yaptığı bu ölçek dilimize Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği olarak kazandırılmış olup bu araştırmada psikolojik danışmanların eylemlilik düzeylerini ve eylemli kişilik özelliklerini belirlemek için Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik güvenirlik çalışması Atak ve diğerleri (2013a) tarafından yinelenmiştir. Ölçeğin orijinalinde 20 madde yer almakta ancak uyarlama sırasında açımlayıcı faktör analizinden sonra 5 madde çıkarılmıştır. 15 maddeden oluşan ölçek öz saygı, yaşam amacı, iç denetim odağı, öz yeterlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten en az 15, en fazla 75 puan alınabilmektedir. Ölçekten yüksek puan almak bireyin eylemli bir kişiliğe sahip olduğunu göstermektedir. Test tekrar test güvenirlik katsayıları öz saygı için .86, yaşam amaçları için .88, iç denetim odağı için .92, öz yeterlilik boyutu için .83 ve ölçeğin tamamı için .87 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa güvenirlik katsayıları alt boyutlarda yaşam amacı için .72, öz saygı için .76, iç denetim odağı için .74, öz yeterlilik için .73 olarak hesaplanmış toplamda ise .81 olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları alt boyutlarda yaşam amacı için .83, öz saygı için .66, iç denetim odağı için .64, öz yeterlilik için .69 olarak hesaplanmış toplamda ise .81 olduğu belirlenmiştir.

### **3.3.3.Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği**

Yaratıcı kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi için araştırmada Şahin ve Danışman (2017) tarafından geliştirilen Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizleri sonucunda amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, risk alma olmak üzere 4 alt boyut içeren 17 maddeden oluşan yapı elde edilmiştir. Ölçeğin maddeleri (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında değişen 5'li likert tipine uygun şekilde puanlanmaktadır. Cronbach alfa güvenirlik katsayıları alt boyutlarda amaç yönelimlilik için .65, içsel motivasyon için .60, kendine güven için .64, risk alma için .64 olarak hesaplanmış toplamda ise .67 olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları alt boyutlarda amaç yönelimlilik için .66, içsel motivasyon için .74, kendine güven için .77, risk alma için .59 olarak hesaplanmış toplamda ise .74 olduğu belirlenmiştir.



### **3.4.Verilerin Toplanması**

Araştırmada kullanılan Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği için ölçeği uyarlayan akademisyenlerden gerekli izinler alınmıştır. Verilerin toplanması 2019-2020 eğitim öğretim yılında belirlenen örnekleme uygun şekilde çevrimiçi olarak sağlanmıştır. Veri toplama esnasında bireyler çalışmanın amacı ve içeriği hakkında bilgilendirilmiş, araştırmaya gönüllü katılımın esas olduğu belirtilmiştir. Araştırmaya katılmak isteyen bireyler herhangi bir süre sınırlaması olmadan hazırlanan çevrimiçi veri formlarını doldurarak çalışmaya katılmıştır.

### **3.5.Verilerin Analizi (Çözümlemesi)**

Araştırma verilerinin toplanmasının ardından katılımcı formları incelenerek eksik ve hatalı olduğu tespit edilen veri setleri araştırma dışında tutulmuştur. Uygulanan ölçeklerle elde edilen verilerin işlenmesinde, çözümlenmesinde ve yorumlanmasında SPSS 21.0 paket programından yararlanılmıştır. Analizlere geçilmeden 412 veri setinin analizlere uygunluğu için değişkenlerin dağılım özellikleri, dağılımın normalliği incelenmiştir. 412 veri setinde Z değerleri -2,5 ve +2,5 aralığında yer almayan uç değerlerin yer aldığı 68 veri setinin değerlendirme dışında bırakılmasıyla 344 veri seti elde edilmiştir. Son durumdaki veri seti için Tabachnick ve Fidell'in (2013) çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ve +1,5 arasında değer aldığı durumlarda dağılımların normalliğinin kabul edilebileceğine yönelik ifadesinden yola çıkarak dağılımların normalliğinin ortaya konmasının ardından parametrik analizlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Verilerin analizinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu, Basit Regresyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Bağımsız Grup t-Testi, Scheffe, LSD kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde, yorumlanmasında gerçekleştirilen işlemler aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmanın değişkenleri olan mesleki tükenmişlik (tükenme, yetersizlik, olumsuz iş ortamı, danışanları değersizleştirme, kişisel yaşamda bozulma), eylemlilik (öz saygı, yaşam amacı, iç denetim odağı, öz yeterlilik) ve yaratıcılığa (amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, risk alma) dair ortalama, standart sapma, madde ortalama standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin betimleyici istatistik değerleri saptanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin normalliği sağlaması ve örneklem sayısının yeterli olması sebepleriyle verilerin analizinde parametrik yöntemlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik puanlarının (tükenme, yetersizlik, olumsuz iş ortamı, danışanları değersizleştirme, kişisel yaşamda bozulma alt boyutlarında) cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, mesleki kıdem, eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Grup t Testi Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve farklılıkların kaynağını belirlemek için de tamamlayıcı post-hoc tekniklerinden Scheffe, LSD ve Tamhanes 2 testi kullanılmıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin doğrusallığıyla ilgili şartlar Pearson Korelasyon Analizleriyle ele alınmıştır.

Psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin daha detaylı incelenmesi amacıyla eylemlilik ve eylemliliğin alt boyutları olan öz saygı, yaşam amacı, iç denetim odağı, öz yeterlilik kişilik özellikleri ile yaratıcılık ve yaratıcılığın alt boyutları olan amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, risk alma kişilik özelliklerinin psikolojik danışmanlarda tükenmişliği yordayıp yordamadığını belirlemede her bir kişilik özelliği için Basit Doğrusal Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir.

## BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın amacına yönelik doğrultusunda yapılan istatistiksel analizlere ve analizlerin sonuçlarına dair bulgular yer almaktadır.

### 4.1.Tükenmişlik, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Değişkenlerine İlişkin Betimleyici Analizler

Tablo 4. 1.Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel Analizler

Değişkenler (N= 344)	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık	
<b>Tükenmişlik</b>	1.Tükenme	9,28	3,84	,21	4,00	19,00	,52	-,60
	2. Yetersizlik	7,68	3,05	,16	4,00	17,00	,53	-,45
	3.Olumsuz İş Ortamı	6,75	3,30	,18	3,00	15,00	,77	-,33
	4.Danışanları Değersizleştirme	5,22	1,49	,08	4,00	9,00	1,09	,07
	5.Kişisel Yaşamda Bozulma	7,56	3,02	,16	4,00	16,00	,75	-,18
	Tükenmişlik Toplam	67,81	10,54	,57	19,00	64,00	,47	-,48
<b>Eylemlilik</b>	6.Öz saygı	11,05	1,72	,09	6,00	15,00	,01	-,39
	7.Yaşam Amacı	14,05	3,03	,16	7,00	20,00	-,06	-,36
	8.İç Denetim Odağı	13,26	2,77	,15	6,00	20,00	-,12	-,41
	9.Öz yeterlilik	14,99	2,57	,14	8,00	20,00	-,15	-,23
	Eylemlilik Toplam	53,36	7,15	,39	34,00	73,00	,13	-,08
<b>Yaratıcılık</b>	10.Amaç Yönelimlilik	20,12	3,02	,16	12,00	25,00	-,28	-,51
	11.İçsel Motivasyon	21,15	2,83	,15	14,00	25,00	-,35	-,66
	12.Kendine Güven	12,33	2,37	,13	6,00	15,00	-,63	-,56
	13.Risk Alma	14,21	3,04	,16	7,00	20,00	-,04	-,49
Yaratıcılık Toplam	67,81	7,11	,38	46,00	85,00	-,09	-,33	

Tablo 4.1.'de Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri alt boyutları, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği alt boyutları ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği alt boyutlarına ve ölçeklerden alınan toplam puanlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma,

standart hata, minimum ve maksimum değerler, arpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır.

Tabloda goroldu gibi psikolojik danışmanların toplam tukenmişlik puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=67,81$ , standart sapması  $SS=10,54$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,57$  iken tukenme alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=9,28$ , standart sapması  $SS=3,84$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,21$ ; yetersizlik alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=7,68$ , standart sapması  $SS=3,05$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,16$ ; olumsuz iş ortamı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=6,75$ , standart sapması  $SS=3,30$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,18$ ; danışmanları değersizleştirme alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=5,22$ , standart sapması  $SS=1,49$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,08$ ; kişisel yaşamda bozulma alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=7,56$ , standart sapması  $SS=3,02$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,16$  olarak hesaplanmıştır.

Çok-Yonlu Eylemli Kişilik leği'nden alınan toplam puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=53,36$ , standart sapması  $SS=7,15$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,39$  iken psikolojik danışmanların öz saygı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=11,05$ , standart sapması  $SS=1,72$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,09$ ; yaşam amacı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=14,05$ , standart sapması  $SS=3,03$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,16$ ; iç denetim odağı alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=13,26$ , standart sapması  $SS=2,77$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,15$ ; öz yeterlilik alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=14,99$ , standart sapması  $SS=2,57$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,14$  olarak hesaplanmıştır.

Yaratıcı Kişilik zellikleri leği'nden alınan toplam puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=67,81$ , standart sapması  $SS=7,11$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,38$  iken katılımcıların amaç yönelimlilik alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=20,12$ , standart sapması  $SS=3,02$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,16$ ; içsel motivasyon alt boyutundan aldıkları

puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=21,15$ , standart sapması  $SS=2,83$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,15$ ; kendine güven alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=12,33$ , standart sapması  $SS=2,37$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,13$ ; risk alma alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x}=14,21$ , standart sapması  $SS=3,04$ , standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=,16$  olarak hesaplanmıştır.

Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $-1,5$  ile  $+1,5$  arasında değer aldığı durumlarda dağılımların normalliğinin kabul edilebileceğini ifade eder. Tablo 4.1. incelendiğinde tükenmişlik, eylemlilik ve yaratıcılık toplam puanlarının ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirtilen aralıkta yer aldığı ve değişkenlerin normal dağılım özelliği gösterdiği kabul edilmiştir.

## 4.2. Tükenmişlik, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Tablo 4. 2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Gerçekleştirilen Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
<b>1. Tükenmişlik Toplam</b>	1										
<b>2. Öz Saygı</b>	-,19*	1									
<b>3. Yaşam Amaçları</b>	-,38*	,47*	1								
<b>4. İç Denetim Odağı</b>	-,22*	,18**	,26*	1							
<b>5. Öz Yeterlilik</b>	-,33*	,34*	,38*	,33*	1						
<b>6. Eylemlilik Toplam</b>	-,41*	,63*	,78*	,66*	,73*	1					
<b>7. Amaç Yönelimlilik</b>	-,24*	,22*	,18**	,07	,21*	,23*	1				
<b>8. İçsel Motivasyon</b>	-,14**	,26*	,29*	,14**	,36*	,37*	,29*	1			
<b>9. Kendine Güven</b>	-,26*	,26*	,24*	,06	,44*	,35*	,23*	,26*	1		
<b>10. Risk Alma</b>	,16**	,22*	,03	,07	,03	,11***	,04	,35*	,03	1	
<b>11. Yaratıcılık Toplam</b>	-,17**	,38*	,29*	,14***	,39*	,41*	,63*	,76*	,54*	,59*	1

\* $p < .001$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .05$

Tablo 4.2.'de psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için gerçekleştirilen Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE) toplam puanı ile Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki ( $r = -.41$ ,  $p < .001$ ) bulunmuştur. Tükenmişlik toplam puanı ile Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği alt boyutları olan öz saygı ( $r = -.19$ ,  $p < .001$ ), yaşam amaçları ( $r = -.38$ ,  $p < .001$ ), iç denetim odağı ( $r = -.22$ ,  $p < .001$ ), öz yeterlilik ( $r = -.33$ ,  $p < .001$ ) puanları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE) toplam puanı ile Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki ( $r=-.17, p<.01$ ) bulunmuştur. Tükenmişlik toplam puanı ile Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği alt boyutları olan amaç yönelimlilik ( $r=-.24, p<.001$ ), içsel motivasyon ( $r=-.14, p<.01$ ), kendine güven ( $r=-.26, p<.001$ ) puanları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler; risk alma ( $r=.16, p<.001$ ) puanı ile pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

### 4.3.Psikolojik Danışmanların Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordayıp Yordamadığına İlişkin Bulgular

#### 4.3.1.Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 4. 3.Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Yordayan</i>	<i>B</i>	<i>Sh</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>F</i>
Öz Saygı	-1,19	,33	-,19*	-3,66	.19	.04	13,391*
Yaşam Amacı	-1,31	,17	-,38*	-7,50	.38	.14	56,299*
İç Denetim Odağı	-,83	,20	-,22*	-4,11	.22	.05	16,898*
Öz Yeterlilik	-1,36	,21	-,33*	-6,52	.33	.11	42,446*
Eylemlilik Toplam	-,61	,07	-,41*	-8,32	.41	.17	69,134*

\* $p<.001$

Tablo 4.3.'te görüldüğü üzere; psikolojik danışmanların öz saygı puanları mesleki tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 4'ünü açıklamaktadır ( $F=13,391, p<.001$ ). Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde öz saygı puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=-,19, p<.001$ ). Psikolojik danışmanların yaşam amacı puanları tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 14'ünü açıklamakta ( $F=56,299, p<.001$ ); Standartlaştırılmış Beta katsayısına bakıldığında, psikolojik danışmanların

tükenmişliğinde yaşam amacı puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta = -.38, p < .001$ ).

Psikolojik danışmanların iç denetim odağı puanlarının tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 5'ini açıkladığı ( $F = 16,898, p < .001$ ); Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde iç denetim odağı puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta = -.22, p < .001$ ). Psikolojik danışmanların öz yeterlilik puanları tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 11'ini açıklamaktadır ( $F = 42,446, p < .001$ ). Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde öz yeterlilik puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta = .33, p < .001$ ).

Psikolojik danışmanların eylemlilik toplam puanları tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 17'sini açıklamaktadır ( $F = 69,134, p < .001$ ). Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde eylemlilik puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta = -.41, p < .001$ ).

#### 4.3.2.Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 4. 4.Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişliği Açıklamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Yordayan</i>	<i>B</i>	<i>Sh</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>F</i>
<b>Amaç Yönelimlilik</b>	-.83	,18	-,24*	-4,52	.24	.05	20,392*
<b>İçsel Motivasyon</b>	-.53	,20	-,14**	-2,64	.14	.02	6,972**
<b>Kendine Güven</b>	-1,14	,23	-,26*	-4,90	.26	.07	24,038*
<b>Risk Alma</b>	,56	,19	,16**	3,02	.16	.03	9,127**
<b>Yaratıcılık Toplam</b>	-.26	,08	-,17**	-3,26	.17	.03	10,595**

\* $p < .01$  \*\* $p < .001$



Tablo 4.4.'te görüldüğü üzere; psikolojik danışmanların amaç yönelimlilik puanları tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 5'ini açıklamaktadır ( $F=20,392$ ,  $p<.001$ ). Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde amaç yönelimlilik puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=-,24$ ,  $p<.001$ ).

Psikolojik danışmanların içsel motivasyon puanları tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 2'sini açıklamakta ( $F=6,972$ ,  $p<.01$ ); Standartlaştırılmış Beta katsayısına bakıldığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde içsel motivasyon puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=-,14$ ,  $p<.01$ ).

Psikolojik danışmanların kendine güven puanlarının tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 7'sini açıkladığı ( $F=24,038$ ,  $p<.001$ ); Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde kendine güven puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=-,26$ ,  $p<.001$ ).

Psikolojik danışmanların risk alma puanları tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 3'ünü açıklamaktadır ( $F=9,127$ ,  $p<.01$ ). Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde öz yeterlilik puanlarının pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=,16$ ,  $p<.01$ ).

Psikolojik danışmanların yaratıcılık toplam puanları tükenmişlik puanlarındaki varyansın % 3'ünü açıklamaktadır ( $F=10,595$ ,  $p<.01$ ). Standartlaştırılmış Beta katsayısı ele alındığında, psikolojik danışmanların tükenmişliğinde yaratıcılık puanlarının negatif yönlü ve anlamlı düzeyde yordayıcı etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=-,17$ ,  $p<.01$ ).

#### 4.4. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Değerlerine Yönelik Bulgular

Tablo 4. 5. Cinsiyete ve Yaşa İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Demografik Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	251	73,0
	Erkek	93	27,0
	Toplam	344	100,0
Yaş	23-29	186	54,1
	30-39	95	27,6
	40 ve üzeri	63	18,3
	Toplam	344	100,0

Tablo 4.5.'te görüldüğü üzere cinsiyet değişkenine göre örnekleme oluşturan psikolojik danışmanların 251'i (% 73,0) kadın, 93'ü (% 27,0) erkektir. Yaş değişkenine göre bireylerin 186'sı (% 54,1) 23-29, 95'i (% 27,6) 30-39, 63'ü (% 18,3) 40 ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 4. 6. Medeni Duruma ve Çocuk Sayısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Demografik Değişkenler	Gruplar	<i>f</i>	%
Medeni Durum	Bekâr	163	47,4
	Evli	181	52,6
	Toplam	344	100,0
Çocuk Sayısı	Çocuğu olmayan	214	62,2
	Tek çocuğu olan	61	17,7
	2 veya daha fazla çocuğu olan	69	20,1
	Toplam	344	100,0

Tablo 4.6.'da görüldüğü üzere medeni duruma göre bireylerin 163'ü (% 47,4) bekâr, 181'i (% 52,6) evlidir. Çocuk sayısı değişkenine göre bireylerin 214'ü (% 62,2) çocuk sahibi değilken 61'inin (% 17,7) tek çocuğu, 69'unun (% 20,1) 2 veya daha fazla çocuğu vardır.

**Tablo 4. 7.Eğitim Düzeyi ve Mesleki Kıdeme İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri**

<b>Demografik Değişkenler</b>	<b>Gruplar</b>	<i>f</i>	%
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lisans Mezunu	197	57,3
	Lisansüstü Eğitime Devam Ediyor	76	22,1
	Lisansüstü Mezunu	71	20,6
	Toplam	344	100,0
<b>Mesleki Kıdem</b>	0-5 yıl	160	46,5
	6-10 yıl	72	20,9
	11-20 yıl	67	19,5
	21 yıl ve üzeri	45	13,1
	Toplam	344	100,0

Tablo 4.7.'de görüldüğü üzere eğitim düzeyi değişkenine göre örnekleme oluşturan katılımcıların 197'si (% 57,3) lisans mezunu, 76'sı (% 22,1) lisansüstü eğitime (yüksek lisans veya doktora) devam ediyor, 71'i (% 20,6) lisansüstü (yüksek lisans veya doktora) mezunudur. Mesleki kıdem değişkenine göre psikolojik danışmanların 160'ı (% 46,5) 0-5 yıl, 72'si (% 20,9) 6-10 yıl, 67'si (% 19,5) 11-20 yıl, 45'i (% 13,1) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

## 4.5. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Çeşitli Değişkenlere Göre Farklaşım Farklaşmadığına İlişkin Bulgular

### 4.5.1. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 4. 8. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik	Kadın	251	37,55	10,47	,66	3,141	342	,002
Toplam	Erkek	93	33,58	10,23	1,06			

Tablo 4.8.'de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan psikolojik danışmanların Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE) toplam tükenmişlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Bağımsız Grup t testi analizi gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre grupların tükenmişlik puanı ( $t=3,141$ ;  $p<.01$ ) aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık kadınların lehine anlamlı bulunmuştur ( $\bar{x}=37,55$ ;  $ss=10,47$ ).

### 4.5.2. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 4. 9. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Yaş Değişkenine Göre Farklaşım Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

f, $\bar{x}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	Anlamlı Fark	p
Tükenmişlik Toplam	1.23-29	186	37,75	10,82	G.Arası	1017,01	2	508,50	4,674	1>3	,010
	2.30-39	95	36,20	10,11	G.İçi	37098,81	341	108,79			
	3.40 ve üzeri	63	33,13	9,71	Toplam	38115,81	343				
	Toplam	344	36,48	10,54							

Tablo 4.9.'da görüldüğü gibi psikolojik danışmanların Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE) toplam tükenmişlik puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların tükenmişlik puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $F=4,674$ ;  $p<.05$ ). Mevcut farklılığın kaynaklarını belirlemek için tamamlayıcı post-hoc analizlerine geçilmiş ve post-hoc analizinin seçimini yapmak için Levene Testi ile varyansların homojenliği denetlenerek varyansın homojen olduğu saptanmıştır ( $L_F=,68$ ;  $p>.05$ ). Bu nedenle tercih edilen Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği ile yapılan analiz neticesinde söz konusu farklılığın 23-29 yaş ile 40 ve üzeri yaş grupları arasında 23-29 yaşındaki bireyler lehine olduğu ( $p<.05$ ); diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıkların ise anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>.05$ ).

#### 4.5.3. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi Değişkenine İlişkin Bulgular

**Tablo 4. 10. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Tükenmişlik Toplam	Bekâr	163	37,76	10,26	,80	2,155	342	,031
	Evli	181	35,32	10,68	,79			

Tablo 4.10'da görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan psikolojik danışmanların Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri (PDTE) toplam tükenmişlik puanının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Bağımsız Grup t testi analizi gerçekleştirilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre grupların tükenmişlik puanı ( $t=2,155$ ;  $p<.05$ ) aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık bekâr bireylerin lehine anlamlı bulunmuştur ( $\bar{x}=37,76$ ;  $ss=10,26$ ).

#### 4.5.4. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 4. 11. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

<i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	Anlamlı Fark	<i>p</i>
Tükenmişlik Toplam	1. Çocuğu olmayan	214	37,78	10,34	G.Arası	1096,18	2	548,09	5,049	1>3	,007
	2. Tek çocuğu olan	61	35,41	11,69	G.İçi	37019,64	341	108,56			
	3. 2 ve daha fazla çocuğu olan	69	33,38	9,43	Toplam	38115,81	343				
	Toplam		344	36,48	10,54						

Tablo 4.11.'de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri'nin alt boyutlarından aldıkları puanların ve toplam tükenmişlik puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, psikolojik danışmanların toplam tükenmişlik puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $F=5,049$ ;  $p<.01$ ). Farklılığın kaynaklarını belirlemek için yapılacak post-hoc analizi, Levene Testi ile varyansın homojen olduğu saptandıktan ( $L_F=1,80$ ;  $p>.05$ ) sonra belirlenmiştir. Post-hoc analizi olan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği ile yapılan analiz neticesinde farklılığın çocuğu olmayan ve iki veya daha fazla çocuğu olan bireyler arasında çocuğu olmayanların lehine olduğu ( $p<.05$ ) ortaya konmuştur.

#### 4.5.5. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 4. 12. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>SS</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	Anlamlı Fark	<i>p</i>
Tükenmişlik Toplam	1.Lisans mezunu	197	38,11	10,64	<b>G.Arası</b>	1425,80	2	712,90			
	2.Lisansüstü eğitimi süren	76	35,39	10,24	<b>G.İçi</b>	36690,01	341	107,60			
	3.Lisansüstü mezunu	71	33,10	9,74	<b>Toplam</b>	38115,81	343		6,626	1>3	,002
	Toplam	344	36,48	10,54							

Tablo 4.12.'de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri'nin alt boyutlarından aldıkları puanların ve toplam tükenmişlik puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda psikolojik danışmanların toplam tükenmişlik puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $F=6,626$ ;  $p<.01$ ). Farklılığın kaynaklarını belirlemek için yapılacak post-hoc analizi, Levene Testi ile varyansın homojen olduğu saptandıktan ( $L_F=,61$ ;  $p>.05$ ) sonra belirlenmiştir. Post-hoc analizi olan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği ile yapılan analiz neticesinde farklılığın lisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında lisans mezunları lehine olduğu ( $p<.01$ ) ortaya konmuştur.

#### 4.5.6. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

**Tablo 4. 13. Psikolojik Danışmanların Tükenmişliğinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

Puan	<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>SS</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
	Grup	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	Anlamlı Fark	<i>p</i>
Tükenmişlik Toplam	1.0-5 yıl	160	37,38	10,67	G.Arası	883,79	3	294,60			
	2.6-10 yıl	72	38,00	10,18	G.İçi	37232,02	340	109,51			
	3.11-20 yıl	67	34,51	10,70	Toplam	38115,81	343		2,690	1>4 2>4	,046
	4.21yıl ve üzeri	45	33,78	9,80							
	Toplam	344	36,48	10,54							

Tablo 4.5.'te görüldüğü gibi psikolojik danışmanların Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri'nin alt boyutlarından aldıkları puanların ve toplam tükenmişlik puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda psikolojik danışmanların toplam tükenmişlik aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $F=2,690$ ;  $p<.05$ ). Levene Testi ile varyansın homojenliği saptandıktan ( $L_F=,49$ ;  $p>.05$ ) sonra farklılığın kaynağı post-hoc analizi olan LSD analiziyle belirlenmiştir. Farklılığın 0-5 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdem arasında 0-5 yıl lehine ( $p<.05$ ), 6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdem arasında 6-10 yıl lehine ( $p<.05$ ) olduğu ortaya konmuştur.



## **BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Bu bölümde psikolojik danışmanlarda tükenmişlik, çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri ve yaratıcı kişilik özellikleriyle ilgili ulaşılan sonuçların alanyazındaki bilgiler doğrultusunda değerlendirilmesi ve bu değerlendirme neticesinde sunulan öneriler yer almaktadır.

### **5.1. Sonuç ve Tartışma**

#### **5.1.1. Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik, Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi**

##### **5.1.1.1. Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik ve Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi**

Bu araştırmada, psikolojik danışmanlarda tükenmişlik ile çok-yönlü eylemli kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde; tükenmişliğin eylemlilikle ve eylemliliğin alt boyutları olan öz saygı, yaşam amaçları, iç denetim odağı ve öz yeterlilikle negatif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Alanyazında tükenmişlik ile toplam eylemlilik arasındaki ilişkiye ve tükenmişlik ile yaşam amaçları alt boyutu arasındaki ilişkiye dair bir araştırmaya rastlanmamış olsa da tükenmişlik ile eylemli kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye dair tespit edilen sonuçlarla örtüşen araştırmalar bulunmaktadır.

Mathew, Ram, Bhattacharjee ve Sharma (2013) sağlık sektöründe görevli bireylerde tükenmişlik ile düşük benlik saygısı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu, Kupcewicz ve Józwick (2020) ile Yaghoobnia, Mazloom, Salehi, Ghadrly ve Esmailı'nın (2003) araştırmalarında hemşirelerin tükenmişlik ve öz saygı düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ho (2016), öğretmenlerde mizah, sosyal destek, benlik saygısı ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri ele aldığı araştırması sonucunda benlik saygısının tükenmişliğe karşı koymada önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Bayani ve Bagheri'nin (2018) araştırmasıyla öğretmenlerin

benlik saygılarıyla tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur.

Sarıkaya (2007), tükenmişlik sendromunun yaşanmasında dıştan denetim odağına sahip bireylerin daha fazla risk altında olduğunu, içten denetim odağı kişilik özelliğinin tükenmişlik yaşanmamasına katkı sağladığını ortaya koymuştur. Sürgen (2014), içten denetimlilik ile sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Özdemir (2009), eğitim kurumu yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin denetim odağına göre farklılık gösterdiğini içten denetimli kişilik özelliğine sahip olmanın yöneticilerin tükenmişlik riskini azaltacağını belirlemiştir. Tümkaya'nın (2001) araştırması, ilkokul öğretmenlerinde iç denetim odağına sahip olmanın tükenmişlik düzeyini azalttığını göstermektedir. Yavaş (2012), okul yöneticileri ve öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada öğrenilmiş çaresizliğin alt boyutu olarak dışsal kontrol edilemezliğin tükenmişlik ile negatif yönlü, içsel kontrol edilebilirlik ile tükenmişliğin pozitif yönlü korelasyon gösterdiğini saptamıştır. Tükenmişliğin iş yaşamındaki yoğun strese kaynaklandığı göz önünde bulundurulduğunda Talaslıoğlu'nun (2011) çalışması, içten denetimli olmanın çalışma hayatındaki stres ve kaygı ile başa çıkma düzeyini arttırdığını engelli çalışanlarla yapmış olduğu bir çalışmada ortaya koymuştur. Yazıcı (2011), müşteri temsilcisi olarak görev yapan bireylerde dıştan denetimli olanların içten denetimli olan bireylere göre tükenmişliklerinin daha fazla olduğunu belirlemiştir. Sönmezgil (2018) ve McIntyre (1984), çalışanlarda kontrol odağının içsel kontrolden dışsala doğru artış göstermesinin tükenmişliği arttırdığını tespit etmiştir. Demirkol'un (2006) çalışmasında da iç denetimi olan avukatların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur.

Mızrak'ın (2019) araştırması öğretmenlerin öz yeterlilik inançlarıyla tükenmişlikleri arasında, Arslan'ın (2019) çalışması akademik personelin tükenmişlikleri ve öz yeterlilik inançları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Bolat (2011) yapmış olduğu çalışmayla öz yeterlilik algısı ve lider-üye etkileşimi yüksek olan çalışanların tükenmişlik seviyelerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Karahan ve Uyanık-Balat (2011), özel eğitim alanında görev yapan eğitimcilerle Şenel (2014),

okulöncesi öğretmenleriyle yapmış olduğu çalışmada öz yeterlilik algısının tükenmişlikle negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Türker (2019) işgörenlerin öz yeterlilik düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki korelasyonun negatif yönde olduğunu ortaya koymuştur. Demirtaş ve Çağlar (2012) okul müdürlerinde öz yeterlilik düzeyinin artmasının tükenmişlik düzeyini azalttığı belirlemiştir. Alarcon, Eschleman ve Bowling (2009), farklı kişilik özelliklerinin tükenmişlikle ilişkisini açıklamak için yapmış oldukları araştırmayla öz yeterlilik ve öz saygının tükenmişliği azaltan kişilik özelliklerinden olduğunu saptamıştır.

Tüm bunlardan hareketle, eylemliliği oluşturan kişilik özellikleriyle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik elde edilen sonucun, alanyazındaki araştırma sonuçlarına benzer nitelikler taşıdığı görülmektedir.

#### **5.1.1.2. Psikolojik Danışmanlarda Tükenmişlik ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi**

Bu araştırmada, psikolojik danışmanlarda tükenmişlik ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde; tükenmişliğin yaratıcılıkla ve yaratıcılığın alt boyutlarından amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven kişilik özellikleriyle negatif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu, yaratıcılığın risk alma alt boyutuyla pozitif yönlü anlamlı ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürde yapılan incelemelerde yaratıcı kişilik özelliklerinden olan amaç yönelimliliğe, risk almaya dair doğrudan yapılan bir çalışmaya rastlanmamış, içsel motivasyon ve kendine güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmış, tükenmişlik ve yaratıcılık arasındaki ilişkiye dair yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara ulaşılmıştır.

Landeche (2009) öğretmenlerin yaratıcılıklarıyla tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuş olsa da Derakhshanrad, Piven ve Ghoochani (2019) yapmış olduğu araştırma sonucunda terapistlerde yaratıcılığın ve sorun çözme becerilerinin, işten gelen beklentilerin bir sonucu olan tükenmişliğe karşı güçlendiren bilişsel kaynaklar olduğunu saptamıştır. Drafaehl (2020), hemşirelik fakültesindeki öğrencilerle yaptığı, yaratıcılığı bağımlı, tükenmişliği bağımsız değişken olarak ele aldığı

çalışmasında da yaratıcılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu, tükenmişliğin yaratıcılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Alavinia ve Pashazadeh (2018), öğretmenlerin tükenmişlik düzeyiyle yaratıcılıkları arasında negatif yönlü korelasyon bulunduğunu tespit etmişlerdir. Akoğul (2018), aşçıların yaratıcılık düzeylerinin artmasının tükenmişlik düzeylerini azalttığını belirlemiştir. Şahin (2010), öğretmenlerde yaşam doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında yaratıcı düşünmenin tükenmişlik düzeyiyle negatif yönlü ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Zhang, Liu ve Yuan (2009) yapmış oldukları araştırmayla bireylerde içsel motivasyon artışının tükenmişlik düzeyini azaltan bir durum olduğunu saptamıştır. Yaşar (2016) turizm alanında çalışan bireylerde, Çakır (2019) spor yapan bireylerde motivasyon ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve içsel motivasyon ile tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu arasında negatif yönlü korelasyon olduğunu saptamışlardır. Sporculara yönelik yapmış oldukları araştırmada Kjøormo ve Halvari (2002), özgüvenin tükenmişliği azalttığını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak literatürde yaratıcı kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda ancak sonuçları benzer nitelikler taşıyan araştırmaların yer aldığı görülmektedir.

### **5.1.2. Psikolojik Danışmanların Çok-Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Sonuçlar**

#### **5.1.2.1. Çok -Yönlü Eylemli Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Sonuçlar**

Araştırmada psikolojik danışmanların eylemliliğin ve eylemli kişiliğin alt boyutları olan öz saygı, yaşam amaçları, iç denetim odağı, öz yeterlilik kişilik özelliklerinin tükenmişliği yordayıcılıkları basit regresyon analiziyle test edilmiştir. Eylemliliğin tükenmişliğin % 17 'sini, öz saygının tükenmişliğin % 4'ünü, yaşam amaçlarının tükenmişliğin % 14'ünü, iç denetim odağının tükenmişliğin % 5'ini, öz yeterliliğin

tükenmişliğin % 11'ini yordadığı ve bu yordayıcı etkinin negatif yönde olduğu tespit edilmiştir.

Rosse, Boss, Johnson ve Crown (1991), yapmış oldukları araştırmayla çalışanların tükenmişlik yaşama ihtimalinin tahminlenmesinde benlik saygısının önemli bir faktör olarak karşımıza çıktığını ortaya koymuştur. Bayani ve Baghery'nin (2018) araştırmasında tükenmişliğin yordayıcılarının bireysel ve bağlamsal faktörler olduğunun ifade edilmiş ve bu temellendirmeye öz yeterlilik, okul bağlamı ve öz saygının öğretmenlerin tükenmişliğine olan etkisi yol analiziyle incelenmiştir. Öz saygının öğretmenlerin tükenmişlik varyansını doğrudan açıkladığı; öz yeterlilik ve okul bağlamı ile öğretmenlerin tükenmişliği arasındaki ilişkide öz saygının aracı rolü olduğu bulunmuştur. Kupcewicz ve Józwick (2020), hemşirelerin tükenmişliğinde öz saygının etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin öğretim öz yeterlilikleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide öz saygının aracı rolünün incelendiği araştırmada da öğretim yeterlilikleri ile tükenmişliğin ve benlik saygısıyla tükenmişliğin negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiş; öğretim yeterliliği ve tükenmişlik arasındaki ilişkide öz saygının aracı rolü olduğu tespit edilmiştir (Fu, Tang, Xue, Li ve Shan, 2019). Bolat (2011), öz yeterlilik ve lider- üye etkileşiminin tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını ortaya koymak için yaptığı araştırmada öz yeterliliğin tükenmişliğin negatif yönlü bir açıklayıcısı olduğunu saptamıştır.

Candan (2017), beyaz yakalı çalışanlarda içsel denetim odağının iş tatmini ve tükenmişlik belirtileri ile iş tatmini ve depresyon belirtilerine aracı etkisini incelemiş ve içsel denetim odağının iş tatmini ile tükenmişlik belirtileri, iş tatmini ile depresyon belirtileri ilişkisinde kısmi aracı rolü olduğunu saptamıştır. Ayhan-Sönmezgil (2018), mesleki tükenmişliği psikopatoloji, inanç ve kontrol odağı yönünden incelediği araştırmasıyla içsel kontrol odağına sahip bireylerin dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerden daha fazla tükenmişlik yaşadığını saptamıştır.

Yapılan incelemelerde eylemliliğin tükenmişliği yordayıcılığını ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Tükenmişliğin eylemli kişilik özellikleri olan öz saygı, yaşam amaçları, iç denetim odağı, öz yeterlilik açısından incelendiği araştırmalar yurtiçi

ve yurt dışı alanyazında sınırlı sayıda yer almakta tükenmişlikle negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenen iş tatmini (Berberoğlu ve Sağlam, 2010; Naktiyok ve Kaygın, 2012), iş doyumunu (Doğan ve Akandere, 2019) gibi değişkenlerle belirtilen kişilik özelliklerinin çalışıldığı araştırmalara rastlanmıştır. Özel sektörde çalışan bireylerin kontrol odağının iş doyumunun yordayıcısı olduğunun ve içsel kontrol odağının iş doyumuyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Demirkan, 2006). Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu (2011) tarafından da iç kontrol odaklı bireylerin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır. Uzun (2019), bireylerin öz yeterlilik algılarının artmasının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini; Baysal (2010), öz yeterliliğin artmasının iş doyumunu arttırdığını; Gamsız, Yazıcı ve Altun (2013), öz yeterliliğin iş doyumunun olumlu yönde ve anlamlı düzeyde açıklayıcılarından biri olduğunu; Buluç ve Demir (2015), öz yeterliliğin iş doyumunun pozitif yönde anlamlı yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Sarpkaya ve Kırdök (2019), iş doyumuyla öz saygı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğunu ve öz saygının yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki anlamlı ilişkide aracı rolünün olduğunu tespit etmiştir. Büyükşahin-Çevik (2017), yaşam doyumunu, öğretim yeterlilikleri, benlik saygısı değişkenlerinin öğretmenlerin iş tatminine etkisini hiyerarşik regresyon ile incelemiş ve öğretim yeterlilikleri ve yaşam doyumunun iş tatminini yordama gücünün öz saygısının da eklenmesiyle arttığını tespit etmiştir.

Tüm bu bilgiler ışığında, bu araştırmada ulaşılan eylemliliğin ve eylemli kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerinde azaltıcı etkisinin; bireyin kendine değer vermesinin, kendine duyduğu inancın, sorumluluklarını üstlenmesinin, amaçlarına ulaşmak için duyduğu kararlılığın iş hayatının beraberinde getireceği zorlayıcı yaşantılarda bireyin sahip olduğu önemli kişisel güçler olmasından ve bireyin motivasyonunu arttırarak yaşadığı stresi azaltmasında önemli yer tutmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yani bireylerin kendi yeterliliklerinin ve gereksinimlerinin farkında olmamasının, kendine saygı duymamasının, kendi isteğiyle harekete geçememesinin bireyin iş hayatının zorlayıcı yaşantılarıyla başa çıkamayarak tükenmişlik yaşamasına etki edeceği görülmektedir.

### **5.1.2.2.Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Puanlarını Yordayıp Yordamadığına İlişkin Sonuçlar**

Araştırmada psikolojik danışmanların yaratıcılığının ve yaratıcılığın alt boyutları olan amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, risk alma kişilik özelliklerinin tükenmişliği yordayıcılıkları basit regresyon analiziyle test edilmiştir. Yaratıcılığın tükenmişliğin % 3'ünü, amaç yönelimliliğin tükenmişliğin % 5'ini, içsel motivasyonun tükenmişliğin % 2'sini, kendine güvenin tükenmişliğin % 7'sini yordadığı ve bu etkinin negatif yönde olduğu, risk almanın tükenmişliğin % 3'ünü yordadığı ve bu etkinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir.

Derakhshanrad ve arkadaşlarının (2019) yapmış olduğu araştırmada psikolojik danışma hizmeti verenlerde yaratıcılığın tükenmişlik üzerinde negatif yönde yordayıcılığı olduğu bulunmuştur. Parker, Martin, Colmar ve Liem (2012), öğretmenlerin hedef yönelimleri, başa çıkma davranışları, katılımları ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin kurguladığı modelde öğretmenlerin amaç yönelimliliğinin, tükenmişliğin yordayıcılarından biri olan başa çıkma stratejilerinin güçlü ve tutarlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Adriaenssens, De Gucht ve Maes (2015), hemşirelerin hedef yönelimliliğinin tükenmişlik düzeylerinin % 14'ünü açıkladığını tespit etmiştir. Fernet, Guay, Senécal ve Austin (2012), öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik ile algılanan okul ortamının ve motivasyon faktörlerinin etkisini inceledikleri araştırmada çalışma ortamının ve motivasyon faktörlerinin tükenmişlikle ilişkili olduğunu, özerk motivasyonun ve öz yeterliliğin de tükenmişlik sürecinde aktif rol oynadığını ortaya koymuştur.

Yapılan incelemelerde yaratıcılığın tükenmişliği yordayıcılığını ortaya koyan çalışma sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin yaratıcı kişilik özellikleri olan amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, risk alma açısından ele alındığı araştırmalar yurtiçi ve yurt dışı alanyazında sınırlı sayıda yer almakta tükenmişlikle negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenen iş tatmini (Gürbüz, 2008), iş doyumu (Erol vd., 2012; Oral ve Köse, 2011) ; tükenmişliğin pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gösterdiği iş stresi (Akdu ve Akdu, 2016; Biçki, 2016) değişkenleriyle belirtilen kişilik özelliklerinin çalışıldığı araştırmalara rastlanmıştır. Yardım (2017), psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide ve psikolojik sermaye ile

performans arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracı rolü üstlendiğini, içsel motivasyonun artmasının iş tatminini ve performansı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Yılmaz (2008), çalışanların içsel motivasyonu ile iş tatmini düzeylerinin arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve içsel motivasyonun iş tatmininin % 50'sini açıkladığını saptamıştır. Yeşiltaş ve Ekici (2017) yapmış oldukları araştırmayla iş stresi ve içsel motivasyon arasında negatif yönlü korelasyon görüldüğünü ortaya koymuştur. Malkoç-İstengel (2006), rehber öğretmenlerin iş streslerinin özgüven kişilik özelliğiyle negatif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiğini tespit etmiştir.

Tüm bunlara dayanarak, yaratıcılığın ve yaratıcı kişilik özelliklerinin tükenmişliği azaltıcı etkisinin kendini tanıyıp bireysel kaynaklarının farkında olan ve bu kaynaklara güvenen, hedefine odaklı ve bunun için gelişime açık olan bireylerin iş yaşamının doğurduğu stres unsurlarına karşı özgün çözüm yolları üretebilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Yaratıcı kişilik özelliklerinden kendine güven, amaç yönelimlilik, içsel motivasyon tükenmişliğin azalmasında rol oynarken risk alma özelliğinin tükenmişliği arttırmasında, bireyin işe dair risk alırken duyduğu beklentilerin karşılanmamasının bireyde yaratacağı olumsuz duygulardan ve hayal kırıklığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

### **5.1.3. Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Puanlarının Bağımsız Değişkenlere Göre Farklaşp Farklaşmadığına İlişkin Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

#### **5.1.3.1. Cinsiyet ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Bu araştırma sonucunda psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin cinsiyete göre farklılaştığı ve kadınlarda tükenmişliğin daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Literatürde cinsiyetin tükenmişlik üzerinde rol oynamadığını ifade eden araştırmalar (Başören, 2005; İkiz, 2010; LaFaver vd., 2019) olmakla birlikte araştırma sonucu, rehber öğretmenlerle Aydemir (2014), Bekiroğlu (2017), Camadan, Çaylak, Yılmazlar, Yılmaz ve Gül-Kara'nın (2017), öğretmenlerle Çiçek'in (2018), sağlık çalışanlarıyla Koç'un (2019), akademisyenlerle Başerer ve Başerer'in (2019) yapmış olduğu araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Tükenmişliğin cinsiyete özgü farklılıklarla



ilişkili olduğunu ortaya koyan, bireylerdeki tükenmişliği incelerken kadın ve erkeğin kişilik yapılarındaki, rollerindeki, sorumluluklarındaki farklılıkları da göz önünde bulundurmanın gerekliliğini ifade eden başka araştırmalar da bulunmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Baqai, Stasinska, Bala ve Chan, 2019; Güriş vd., 2012; Otacıoğlu, 2008; Yıldız, 2012).

### **5.1.3.2. Yaş ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Araştırmada, psikolojik danışmanların yaşadığı tükenmişliğin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş olup 23-29 yaş grubundaki bireylerin 40 ve üzeri yaş grubunda olan bireylerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan literatür incelemesinde tükenmişlik yaşamının yaş ile birlikte arttığını ifade eden çalışmalarla (Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013; Naktiyok ve Karabey, 2005) karşılaşılmış olsa da literatürde yaygın olarak tükenmişliğin yaş ile birlikte azaldığı ifadesi yer almaktadır. Bu araştırmanın sonuçları, meslek yaşamlarının başındaki genç bireylerin, deneyimlerinin eksikliğine bağlı olarak tükenmişliğin ileri yaş grubundaki bireylerden daha yoğun yaşayacağını yani yaşın ilerlemesiyle tükenmişliğin azalacağını ifade eden araştırmaları (Kılıç, Aytemiz-Seymen, 2012; Maslach vd., 2001; Uğurlu ve Usta, 2016; Vredenburg, Carlozzi ve Stein, 2007) desteklemektedir. Civelekoğlu-Cevahir (2019), çalışma yaşamına yüksek beklentilerle giriş yapan genç bireylerin işin getirdiği olumsuzluklardan daha fazla etkilendiği ve bu durumun tükenmişlik düzeyinde artırıcı bir rol oynayabileceği sonucuna ulaştığı araştırmasıyla paralellik göstermektedir.

### **5.1.3.3. Medeni Durum ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Bu araştırma sonucunda tükenmişliğin medeni duruma göre farklılaştığı ve bekâr bireylerin evli bireylere göre tükenmişliği daha fazla yaşadığı ortaya konmuştur. Araştırma sonucundan farklı olarak bazı çalışmalar evli bireylerde tükenmişliğin bekârlara göre fazla olduğunu (Bekiroğlu, 2017), bazı çalışmalar da tükenmişlik düzeyinin medeni duruma göre farklılaşmadığını ifade etse de (Aydınlı, 2019; Budak

ve Sürgevil, 2005) yapılan araştırmanın sonucu, bekâr bireylerde tükenmişliğin daha fazla olduğunu ifade eden araştırmalarla (Ardıç ve Polatçı, 2008; Aydemir, 2014; Başören, 2005; Camlı, 2017; Civelekoğlu-Cevahir, 2019; Cañadas-De la Fuente vd, 2018; Maraşlı, 2005; Maslach ve Jackson,1985) benzerlik taşımaktadır. Söz konusu araştırmalarda evliliğin bireylerin iletişim becerilerini ve sorun çözme becerilerini desteklemesi, çalışma hayatının getirdiği strese odaklanmayı azaltmada rol oynaması, bireylerin tükenmişlikle mücadelesinde destek unsuru olması yönüyle bekârların tükenmişliğinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir.

#### **5.1.3.4. Çocuk Sayısı ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Araştırma sonucunda psikolojik danışmanların yaşadığı tükenmişliğin çocuk sayısına göre farklılaştığı, çocuğu olmayan bireylerin 2 veya daha fazla çocuğu olan bireylere göre tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Budak ve Sürgevil (2005), Aydemir (2014) ve Çulha (2017) psikolojik danışma hizmeti verenlerde tükenmişliğin çocuk sahibi olup olmamaya göre farklılaşmadığı ortaya koymuşsa da araştırmada elde edilen sonuç, çalışan bireylerin çocuk sahibi olmasının bireyin yaşama bakış açısını olumlu yönde etkileyeceğini, çocuğun ebeveyninin işten kaynaklı gerginliklerinden arınmasına ve kabul görme, sevgi gibi ihtiyaçlarına cevap vermesine olanak sağladığı ve tükenmişlikle mücadelede destek sağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkacağını yani çocuk sahibi olanlarda tükenmişliğin daha az olduğunu ifade eden (Ardıç ve Polatçı, 2008; Maraşlı, 2005), çocuk sahibi olmanın rutin bir iş gününün ardından bireyin çalışma hayatında yaşadığı sorunlara odaklanmasının önüne geçeceğini ifade eden (Freire, Trentin ve Quevedo, 2016) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Tüm bunlardan hareketle, çocuk sahibi olmanın bireyde olumlu duygulanım yaratması ve iş hayatının getirdiği strese odaklanmayı azaltması sebebiyle tükenmişliğin önüne geçebilecek bir unsur olduğu söylenebilir.

### **5.1.3.5. Eğitim Düzeyi ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Yapılan araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişliğinin eğitim düzeyine göre farklılaştığı, lisans mezunu olanların lisansüstü mezunu olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Araştırma neticesinde ulaşılan, çalışanların eğitim düzeyi arttıkça mesleki bilgisi ve donanımı artabileceğinden genel tükenmişlik düzeyinin azalacağına ilişkin benzer sonuçlara rastlanmamıştır ancak lisans mezunu rehber öğretmenlerin yüksek lisans mezunlarına göre tükenmişliği oluşturan kişisel başarı alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığını (Yıldız, 2012), eğitim düzeyi düştükçe işgörenlerde duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliğin artacağını (Cemaloğlu ve Erdemoğlu-Şahin, 2007; Karabulut, 2019) ifade eden araştırmalara rastlanmıştır.

Literatürde genel olarak araştırmanın sonucuyla çelişen sonuçlar yer almaktadır. Eğitim düzeyinin, mezuniyet durumunun psikolojik danışma hizmeti veren bireylerin tükenmişliğinde anlamlı bir fark yaratmadığı ifade eden araştırmalar (Aydemir, 2014; Aydın, 2019; Bekiroğlu, 2017; Çulha, 2017) ve çalışanların eğitim düzeyinin artmasıyla hedefi ve beklentileri artan bireyin yaşayacağı stres neticesinde tükenmişliğin artacağını (Atlandı, 2010), sağlık personellerinde eğitim düzeyinin artmasıyla kurumun bireyin ihtiyaçlarına cevap veremeyeceği ve tükenmişliğin artacağını (Koç, 2019), eğitim düzeyi yüksek öğretmenlerde beklediği ödülü ve takdiri çalışma hayatında bulamadığında tükenmişliğin yüksek olduğunu (Başol ve Altay, 2009; Dursun, 2000; Ersoy-Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı; 2014) belirten araştırmalar görülmüştür.

Tüm bu çalışmalardan hareketle, literatürde yaygın olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin tükenmişliklerinin de yüksek olacağı sonucuna ulaşılmış olsa da araştırmanın örneklemini oluşturan psikolojik danışmanların eğitim düzeylerinin artmasının tükenmişliği azalttığı sonucuna varılmıştır. Bu sonucun, eğitim sürecinin mesleki ve akademik gelişim sağlamanın yanında kişisel gelişim fırsatlarını bireye sunmasından da kaynaklanabileceği yani mesleki ve bireysel gelişimin iş yaşamında karşılaşılabilecek zorluklarla mücadelede kişisel güç unsuruna dönüşebileceğinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

### **5.1.3.6. Mesleki Kıdem ve Tükenmişliğe Yönelik Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi**

Yapılan araştırmayla psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin mesleki kıdeme göre farklılaştığı, 0-5 yıl ve 6-10 yıl süreyle mesleğini sürdüren bireylerde 21 yıl ve daha fazla zamandır mesleğini yapan bireylere göre tükenmişliğin daha fazla olduğu yani meslekte geçirilen süre arttıkça tükenmişliğin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç; mesleki deneyimi daha fazla olan sağlık çalışanlarında tükenmişliğin daha az olduğunu belirten Civelekoğlu-Cevahir'in (2019), iş deneyimi arttıkça tükenmişliğin düştüğünü ifade eden Kılıç ve Aytemiz-Seymen'in (2011), mesleğe yeni başlayan bireylerin mesleğe uyumda zorlanmalarının, mesleğe dair deneyimlerinin az olmasının tükenmişliği arttırdığı ifade eden Belgi (2016) ve Kaya'nın (2009), mesleğe başlanan ilk yıllarda bireyin yetkinliğini sorgulaması ve iş yükünün fazla olmasının bireyde daha fazla baskı yarattığını, bu durumun da tükenmişliği arttırdığını vurgulayan Başerer ve Başerer'in (2019) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Literatürde mesleki kıdemi 5 yıldan az olan çalışanların kişisel başarısızlık, yetersizlik ve tükenmişlik hissini daha yoğun yaşadığını ifade eden çalışmalar (Çınar ve Güven, 2018; İkiz, 2010; Polatçı, 2007; Seğmenli, 2001; Yıldız, 2012) araştırma sonuçlarıyla aynı doğrultudadır.

Araştırma sonuçlarından farklı olarak meslekte geçirilen yılların bireyi yıpratıp tükenmişliği arttırdığını (Çiçek, 2018); hizmet süresine göre tükenmişliğin farklılaşmadığını (Aydemir, 2014; Başören, 2005, Çulha, 2017) ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır.

Tüm bu bilgilere dayanarak, meslekte geçirilen sürenin bireyin mesleki donanımının, stres kaynaklarıyla başa çıkmada hazır oluşunun mesleğe yeni başlayan bireylere göre daha yüksek olmasından kaynaklı mesleki kıdemin tükenmişliği azaltan bir unsur olduğu düşünülmektedir.

## **5.2. Öneriler**

Bu araştırma, psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin eylemlilik ve eylemli kişilik özellikleri olan öz saygı, yaşam amacı, iç denetim odağı ve öz yeterlilik; yaratıcılık ve

yaratıcı kişilik özellikleri olan amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven ve risk alma tarafından yordanıp yordanmadığını incelemesi ve psikolojik danışmanların tükenmişliğinin çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi yönüyle alanyazına katkı sağlayacaktır.

Her meslek grubunun kendi dinamiklerini içinde barındırdığı düşünüldüğünde psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin özel olarak bu meslek grubuna yönelik geliştirilen bir ölçme aracı kullanılarak detaylı şekilde incelenmesi psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin anlaşılmasını kolaylaştırabilecektir. Tükenmişliğin sahip olunan kişilik özellikleri ekseninde ele alınması, bireylerin iyi oluşuna katkı sağlamaya çalışan uzmanların sorumluluklarını yerine getirirken karşılaşılabileceği önemli sorunlardan biriyle başa çıkması ya da bu sorunun önlenmesi için desteklemesi gereken kişilik yönlerinin neler olduğunu fark etmesi konusunda bireylere yardımcı olacaktır.

Tükenmişliğin anlaşılması ve başa çıkılması sürecinde yalnızca tükenmişlik hisseden bireylere değil, bu bireylere sosyal destek sağlayan aileye, sosyal çevreye ve bireyin içinde yer aldığı örgütsel yapıya da görevler düşmektedir. Bu görevlerin anlaşılması ve yerine getirilmesi sürecinde araştırma sonuçlarının yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Psikolojik danışman yetiştiren eğitim kurumlarının, alan uzmanlarının mesleki gelişime destek sağlayan kurumların, çalışanlarının gelişimlerini desteklemesi gereken işyerlerinin tükenmişliği önleyici programlar geliştirirken araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurulabilir.

Araştırmanın örnekleminin araştırmaya katılan kişilerle sınırlı olduğu göz önünde bulunduğunda Türkiye’de görev yapan psikolojik danışmanlar için daha kapsamlı hale getirilmiş bir örnekleme, kurum türleri arasındaki veya çalışılan gruplar arasındaki farklılaşmaların da göz önünde bulundurularak yapılacağı araştırmalar ya da farklı meslek gruplarıyla yapılacak araştırmalar daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmasına katkı sağlayabilir.

Psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin açıklayıcısı olacak farklı kişilik özellikleri ve değişkenlerin göz önünde bulundurulduğu çalışmalar da detaylı sonuçlara erişilmesine yardımcı olabilir. Bu nedenle daha sonraki çalışmalarla, nicel nitelik taşıyan bu

araştırmanın nitel veya karma çalışmalarla desteklenmesinin, literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir.



## KAYNAKÇA

- Adriaenssens J., De Gucht V., Maes S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *Int J Nurs Stud*, 52(2), 649-661. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004
- Akbolat, M., Işık, O. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 23-48.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akçum, E. (2005). *5-6 yaş çocuklarının yaratıcılık ve öğrenime hazır oluş düzeylerine okul öncesi eğitimin etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akdu, U. ve Akdu, S. (2016). Duygusal emek ve iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkileri: Profesyonel turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(47), 1142-1153.
- Akın, A., Şentürk, L. ve Özçelik, B. (2016). Psikolojik Danışman Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7(22), 350-359.
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akoğul, E. (2018). *Liderlik tarzları, tükenmişlik ve yaratıcılık ilişkisinin belirlenmesi: Ankara'da otel işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Aksoy, Ö. (2009). *Öğretmen ve okul yöneticilerinde A tipi kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkileri ve Bayrampaşa ilçesi ilköğretim okullarında yapılan bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akşit Aşık, N. (2016). Öz yeterlik ve işle bütünleşmenin çalışanların iş performansına etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 24-34.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244-263.
- Alavinia, P. & Pashazadeh, F. (2018). Probing teacher creativity in the light of motivation, self-efficacy and burnout. *International Journal of English Language & Translation Studies*. 6(4). 58-68.

- Algan Atabay, T. (2019). *Çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık seviyeleri ve tükenmişlik davranışlarına etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Algül, R. (2014). *Bugün işe gitmesem: İş yaşamında tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Mitra Yayınları.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California Management Review*, 40(1), 39-58. <https://doi.org/10.2307/41165921>
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2). 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arıkan, G. (2018). *Akademisyenlerin akademik tükenmişlik ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Armutçuk, A. K. (2010). *Denizli Devlet Hastanesinde çalışmakta olan hekim dışı sağlık personelinde tükenmişlik sendromu ve ilişkili değişkenler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale.
- Arslan, N. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi: Kamu kurumunda bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Aryee, S. (1993). A path-analytic investigation of the determinants of career withdrawal intentions of engineers: some HRM issues arising in a professional labour market in Singapore. *International Journal of Human Resource Management*, 4(1), 213-230.
- Aslan Yılmaz, H. ve Dönmez, A. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.
- Ataç, H. D. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin denetim odaklarına göre tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atak, H. (2010). *Yetişkinliğe geçişte kimlik biçimlenmesi ve eylemlilik: Bireyleşme sürecinde iki gelişimsel kaynak* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atak, H. (2011). Ruh sağlığı çalışmalarında yeni bir psikososyal değişken: Eylemlilik. *Psikiyatride Genel Yaklaşımlar*; 3(3), 483-512.



- Atak, H. (2017). Yetişkinliğe geçiş döneminde anneye bağlanma ve özerk eylemde bulunmanın kişilik özellikleri üzerindeki etkisi. *Researcher: Social Science Studies*, 5(10), 136-147.
- Atak, H., Kapçı, E. G. ve Çok, F. (2013a). Çok Yönlü Eylemli Kişilik Ölçeği'nin Türkçe formunun değerlendirilmesi. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26, 36-45. doi: 10.5350/DAJPN2013260104
- Atak, H., Kapçı, E. G., ve Çok, F. (2013). Yetişkinliğe geçişte bireyleşme türleri ve kimlik statüleri: Üniversite öğrencileri ve "unutulan yarı". *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 16(2), 71-82.
- Atlandı, D. (2010). *Çağrı merkezi çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydemir, S. (2014). *Rehber öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik tarzını algılamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, R. (2019). *Çalışan bireylerde yaşam doyumu, mesleki tükenmişlik ve dini başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Aydınlı, F. (2019). *Psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik ve yaşam doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ayhan Sönmezgil, C. (2018). *Mesleki tükenmişliğin psikopatoloji, inanç ve kontrol odağı yönünden değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakır Arabacı, İ. ve Akar, H. (2010). Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Baklacı, E. (2013). *İş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Balcıoğlu, İ., Mehmetali, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83, 99-104.
- Baqai, S., Stasinska, N., Bala, S., & Chan, S. (2019). Burnout and stress in emergency physicians: Sex differences: 276. *Annals of Emergency Medicine*, 74(4), 109. <https://doi.org/10.1016/j.annemergmed.2019.08.234>
- Başerer, Z. ve Başerer, D. (2019). Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Düzeyleri. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 17(1), 1-19.

- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Bayani, A. A., & Bagheri, H. (2018). Exploring the influence of self-efficacy, school context, and self-esteem on job burnout of Iranian Muslim teachers: A path model approach. *Journal of Religion and Health*, 59(1), 154-162.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bee, H ve Boyd, D. (2009). *Çocuk gelişim psikolojisi*. (O. Gündüz, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bekiroğlu, Ç. (2017). *Psikolojik danışmanlık hizmeti verenlerde tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Belgi, S. (2016). *Lisede çalışan rehber öğretmenlerin mesleki öz yeterlik algıları ve mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Benight, C. & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42(10), 1129-1148. doi:10.1016/j.brat.2003.08.008
- Biçki, S. (2016). *Hizmet sektörü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi: İstanbul örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilge, H. ve Aydilek, B. (2015). Polislerin demografik değişkenler açısından tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 167-186.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255 – 266.
- Bozca, R. (2019). *Sağlık yönetimi alanında eğitim alan öğrencilerin yaratıcı kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerine etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

- Budak, G. ve O. Sürgevil (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.
- Bulut, M. B. (2017). Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(50), 362-370.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (İ. D. Ergavun Sarıoğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara. Pegem Akademi.
- Camadan, F., Çaylak, B., Yılmazlar, O., Yılmaz, K. ve Kara, S. G. (2017). Psikolojik danışmanların yabancılaşmaları üzerinde öz yeterlik ve tükenmişliğin rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1309-1330.
- Camcı, Y. (2017). *Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Can Yaşar M. ve Aral N. (2011). Altı yaş çocuklarının yaratıcı düşünme becerilerine sosyo-ekonomik düzey ve anne baba öğrenim düzeyinin etkisinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4(1), 137-145.
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Gómez-Urquiza, J. L., Ortega-Campos, E. M., Cañadas, G. R., Albendín-García, L. & De la Fuente-Solana, E. I. (2018). Prevalence of burnout syndrome in oncology nursing: A meta-analytic study. *Psycho-oncology*, 27(5), 1426-1433. doi: 10.1002/pon.4632
- Candan, A. (2017). *The mediating role of internal locus of control between job satisfaction, burnout and depression symptoms* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Carrola, P. A., Yu, K., Sass, D. A., & Lee, S. M. (2012). Measurement invariance of the counselor burnout inventory across cultures: A comparison of U.S. and Korean counselors. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(4), 227-244.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 463-484.

- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- Cıgşar, A. V. (2018). *Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özellikler ve bazı mesleki değişkenlere göre incelenmesi (Adana ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Civan, S. (2016). *Eylemlilik ve kendini sabotaj arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Civelekoğlu Cevahir, Z. (2019). *Çalışma hayatının temel özellikleri, sağlık kurumlarında tükenmişlik* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Corey, G. (2015). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Côté, J. E. (1997). An empirical test of the identity capital model. *Journal of Adolescence*, 20(5), 577-597. doi:10.1006/jado.1997.0111
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (H. Ekşi, Çev.). İstanbul: EDAM Yayınları.
- Çakır, S. (2019). *Spor yapan bireylerde tükenmişlik sendromu ve içsel motivasyon arasındaki ilişki: İstanbul Büyükşehir Belediyesi okul spor salonları örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S. ve Aslan, D. (2009). Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29(1), 61-74.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çam, O ve Baysal, A. (1997). Psikiyatrist ve psikologlarda tükenmişlik sendromu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 13(1-3), 59-74.
- Çam, O. ve Öztürk Turgut, E. (2015). Yaratıcılık. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 31(2), 78-85.
- Çamsarı, A. (2019). *İşletmelerde mobbingin çalışanların öz-yeterlilik algıları ve yaratıcı kişilik özelliklerine etkileri üzerine bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, M. (2017). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Diyarbakır İli Örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Çevik, G. B. (2017). The roles of life satisfaction, teaching efficacy, and self-esteem in predicting teachers' job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 338-346.
- Çığışar, A. V. (2018). *Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere ve bazı mesleki değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çınar, Y. (2016). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çınar, Y. ve Güven, M. (2018). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(219), 105-136.
- Çiçek, G. (2008). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Çimen, M. (2000). *Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, M. ve Ergin, C. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 43(2), 169-176.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205-224. doi: 10.14689/ejer.2020.85.10
- Demirbozan, Z. (2018). *Eylemlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide algılanan anne baba kabul ve reddi aracı rolünün incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirkan, S. (2006) . *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Demirtaş, H. ve Çağlar, Ç. (2012). Okul müdürlerinin özyeterlik inançları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1-22.
- Derakhshanrad, S. A., Piven, E., & Zeynalzadeh Ghoochani, B. (2019). The relationships between problem-solving, creativity, and job burnout in Iranian occupational therapists. *Occupational therapy in health care*, 33(4), 365-380. doi: 10.1080/07380577.2019.1639098
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, M. ve Akandere, M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 154-162.
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik sendromu. N. D. Özler (Ed.). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. s. 287-309. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Drafahl, B. (2020). The influences burnout and lack of empowerment have on creativity in nursing faculty. *Nursing Education Perspectives*, 41(1), 33-36.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklem biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Düz, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleri ile olan ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998). What is agency?. *American journal of sociology*, 103(4), 962-1023.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2011). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(1), 65-84.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, s.143-154, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Erol, E. (2019). *Tükenmişlik düzeyinin iş performansına etkisinde rekreatif aktivitelerin aracılık rolü: Yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma* (Doktora tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Ersoy F., Yıldırım C., Edirne T. (2001). Tükenmişlik (staff burnout) sendromu, *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10(2), 46- 47.
- Ersoy Yılmaz, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 135-157. doi: 10.11611/JMER357

- Eryılmaz, A. (2012). Amaçlar: Ruh ve beden sağlığını korumanın önemli bir aracı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 428-448.
- Eskidemir Meral, S. ve Tezel Şahin, F. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin yaratıcı düşünme eğilimleri. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 311-331. doi: 10.26466/opus.580091
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514-525. doi: 10.1016/j.tate.2011.11.013
- Frankl, V. E. (2017). *İnsanın anlam arayışı*. (S. Budak, Çev.). İstanbul: Okuyanıs.
- Freire, P. L., Trentin, J. P., & De Avila Quevedo, L. (2016). Trends in burnout syndrome and emotional factors: An assessment of anesthesiologists in Southern Brazil, 2012. *Psychology, Health & Medicine*, 21(4), 413-423. <https://doi.org/10.1080/13548506.2016.1139143>
- Freudenberger, H. J. (1974), Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fu, W., Tang, W., Xue, E., Li, J., & Shan, C. (2019). The mediation effect of self-esteem on job-burnout and self-efficacy of special education teachers in western china. *International Journal of Developmental Disabilities*. 1-10. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1662204>
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H., ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde a tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Electronic Turkish Studies*, 8(8), 1475-1488.
- Geçtan, E. (2002). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. (C. Güzel, Çev.). İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Greenglass, E. R. ve Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 18(3-4), 215-229. <https://doi.org/10.1007/BF00287791>
- Guler, D. & Turkum, A. S. (2019). Adapting the Counselor Burnout Inventory to Turkish: validity and reliability studies. *Counselling Psychology Quarterly*, 32(2), 246-259. doi: 10.1080/09515070.2018.1470492
- Gül, A. I., Keskin, D. ve Bozkurt, G. (2014). Tükenmişlik sendromu ile otomatik düşünceler arasındaki ilişki. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 15(2), 93-98.
- Gülova, A. A., İspirli, D., ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir

- araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Günay, İ. (2016). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin değerlendirilmesi: Antalya- Kundu oteller bölgesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gündoğan, A. O. (2013). *Eylemde sorumluluk ve özgürlük ilişkisi*. Kocaeli Üniversitesi Sorumluluk Sempozyumu'nda sunulan sözel bildiri, Kocaeli.
- Gündüz, M. (2018). *Psikolojik danışman adaylarının stresle başa çıkma tarzlarının çok yönlü eylemli kişilik özelliklerine, öznel iyi oluşlarına ve risk faktörlerine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Özen Kutanis, R. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güriş, S., Akyurt, N. ve Angı, A (2012). *Akademisyenler ve yabancı dil tutum ve tükenmişlik analizi*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Güven, Ö. ve Sezici, E. (2016). Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 111-132.
- Güvenç, B. (1993). Yaratıcılığın toplumsal ve kültürel boyutları. A. Ataman (Ed.), TED XVII. Eğitim Toplantısı içinde (s.129-142). Ankara.
- Hayran, R. (2018). *Mesleki tükenmişliğin psikopatoloji, inanç ve kontrol odağı yönünden değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ho, S. K. (2016). Relationships among humour, self-esteem, and social support burnout in school teachers. *Social Psychology of Education*, 19, 41-59.
- Horan, R. (2007). The relationship between creativity and intelligence: A combined yogic-scientific approach. *Creativity Research Journal*, 19(2-3), 179-202. <https://doi.org/10.1080/10400410701397230>
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.



- İkiz, F. E., Asıcı, E. ve Kaya, Z. (2018). Yaşam amaçları ve psikolojik iyi oluşun öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu yordayıcı rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 7-26.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalı Soyer, M., Yalın, H. S. ve Kömürcü, H. Ş. (2018). *Psikolojik danışma sürecinde ve danışman eğitiminde yaratıcılık: Modeller ve teknikler*. M. Kalı Soyer (Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaplan Güler, B. (2016). *Avukatlarda bazı demografik değişkenlerin tükenmişlik, denetim odağı ve iş doyumunu üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karabey, B. ve Yürümezoğlu, K. (2015). Yaratıcılık ve üstün yetenekliliğin bazı zeka kuramları açısından değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 86-107.
- Karabulut, D. C. (2019). *Müzik öğretmenlerinin mesleki doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Karadağ, İ. (2013). *Tükenmişlik iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir kamu kuruluşunda araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karahan, Ş., & Uyanık Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karakuş, M. (2001). Eğitim ve yaratıcılık. *Eğitim ve Bilim*, 26(119), 3-7.
- Karakuş, S. (2019). *Tükenmişlik ve yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, E. Ü. ve Düşükcan, M. (2007). İşgören yaratıcılığını etkileyen bireysel ve mesleksel faktörler. sağlık sektöründe bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 201-224.
- Kaya, N., Kaya, H., Erdoğan Ayık, S. ve Uygur, E. (2010). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 401-419.
- Kaya, O. Ş. (2010). *Ankara ilinde çalışan polislerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Kaya, T. (2009). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya-Göktepe (2016). *Tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Nesil.
- Kaygın, E. ve Naktiyok, A. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akademik personel üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 99-118.
- Kaytez, N ve Güngör Aytar, A. (2017). Yaratıcı Davranış ve Kişilik Özellikleri Ölçeği (YDKÖÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 82-95.
- Kazu, H. ve Kenç M. F. (2002). Öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin yaratıcılık eğitimine etkisi. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 74(75), 19-23.
- Kebapçı, A. ve Akyolcu, N. (2011). Acil birimlerde çalışan hemşirelerde çalışma ortamının tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11(2), 59-67.
- Kesici, M., ve Önçel, S. (2015). Aşçıların mesleki özellikleri ile yaratıcılık süreci ilişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(1), 23-45. doi: 10.24889/ifede.268168
- Kılıç, T. ve Aytemiz Seymen, O. (2012). Sağlık sektöründe, tükenmişlik sendromuna etki eden faktörlerin analizi ve bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 47-67.
- Kılınç, K. (2019). *Okul öncesi öğretmen adaylarının yaratıcı kişilik özelliklerinin ve duygusal zekâ düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kırdök, O. ve Aslan Sarpkaya, A. (2017). *Öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının rolü*. Eurasian Conference on Language and Social Sciences'da sunulan sözel bildiri, Antalya.
- Kjøormo, O., & Halvari, H. (2002). Relation of burnout with lack of time for being with significant others, role conflict, cohesion, and self-confidence among Norwegian Olympic athletes. *Perceptual and Motor Skills*, 94(3), 795-804.
- Koç, İ. (2019). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun iş doyumunu ve depresyonla ilişkisi* (Yayımlanmamış tıpta uzmanlık tezi). Sağlık Bilimleri Üniversitesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Korkmaz, Y. (2016). *Çalışma hayatında motivasyon ve tükenmişlik sendromu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Köroğlu, D. (2017). *Çalışan bireylerde tükenmişlik sendromu: Bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kupcewicz, E. & Józwik, M. (2020). Association of burnout syndrome and global self-esteem among Polish nurses. *Archives of Medical Science*, 16(1), 135-145. <https://doi.org/10.5114/aoms.2019.88626>
- LaFaver K, Miyasaki J. M., Keran C. M., Rheume C., Gulya, L. Levin, K. H. et al. (2018) Age and sex differences in burnout, career satisfaction, and well-being in US neurologists. *Neurology*, 91(20), 1928-1941. doi:10.1212/WNL.0000000000006497
- Landeché, P. (2009). The correlation between creativity and burnout in public school classroom teachers (unpublished master's theses). Louisiana State University, Louisiana.
- Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W. & Newgent, R. et al. (2007). Development and initial psychometrics of the Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 40, 142-154.
- Lenk, F. (2019). *Çalışan ve çalışmayan kadınların tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 32(3), 825-844.
- Malkoç İstengel, A. (2006). *Okul rehber öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6(23), 27-33.
- Maslach C. & Jackson S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. (1982). *Job stress and burnout: Research, theory, and intervention perspectives*. In W. S. Paine (Eds.), Understanding burnout definitional issues in analyzing a complex phenomenon (pp. 29-40). London, New Delhi: Sage Publications Beverly Hills.
- Maslach, C., Schaefer, W. B. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837-851.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Mathew, J., Ram, D., Bhattacharjee, D., & Sharma, A. (2013). Self-Esteem, Job Satisfaction and Burnout between General and Psychiatric Nursing Staff: A Comparative Study. *Journal of Health Management*, 15(4), 595–612. <https://doi.org/10.1177/0972063413516232>
- McIntyre, T. C. (1984). The relationship between locus of control and teacher burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 54(2), 235-238.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910.
- Mızrak, P. (2019). *İngilizce hazırlık öğretim görevlilerinin öz yeterlilik inançları ve tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179- 198.
- Nart, S. (2015). *Tükenmişliğe etki eden faktörler ve tükenmişliğin yaratıcılık üzerine etkisi: Televizyon programları yapımıcılığı sektörüne yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Oğurlu, Ü. (2014). Çocuklarda zeka ve yaratıcılık ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 337-348.
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2008). Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11(4), 167-179.
- Okakın, N. ve Ayvacioğlu, M. (2014). Kurumlarda yaratıcılık üzerine bir çalışma. *Öneri Dergisi*, 11(41), 283-300.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş hayatında tükenmişlik sendromu: Finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.
- Onur, D. (2018). Psikoloji kuramları ve yaratıcılık ilişkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 145-156.
- Onur, D. ve Zorlu, T. (2017). Yaratıcılık kavramı ile ilişkili kuramsal yaklaşımlar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1535-1552.
- Oral, L. ve Köse, S. (2011). Hekimlerin duygusal emek kullanımı ile iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman*

*Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(2), 463-492.*

- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(15), 103-116.*
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2011). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(16).*
- Özabacı, N., İşmen, E. ve Yıldız, A. (2004). Psikolojik danışmanların ideal özellikleri ile yılginlık düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 37(37), 8-25.*
- Özaşkın, A. G. ve Bacanak, A. (2016). Eğitimde yaratıcılık çalışmaları: Neler biliyoruz. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5(25), 212-226.*
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2005). Sosyo-demografik özelliklere göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 27-37.*
- Özdemir, E. (2009). *Okul yöneticilerinin denetim odaklarına göre tükenmişlik düzeyleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özışık, L. (2019). *Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ile öğrenme yaklaşımları, eğitim ortamı ve akademik başarı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Entitüsü, Ankara.
- Öztabak, M. Ü. (2018). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere ve faktörlere göre incelenmesi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 12, 171-222.*
- Öztunç, M. (1999). *Yaratıcı düşünme üzerine ailenin etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Öztürk, E. (2001). Yaratıcılık ve Eğitim. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 158-164.*
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S. H., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching And Teacher Education, 28(4), 503-513.* doi:10.1016/j.tate.2012.01.001
- Pehlivan, N. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin yaratıcılık düzeyleri ile yaratıcılığı destekleme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(1), 305-318.*

- Perlman, B. & E. A. Hartman (1982), Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Pertev, E. (2006). *A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye giriş*. (T. Geniş, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Polatoğlu, E. (2018). *Özel gereksinimli bireylerle çalışan öğretmenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile yaratıcılık ve empati düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Rosse, J. G., Boss, R. W., Johnson, A. E., & Crown, D. F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group & Organization Studies*, 16(4), 428-451.
- Rothenberg, A. ve Hausman, C. R. (Eds.) (1976). *The creativity question*. Dunham, North Carolina: Duke University Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs. General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Sadler Smith, E. (2015). Wallas' four-stage model of the creative process: More than meets the eye?. *Creativity Research Journal*, 27(4), 342-352.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Sağlam, B. ve Berberoğlu, M. (2010). Meslek yüksekokulu akademik personellerinin tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 1(2), 102-118.
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 363-378.
- Santrock, J. W. (2011). Yaşam boyu gelişim: Gelişim psikolojisi. (G. Yüksel, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schultz, D. P ve Schultz, S. E. (2007). *Modern psikoloji tarihi*. (Y. Aslay, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

- Schunk, D. H. (2011). *Eğitimsel bir bakışla öğrenme teorileri*. (M. Şahin, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sıvackı, S. (2019). *Tükenmişlik sendromunun ve iş doyumunun yaşam doyumu ile ilişkisi: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Skovholt, T. M. (2001). *The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers and health professionals*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sonmaz, S. (2002). *Problem çözme becerisi ile yaratıcılık ve zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Soysal Acar, A. Ş. ve Coşkun Düzakın, S. (2019). *Sanatla terapi ve yaratıcılık bir eğitim modeli olabilir mi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sönmez, A. (2013). *İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin benlik saygılarının mesleki tükenmişliğe etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, intelligence and creativity synthesized*. New York: Cambridge University Press.
- Sungur, N. (1988). *Yaratıcı sorun çözme programının etkililiği: EYT öğrencilerine ilişkin bir deneme* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Süren, S. (2015). *Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Sürgen, S. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin denetim odağı eğilimleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinde yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şahin, F. (2016). Kaufman Alanları Yaratıcılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 15(3), 855–867. doi: 10.17051/io.2016.70479

- Şahin, F., Danışman, Ş. (2017). Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 750-763. doi: 10.14230/joiss453
- Şahin, M. (2019). *Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şencan, D. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale.
- Şenel, E. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinde öz yeterlilik algısının tükenmişlik düzeyini yordama gücü: Denizli ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Pamukkale.
- Şentürk, Z. (2016). *Öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ahi Evran Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir.
- Şirin, Ö. (2019). *Sağlık işletmelerinde yöneticilerin yaratıcılık özelliklerinin problem çözme yetileri üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Talashoğlu, P. (2011). *Çalışan engellilerin sahip oldukları denetim odağıyla iş hayatında yaşadıkları stres ve anksiyete ile başa çıkmaları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tanyol, T. (1988). Yaratıcılık ve toplum. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1-2(5), 538-545.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle ilişkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7, 100-108
- Taycan, O., L. Kutlu, S. Çimen ve N. Aydın (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anatolian Journal Of Psychiatry*, 7, 100-108.
- Toğa, N. (2016). *Örgütsel adalet algısının tükenmişlik sendromuna etkisi ve bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümekaya, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8), 61-68.
- Tür, E. (2019). *Otel çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesinin bireysel yaratıcılık performansına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Türkçapar, M. H. (2012). *Bilişsel Terapi*. Ankara: HYB Yayıncılık.
- Türker, E. (2019). *İşgörenlerin öz yeterlilik düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uçar, M. E. (2017). Üniversite öğrencilerinde benlik kurguları, yatay ve dikey bireycilik/ toplulukçuluk ile ilişkisel, özerk, özerk-ilişkisel benlik arasındaki ilişkiler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 14(2), 1865-1878.
- Uğurlu, C. ve Usta, H. (2016). Demografik özellikler ve tutumun tükenmişlik üzerine yordayıcılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 305-318. doi: 10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182923
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma -e rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uygur Celep, M. (2020). *Okul öncesi özel eğitimde çalışan öğretmenlerin oyun öğretimine ilişkin öz yeterlikleri ve yaratıcı kişilik özelliklerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uzun, F. İ. (2019). *Yol-amaç kuramı çerçevesinde çalışan karakteristiklerinden; deneyim, yeterlilik algısı ve kontrol odağı yöneliminin iş tatmini düzeyine etkisi; Algılanan liderlik stiline bu etkileşim üzerindeki moderatör rolü: Kimya sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzunçarşılı, Ü. ve Özdayı, N. (1997). Okul yöneticilerinin yaratıcılık ile liderlik özelliklerinin araştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(9), 359-367.
- Uzunkoca, Ü. (2017). *Çalışanların denetim odağı ile iş doyumları ve iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Voltan Acar, N. (2012). *Gestalt terapi: Ne kadar farkındayım?*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vredenburgh, L. D., Carlozzi, A. F. & Stein, L. B. (1999). Burnout in counseling psychologists: Type of practice setting and pertinent demographics. *Counselling Psychology Quarterly*, 12(3), 293-302. <https://doi.org/10.1080/09515079908254099>
- Warnath, C. F. (1979). Counselor burnout: Existential crisis or a problem for the profession?. *The Personnel and Guidance Journal*, 57(7), 325-328.
- WHO (2019). Burn-out ‘‘occupational phenomenon’’: International classification of diseases. [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/) adresinden 16 Aralık 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yaghoobnia, F., Mazloom, S. R., Salehi, G. J., & Esmaeili, H. (2003). Study of the relationship between self-esteem and burnout in nurses of hospitals of Mashad University of Medical Sciences in 1379 (2000). *Journal Of Sabzevar University Of Medical Sciences*, 10(3), 73-79.
- Yalçın, B. (2013). Yaratıcı ve yenilik odaklı kültürel stratejinin iş dünyası açısından önemi ve yaratıcı birey teorisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 11-24.
- Yalom, I. (2013). *Varoluşçu terapi*. (Z. İ. Babayiğit, Çev.). İstanbul: Kabcacı.
- Yapıcı, M. (2004). 0-5 yaş arası çocukların yaratıcılığının geliştirilmesinde ailenin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Yapıcıoğlu Ayaz, Y. , Kıvanç, G., Safarov, A. (2019). Psikanalitik kuram ve reklamda yaratıcılık. *Adnan Menderes Üniversitesi Dördüncü Kuvvet Uluslararası Hakemli Dergi*, 2 (2). 75-92. doi: 10.33464/dorduncukuvvet.547912
- Yardım, M. (2017). *Dışsal ve içsel motivasyon ile sermaye etkileşiminin iş tatmini ve performans etkileri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yaşar, Z. (2016). *Turizm sektöründe tükenmişlik ve motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Safranbolu örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Yavaş, T. (2012). *Ortaöğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, tükenmişlik ve öz-yeterlik algılarının örgütsel öğrenme düzeylerine etkileri* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yazgı, A. N. (2014). *Mesleki tükenmişlik düzeyleriyle iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Maltepe ilçesi Ceza İnfaz Kurumlarında*

- yapılan alan araştırması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yazıcı, A. (2019). *Ergenlerde duygusal özerklik, eylemlilik ve arkadaşına bağlanma arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Yazıcı, H. (2011). *Çağrı merkezinde çalışan müşteri temsilcilerinin denetim odaklarının, problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yener, S. (2018). İşgören sesliliğinin tükenmişlik ve bilgi uçurma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 217-236.
- Yeşiltaş, M. D. ve Ekici, E. (2017). İş akış deneyiminin kişilik özellikleri ve iş stresi ile ilişkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 1-11.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12(9), 109-120.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaratıcılık ve yenilik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Yıldız Yüksel, H. (2017). *Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37-61.
- Yıldız, S. M. (2015). *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2008). *Kamu kurum ve kuruluşlarında içsel motivasyon düzeyinin iş tatminine etkileri üzerine bir araştırma: Örnek olay Radyo ve Televizyon Üst Kurulu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yılmaz, M. (2019). *Lise öğrencilerinde yaratıcı kişilik ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, S. (2019). *Kişilik özelliklerinin iş-aile yaşam çatışması ve tükenmişlik üzerine etkileri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Zeytun, S. (2010). *Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin yaratıcılık ve problem çözme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Zhang, K., Liu, Y., & Yuan, Y. (2009). *Motivational predictors of job burnout: Learning goal orientation and the mediating role of intrinsic work motivation*. In 2009 3rd International Conference on Bioinformatics and Biomedical Engineering, Beijing, China.



## EKLER

### EK-I

#### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

<b>Cinsiyetiniz:</b> K ( ) E ( )	<b>Yaşınız:</b>
<b>Medeni Durumunuz:</b> Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış ( ) Eşi Vefat Etmiş ( ) Eşinden Ayrı Yaşıyor ( ) Diğer ( ).....	<b>Varsa Çocuk Sayısı:</b>
<b>Eğitim Düzeyiniz:</b> Lisans Mezunu ( ) Yüksek Lisans Yapıyor ( ) Yüksek Lisans Mezunu ( ) Doktora Yapıyor ( ) Doktora Mezunu ( )	<b>Meslekte Kaçınıcı Yılınz:</b>  <b>Görev Yapılan İl:</b>
<b>Görev Yapılan Kurum:</b> Devlet Okulu ( ) Özel Okul ( ) Rehberlik ve Araştırma Merkezi ( ) Psikolojik Danışmanlık Merkezi ( ) Yükseköğretim Kurumu ( ) Rehabilitasyon Merkezi ( ) Çalışmıyor ( ) Diğer: .....	<b>Görev Yaptığınız Kademe</b> Okul Öncesi ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Üniversite( ) Diğer ( )..... <b>Görev Yaptığınız Grup:</b> Çocuk ( ) Ergen ( ) Yetişkin ( ) Aile ( ) Özel Eğitim Gerektiren Bireyler ( ) Diğer: .....

## EK-II

### PSİKOLOJİK DANIŞMAN TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ (PDTE) (ÖRNEK MADDELER)

Değerli Katılımcı,

Aşağıda, iş yaşamınız ile ilgili deneyimlerinizi anlamak amacıyla tasarlanan bir envanter yer almaktadır. Envanterde yer alan ifadelerin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Çalışmanın sağlıklı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için sizden beklenen olabildiğince içten cevaplar vermenizdir. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyunuz ve sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.

① Hiç doğru değil ② Nadiren doğru ③ Bazen doğru ④ Sık sık doğru ⑤ Her zaman doğru					
1. Psikolojik danışmanlık mesleğimden dolayı kendimi çoğu zaman yorgun hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
2. Yetersiz bir psikolojik danışman olduğumu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
3. İşyerimde bana adil davranılmıyor.	①	②	③	④	⑤
4. Danışanlarım ve onların problemleri beni ilgilendirmiyor.	①	②	③	④	⑤
5. Psikolojik danışmanlık mesleğim yüzünden ailemdelilerle ilişkilerim olumsuz yönde etkileniyor.	①	②	③	④	⑤
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					

### EK-III

## ÇOK-YÖNLÜ EYLEMLİ KİŞİLİK ÖLÇEĞİ (ÇYEKÖ)

### (ÖRNEK MADDELER)

Aşağıda sizin kendinizi tanımlamanıza ilişkin 15 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, ifadenin yanında verilen kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için yalnızca bir kutucuğu işaretleyiniz.

	Tamamen Yanlış	Yanlış	Kısmen Doğru Kısmen Yanlış	Doğru	Tamamen Doğru
1. İnsanlar benimle birlikteyken eğlenirler.	①	②	③	④	⑤
2. Yaşıtlarım arasında popülerim.	①	②	③	④	⑤
3. İnsanlar genellikle benim görüşlerim doğrultusunda davranırlar.	①	②	③	④	⑤
4. Genellikle coşkulu ve hayat doluyumdur.	①	②	③	④	⑤
5. Hayat benim için her zaman heyecan vericidir.	①	②	③	④	⑤
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					

## EK-IV

### YARATICI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ (YKÖÖ)

#### (ÖRNEK MADDELER)

Bu çalışma kişisel özelliklerinizi anlamanıza yardımcı olmak için hazırlanmıştır. Okuduğunuz her cümle için, düşüncenize en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe “X” işareti koyunuz. Örnek olarak, okuduğunuz cümledeki ifadeye kesinlikle katılmıyorsanız, cevap kısmındaki ilk kolona “X” işareti koyunuz. Eğer belirtilen ifadeye bazen katılıyorsanız, ikinci kolona “X” işareti koyunuz, ve diğer kolonlar için aynı şekilde fikrinizi belirtiniz.

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Sadece bana etkisi olacak sorunları çözmek için uğraşırım.	1	2	3	4	5
2.Sadece problemler beni doğrudan etkilediği zaman problemler hakkında düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
3.Yeni şeyler denemeyi sadece sonucunun ne olduğunu bilmek amacıyla severim.	1	2	3	4	5
4.Sadece kolay olan problemler hakkında düşünmek isterim.	1	2	3	4	5
5.Birşey yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim.	1	2	3	4	5
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					



## EK-V

### ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

#### PSİKOLOJİK DANIŞMAN TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ İÇİN:

Merhabalar Hatice Hanım,  
Tezinizde Ölçeği kullanmanızda herhangi bir sakınca yoktur. Ekte maddeleri, puanlama anahtarını ve ölçek makalesini görebilirsiniz.  
İyi çalışmalar dilerim

Deniz GÜLER

Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı  
Eğitim Fakültesi A Blok No: 205a  
Yunussemre Kampusu 26470 ESKİŞEHİR

Asst., Prof., Anadolu University, Faculty of Education, Department of Counseling & Guidance,  
Yunussemre Campus 26470 ESKİŞEHİR / TURKEY

---

**Gönderen:** Hatice Tuzcu <haticetzc3@hotmail.com>  
**Gönderildi:** 7 Kasım 2019 Perşembe 18:48:39  
**Kime:** Deniz GÜLER  
**Konu:** [SUSPECTED SERVER] ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Sayın hocam merhabalar,

Ben Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü yüksek lisans öğrencisi Hatice Tuzcu. Tezimde psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyine yönelik çalışmayı planlamaktayım. Geçerlik ve güvenilirliğini yapmış olduğunuz " Psikolojik Danışman Tükenmişlik Envanteri"ni izniniz olursa tezimde kullanmak istiyorum.

#### ÇOK-YÖNLÜ EYLEMLİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ İÇİN:

Merhaba,  
Ölçeği şimdiki ve sonraki tüm çalışmalarınızda kullanabilirsiniz.  
Çalışmanızda başarılar dilerim,

Prof. Dr. Hasan ATAĞ  
Kırıkkale Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı

Yahşihan, 71200, Kırıkkale

---

**Gönderen:** Hatice Tuzcu <haticetzc3@hotmail.com>  
**Gönderildi:** 30 Ekim 2019 Çarşamba 22:59  
**Kime:** sternum\_001@hotmail.com <sternum\_001@hotmail.com>  
**Konu:** ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Sayın hocam merhabalar,

Ben Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü yüksek lisans öğrencisi Hatice Tuzcu. Tezimde eylemlilik düzeyine yönelik çalışmayı planlamaktayım. Geçerlik ve güvenilirliğini yapmış olduğunuz " Çok-Yönlü Eylemlilik Kişilik Ölçeği"ni izniniz olursa tezimde kullanmak istiyorum.

#### YARATICI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ :

Merhabalar,  
Kullanabilirsiniz, başarılar

Doç.Dr. Feyzullah ŞAHİN/ Ass.Prof. Feyzullah ŞAHİN  
Düzce Eğitim Fakültesi/ Duzce University Education Faculty  
Özel Eğitim Bölümü, Özel Yeteneklilerin Eğitimi Anabilim Dalı/ Special Education Department Gifted Education Division  
Düzce TÜRKİYE/ Duzce TURKEY  
e-mail: feyzullahsahin@duzce.edu.tr

----- Orijinal Mesaj -----  
Kimden: Hatice Tuzcu <haticetzc3@hotmail.com>  
Kime: feyzullahsahin@duzce.edu.tr  
Gönderilenler: Tue, 22 Oct 2019 00:29:37 +0300 (EEST)  
Konu: Ölçek Kullanım İznini

Sayın hocam merhabalar,

Ben Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü yüksek lisans öğrencisi Hatice Tuzcu. Tezimde psikolojik danışmanlarda yaratıcı kişilik özelliklerine yönelik çalışmayı planlamaktayım. Geçerlik ve güvenilirliğini yapmış olduğunuz " Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği"ni izniniz olursa tezimde kullanmak istiyorum.