



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE  
YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİ**

**Fatma AYDINLI**

**Danışman**

**Prof. Dr. Kurtman ERSANLI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Temmuz, 2019**

## TELİF HAKKI

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek Madde 40 hükümleri çerçevesinde (Ek:22/2/2018-7100/10 md.) “*Lisansüstü tezler yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından gizlilik kararı alınmadıkça, bilime katkı sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından elektronik ortamda erişime açılır.*”

Araştırmacılar tezlerin tamamı veya bir bölümünü yazarın izni olmadan ticari veya mali kazanç amaçlı kullanamaz, yayımlayamaz, dağıtamaz ve kopyalayamaz. Ulusal Tez Merkezi Web Sayfasını kullanan araştırmacılar, tezlerden bilimsel etik ve atıf kuralları çerçevesinde yararlanırlar.

### YAZARIN

Adı : Fatma

Soyadı : AYDINLI

Bölümü : Eğitim Bilimleri

İmza :

Teslim Tarihi :

### TEZİN

Türkçe Adı : Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik Ve Yaşam Doyum  
Düzeyleri

İngilizce Adı : Professional Burnout and Life Satisfaction Levels of Psychological  
Counselors

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Fatma AYDINLI

İmza: .....

## KABUL VE ONAY

**Fatma AYDINLI** tarafından hazırlanan “**Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyum Düzeyleri**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof. Dr. Kurtman ERSANLI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi .....

**Başkan:** Dr. Öğretim Üyesi Erdoğan BOZKURT

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi .....

**Üye:** Prof. Dr. Kurtman ERSANLI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi .....

**Üye:** Prof. Dr. Seher BALCI ÇELİK

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi .....

Bu tezin **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: \_\_/\_\_/\_\_\_\_

Prof. Dr. Ali ERASLAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)



*Benden ötedeki Ben'e*

## TEŞEKKÜRLER

Araştırmamın her aşamasında desteğini esirgemeyen tez danışmanım kıymetli hocam Prof. Dr. Kurtman ERSANLI'ya teşekkür ediyorum. Lisans eğitimimden bu zamana kadar üzerimde büyük emeği olan hocalarım Prof. Dr. Seher BALCI ÇELİK, Dr. Öğr. Üyesi Yaşar BARUT'a teşekkürlerimi sunuyorum. Gerek meslek yaşantımda gerekse yüksek lisans süresi boyunca, beni her daim destekleyen ve motive eden tüm arkadaşlarıma; mesleki kariyerimde iyikilerim arasında yer alan Kutlukent 80. Yıl İlk/Ortaokulu ailesi ve Yıldırım RAM ailesine teşekkürlerimi sunuyorum. Dünyaya gelmeleri ile abla olma şerefine nail olduğum, desteklerini hep yanımda hissettiğim canım kardeşlerim Asiye DOĞANAY ve Hanife AYDINLI'ya varlıkları için teşekkür ediyorum. Çocukları için her türlü fedakârlığı yapan, her daim arkamızda duran babam Erol AYDINLI'ya ve sevgi, dua, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen annem Gülhanım AYDINLI'ya, bugünlere gelinceye kadar tüm emekleri için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. İyi ki varsınız.

# PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİ

**Yüksek Lisans Tezi**

**Fatma AYDINLI**

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Temmuz, 2019**

**ÖZ**

Bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de 2018-2019 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan psikolojik danışmanlar oluştururken, araştırmanın örneklemini Türkiye genelinde anketlere cevap veren 480 gönüllü psikolojik danışman (338'i kadın, 142'si erkek) oluşturmuştur. Bu çalışmada psikolojik danışmanların mesleki tükenmişliklerini değerlendirmek için Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu, yaşam doyum düzeylerini değerlendirmek için de Diener Yaşam Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. Araştırma sonucunda; psikolojik danışmanların duygusal tükenmede orta, duyarsızlaşmada düşük ve kişisel başarı alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik puanına sahip olduğu görülmüştür. Kadın psikolojik danışmanların daha yüksek duygusal tükenme puanı olduğu, 0-5 yıl kıdeme sahip olanların daha yüksek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanına sahip olduğu, mesleğini istemeyerek seçenlerin daha yüksek duygusal tükenme puanı olduğu, lisede çalışanların duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Takdir görmeyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarda daha yüksek puana sahip olduğu görülmüştür. Ücretlerinden memnun olmayanların tüm alt boyutlarda daha yüksek puana sahip olduğu duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Ayda 1 kez sosyal faaliyete katılanların duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayda 5'ten fazla sosyal

faaliyete katılanların diğer gruplardan daha düşük kişisel başarı puanlarının olduğu görülmüştür. Anlaşılacağı üzere, ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanların tükenmişlik düzeyleri düşüktür. Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarında medeni durum, mezuniyet, kurumdaki hizmet süresi, kurumdaki öğrenci sayısı, nöbet tutma, görevlendirme, günlük internet kullanım süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Psikolojik danışmanların medeni durum değişkenine göre yaşam doyumu puanlarında evlilerin bekârlara göre daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu, kıdemi 6-10 yıl olanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu, mesleğini isteyerek seçenlerin daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu, lisede çalışanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu, kurumunda 6 yıl ve üzeri çalışanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu, takdir görenlerin takdir görmeyenlere kıyasla yaşam doyumu puanlarının daha yüksek olduğu, ücretlerinden memnun olanların olmadığını düşünenlere kıyasla yaşam doyumu puanlarının daha yüksek olduğu, ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanların diğer gruplara kıyasla daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının cinsiyet, mezuniyet, kurumdaki öğrenci sayısı, nöbet tutma, görevlendirme, internet kullanım süresi değişkenlerine göre gruplar arasında yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaşam doyumu ile tükenmişlik puanları arasındaki korelasyon incelendiğinde yaşam doyumu puanı ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında negatif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı puanlarının yaşam doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; yaşam doyumu ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı değişkenlerinin yaşam doyumu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu üzerinde kişisel başarı ve duygusal tükenme puanlarında negatif yönde, duyarsızlaşma alt boyutunda pozitif yönde bir ilişki vardır.

**Anahtar Kelimeler : Tükenmişlik, Mesleki Tükenmişlik, Yaşam Doyumu,  
Psikolojik Danışmanlık**

**Sayfa Sayısı : 95**

**Danışman : Prof. Dr. Kurtman ERSANLI**



**PROFESSIONAL BURNOUT AND LIFE SATISFACTION  
LEVELS OF PSYCHOLOGICAL COUNSELORS**

**MS Thesis**

**Fatma AYDINLI**

**ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY**

**GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES**

**July, 2019**

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to examine the relationship between the Professional burnout of and life satisfaction psychological counselors. Whereas the universe of this research was formed by psychological counselors working in kindergarten, primary, secondary and high schools in the guidance research centers of the Ministry of National Education in 2018-2019 academic year, the sample of the study was formed by 480 volunteer psychological counselors (338 women and 142 men) who responded to the survey in Turkey. In this study, Maslach Burnout Inventory-Educator Form was used to evaluate the burnout of the psychological counselors, and Diener Life Satisfaction Scale was applied to evaluate life satisfaction levels. Personal Information Form prepared by the researcher was used for demographic information. The research was conducted according to the relational screening model. As a result of the research, psychological counselors have been found to have mid-level of burnout in emotional exhaustion, and a lower level of depersonalization and personal accomplishment sub-dimensions. It has been observed that women counselors have higher emotional exhaustion score, and those with seniority of 0-5 years have higher emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement sub-dimensions scores. Moreover, counselors who unwillingly chose their profession have higher emotional exhaustion score, and those who work at high schools have higher desensitization scores. Emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment sub-dimension scores have been found to be higher in those who are not appreciated. Those who are not satisfied with their wages have a higher score in

all sub-dimensions and have experienced higher levels of burnout in emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment sub-dimensions. It has been seen that those who participate in social activities once a month have higher scores on emotional exhaustion. It has been found that those attending more than 5 social activities per month had lower personal achievement scores than other groups. As it is understood, the burn out levels of psychological counselors who participate in more than 5 social activities are lower. There is no significant difference in the burnout scores of the psychological counselors according to the marital status, graduation, duration of service in the institution, the number of students in the institution, supervision, assignment and daily internet usage time. According to the marital status variable of psychological counselors, life satisfaction scores of marriages are higher than life satisfaction scores of singles, and the ones whose seniority is between 6 and 10 years have higher life satisfaction scores. Besides, for counselors who chose their profession willingly, the satisfaction scores are higher, and those working at high schools have higher life satisfaction scores. Furthermore, counselors who have been working at the same institution for 6 years or more have higher life satisfaction scores, the ones who are appreciated have higher life satisfaction scores compared to those who are not. Also, the life satisfaction scores are higher for those who are satisfied with their wages. There is no significant difference in life satisfaction scores of psychological counselors between the groups according to gender, graduation, the number of students in the institution, supervision, assignment, duration of internet use. When the correlation between life satisfaction and burnout scores was examined, it was found that there is a negative correlation between life satisfaction score and emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement scores. When the results of multiple regression analysis of emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement with scores were examined, a significant relationship was found between life satisfaction and burnout scores. Thus, emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement variables were found to be a significant (meaningful) predictor of life satisfaction. There is a negative correlation between personal achievement and emotional exhaustion scores on life satisfaction, but a positive correlation in depersonalization subscale.

**Key Words** : **Burnout, Professional Burnout, Life Satisfaction, Psychological Counseling.**

**Number of Pages** : **95**

**Advisor** : **Professor Doctor Kurtman ERSANLI**

# İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI .....	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI .....	III
KABUL VE ONAY .....	IV
TEŞEKKÜRLER .....	VI
ÖZ .....	VII
ABSTRACT .....	IX
İÇİNDEKİLER .....	XI
TABLolar LİSTESİ .....	XIII
BİRİNCİ BÖLÜM .....	1
I. GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Problem Cümlesi .....	4
1.3 Alt Problemler .....	4
1.4 Denenceler .....	5
1.5 Araştırmanın Önemi .....	7
1.6 Varsayımlar .....	8
1.7 Kapsam Ve Sınırlılıklar .....	8
1.8 Tanımlar .....	9
İKİNCİ BÖLÜM .....	10
II. KURAMSAL ÇERÇEVE .....	10
2.1 Psikolojik Danışmanlık .....	10
2.1.1 Okullarda Psikolojik Danışma Ve Rehberlik .....	11
2.2 Mesleki Tükenmişlik .....	13
2.2.1 Tükenmişlik Kavramı .....	14
2.2.2 Tükenmişlik Kavramına İlişkin Modeller .....	15
2.2.3 Tükenmişliğin Boyutları .....	17
2.2.4 Tükenmişliğin Nedenleri .....	20
2.2.5 Tükenmişliğin Sonuçları .....	25
2.2.6 Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişliği .....	26
2.2.7 Tükenmişliğin Önlenmesi .....	29
2.3 Yaşam Doyumu .....	31
2.3.1 Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler .....	32
2.3.2 Yaşam Doyumu İle İlgili Teoriler .....	33

2.3.3 Yaşam Doyumu Ve Bireysel Özellikler .....	36
2.3.4 Yaşam Doyumunu Artırmak .....	39
2.3.5 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu .....	40
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>42</b>
<b>III. YÖNTEM</b> .....	<b>42</b>
3.1 Araştırmanın Modeli .....	42
3.2 Evren ve Örneklem.....	42
3.3 Veri Toplama Araçları .....	44
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu.....	45
3.3.2 Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu .....	45
3.3.3 Diener Yaşam Doyum Ölçeği.....	47
3.4 Ölçme Aracının Uygulanma Aşamaları.....	47
3.5 Verilerin Çözümlemesi .....	47
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>48</b>
<b>IV. BULGULAR</b> .....	<b>48</b>
4.1 Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Puanları .....	48
4.2. Psikolojik Danışmanların Demografik Bilgilerine Göre Tükenmişlik Puanları .....	48
4.3 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Puanları .....	62
4.4 Psikolojik Danışmanların Demografik Bilgilerine Göre Yaşam Doyumu Puanları .....	63
4.5 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Puanları İle Tükenmişlik Puanlarının Korelasyonu .....	71
4.6 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Puanlarını Tükenmişlik Puanlarının Yordama Durumu .....	72
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>73</b>
<b>V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER</b> .....	<b>73</b>
5.1 Sonuç ve Tartışma .....	73
5.2 Öneriler .....	81
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>83</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>91</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	42
Tablo 2: MTE-Eğitimci Formu Puanlama Anahtarı .....	46
Tablo 3: Araştırmada Kullanılan MTE-Eğitimci Formu Puanlama Anahtarı.....	46
Tablo 4: Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri .....	48
Tablo 5: Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları.....	48
Tablo 6: Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları .....	49
Tablo 7: Psikolojik Danışmanların Mezuniyet Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları .....	50
Tablo 8: Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları .....	50
Tablo 9: Scheffe Testi Sonuçları.....	51
Tablo 10: Psikolojik Danışmanların Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları.....	53
Tablo 11: Psikolojik Danışmanların Kurum Türüne Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	54
Tablo 12: Scheffe Testi Sonuçları .....	55
Tablo 13: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları .....	56
Tablo 14: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Öğrenci Sayılarına Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	56
Tablo 15: Psikolojik Danışmanların Nöbet Tutma Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları .....	57
Tablo 16: Psikolojik Danışmanların Görevlendirme Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları .....	58
Tablo 17: Psikolojik Danışmanların Takdir Görme Durumlarına Göre t Testi Sonuçları .....	58
Tablo 18: Psikolojik Danışmanların Ücret Memnuniyeti Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları.....	59
Tablo 19: Psikolojik Danışmanların Günlük İnternet Kullanım Süresine Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 20: Psikolojik Danışmanların Sosyal Faaliyete Katılma Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	60
Tablo 21: Scheffe Testi Sonuçları .....	61
Tablo 22: Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri .....	62
Tablo 23: Psikolojik Danışmanların Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları .....	63
Tablo 24: Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları .....	63
Tablo 25: Psikolojik Danışmanların Mezuniyet Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları .....	63
Tablo 26: Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Yaşam Doyum Puanlarının Anova Testi Sonuçları .....	64
Tablo 27: Scheffe Testi Sonuçları .....	64

Tablo 28: Psikolojik Danışmanların Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....	65
Tablo 29: Psikolojik Danışmanların Kurum Türüne Göre Yaşam Doyum Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	66
Tablo 30: Scheffe Testi Sonuçları .....	66
Tablo 31: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları.....	67
Tablo 32: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Öğrenci Sayısına Göre Yaşam Doyum Puanlarının Anova Testi Sonuçları .....	67
Tablo 33: Psikolojik Danışmanların Nöbet Tutma Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları .....	68
Tablo 34: Psikolojik Danışmanların Görevlendirme Değişkenine Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları.....	68
Tablo 35: Psikolojik Danışmanların Takdir Görme Durumuna Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları .....	69
Tablo 36: Psikolojik Danışmanların Ücret Memnuniyeti Durumuna Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları.....	69
Tablo 37: Psikolojik Danışmanların Günlük İnternet Kullanım Süresine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	69
Tablo 38: Psikolojik Danışmanların Sosyal Faaliyete Katılma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Anova Testi Sonuçları .....	70
Tablo 39: Scheffe Testi Sonuçları .....	71
Tablo 40: Korelasyon Testi Sonuçları .....	71
Tablo 41: Yaşam Doyumunu Tükenmişlik Alt Boyutlarının Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları .....	72

## SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
RAM	Rehberlik ve Araştırma Merkezi
MTE	Maslach Tükenmişlik Envanteri
SPSS	(StatisticPacketsForSocialSeciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Yay. haz.	Yayına hazırlayan
Ed.	Editör
Çev.	Çeviren

# BİRİNCİ BÖLÜM

## I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine, tanımlara ve yönteme ver verilmiştir.

### 1.1 Problem Durumu

Devamlı değişiklik gösteren sosyal yaşam içinde bireylerin uyum sağlamaları için kendilerini yenilemeleri, değişikliklere adapte olmaları ve iletişim becerilerini sürekli geliştirerek denge ve uyumu sağlayabilmeleri için sabit olmayan devamlı değişebilen ve yenilenebilen ruhsal işlevlere ihtiyaç vardır. Diğer bir ifadeyle ruh sağlığı devamlı değişen bir sürecin ürünüdür (Köknel, 1989). Hayat, yaşamı tehdit eden tecrübelerle doludur. Yaşam süreci içinde birey, hiç beklenmedik durumlarla karşılaşabilir. Beklenmedik olay ya da durum kişinin, ya da bir grubun psikososyal durumunu etkileyebilir. İnsanların bulunduğu herhangi bir yerde böyle bir durum oluşabilir (Sayıl, 1992). Teknolojik gelişmeler yeni mesleklerin doğmasına yol açmış ve eğitimin hedeflerinin farklılaşmasını beraberinde getirmiştir. Bu durum psikolojik danışmanların varlığını eğitim sistemi içinde önemli hatta zorunlu kılmıştır.

Okul psikolojik danışmanı öğrencilerin duygusal sorunlarının giderilmesine yardım ederek, kişisel sorunlarının da ortadan kalkmasına, sosyal ilişkilerini geliştirmelerine, öz bilinç kavramının benimsenmesine ve kendisine en uygun mesleği seçmesine yardım eder. Öğrencilerin içlerindeki gizli güçleri açığa çıkartarak, sorunlarının çözümünü bulma becerisi kazanmasını amaçlar. Psikolojik yardım sayesinde öğrencilerin özgüvenleri artmakta, duygusal sorunlar sebebiyle yararlanılamayan potansiyel güçleri ortaya çıkmaktadır. Kendisiyle ve bulunduğu çevreyle uyumlu hale gelen bireyin başarısı artmakta ve bu durum eğitim kurumlarındaki eğitim çalışmalarının verimini arttırmaktadır (Özgüven, 2000). Ergenlerin ve çocukların sosyal ihtiyaçların karşılanmasında ve olumsuz olarak nitelenen durumda başa çıkmada en önemli yardımcılarından biri okul psikolojik danışmanıdır. Günümüzde yaşanan zorluklar düşünüldüğünde konunun ne kadar önemli olduğu daha iyi



anlaşılmaktadır (Otlu, 2011). Tükenmişliğin, hem fiziksel hem de zihinsel sağlık ve iyilik için olumsuz etkileri olan kronik stres veya sıkıntı nedeniyle geliştiği gösterilmiştir (McCormack, MacIntyre, O'Shea, Herring ve Campbell, 2018). Psikolojik danışmanlar meslekleri gereği problemler yaşayan kişilerle farklı iş koşullarında çalışmaktadırlar. Klinik psikologlar ve psikoterapistler, müşterilerinin en zor duyguları ve hatıraları ile günlük hayatlarını sürdürürler, bu nedenle tükenmişliğin meslekte olanlar için sorunların önde gelen bir nedeni olması şaşırtıcı değildir.

Ekonomik ve sosyal yaşamın olmazsa olmazlarından biri olan iş, çalışan bireye ve onun yakınlarına hayatını sürdürme olanağı sağlamakta, diğer açıdan mesleki sosyalleşme yoluyla onun toplum içindeki konumunu etkilemektedir (Tınar, 2013). Çalışma şartları hem iş seçiminde hem de işten ayrılma aşamasında oldukça önemlidir. Yapılan işin güvenlik tehlikeleri oluşturması, çalışanlar arasında anlaşmazlıkların meydana gelmesi gibi sorunlar çözüme ulaştırılmadığı takdirde işten ayrılmalar olabilmektedir (Biçerli, 2012). İş veriminin düşüklüğü de ayrı bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin çalıştıkları işte başarılı olmaları için muhakkak ki mesleklerini severek yapıyor olmaları gerekmektedir. İş hayatı hem ekonomik hem de psikolojik açıdan oldukça büyük önem taşır. İş doyumunu düşük bireylerde yüksek bireylere kıyasla daha olumsuz tutumun ortaya konulduğu bilinmektedir (Gezer, Kaya ve Köse, 2007). İnsanların ruh sağlığını devam ettirebilmesi için hayatları boyunca toplumla sağlıklı iletişim kurmaları gerekmektedir. Bu iletişim bir bakıma ruh sağlığının göstergesidir (Köknel, 1989). Birey yaşamı boyunca karşısına çıkan problemleri, yine yaşamı boyunca öğrendiği başa çıkma yöntemleriyle çözmeye çalışır. Problemin fark edilmesi, dikkatin bu probleme yönelmesi, hafızaya alınması, problemin incelenmesi ve en sonunda da çözülüp çözülmeyeceğinin belli olmasına kadar birçok bilişsel işlemden geçirilir (Doğan, 2011).

İletişim, toplumsal ilişkilerle meydana gelebilecek sorunları çözebilecek yegâne araçtır (Erdoğan, 2006). Günümüzde insanlar eskiye oranla daha çeşitli şekillerde ilişki kuruyorlar. Bunun sonucunda bireyler kendilerini koruma sistemleri geliştiriyorlar. Kişilerin değerli hiçbir şeye bağlanmaması anlamsızlık ve boşluk duygusu yaşamasına yol açıyor (Geçtan, 1996). Psikolojik danışmanlar günümüzün

problemleriyle uğraşmakta, inşaların problemlerini çözme çabası onda da yorgunluk, bıkkınlık oluşturabilmektedir (Özer, 1998). Mesleğin çok yönlü oluşu ve insanla çalışılıyor olması, okul yönetiminin beklentilerini karşılama çabası, diğer branş öğretmenleri ile sağlıklı ilişkiler kurma çabası ve diğer etkenlerle birleşince psikolojik danışmanların da tükenmiş hissetme riski taşımaya sebep olabilmektedir (Seğmenli, 2001). Tükenmişlik kavramı bir semptomlar örüntüsü olması ve yaşamın tüm alanlarını kapsamaması nedeniyle tanımlanması ve önlenmesi gerekmektedir. Özellikle psikolojik danışmanlık yapan öğretmenin tükenmişlik yaşayıp yaşamadığı ve ne düzeyde bu sorunla baş başa kaldığı varsa alınacak önlemlerin belirlenmesi gerekmektedir (Maraşlı, 2005). Tükenmişlik, birçok kişi tarafından "işle ilgili zihinsel sağlık bozukluğu" olarak kabul edilir (Awa, Plaumann ve Walter, 2010). Psikolojik danışmanların yükünün ağır olması ve sürekli olarak sorun yaşayan bireylerle çalışıyor olması zamanla psikolojik danışmanlarda bir tükenme durumu ortaya koyabilir. Meslek kişinin ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığı, özel bir eğitimle elde edilen bilgi ve becerilere dayalı faaliyetlerdir. Meslek yaşamın en önemli belirleyicilerindedir. Mesleki etkileşim bireysel ve çevresel ilişkileri etkiler, yaşamı şekillendirir, toplumsal rol ve statü kazandırır. Kişinin mesleki başarısında mesleğini isteyerek seçmesinin, ilgi ve yeteneklerinin mesleğin gerektirdiği becerilerle örtüşmesinin ve kişinin bireysel özelliklerinin önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Dolayısıyla kişi mesleğini seçerken; mesleğin çalışma ortam ve koşullarını, çalışanlarda aranan nitelikleri, meslekte kariyer yapma olanaklarını, mesleğin getireceği maddi manevi kazancı dikkate alarak seçim yapması gerektiği söylenebilir.

Tükenmişliğin sosyal yaşamı etkileyen bir problem olarak anlaşılması, hem çalışanlara hem de kurumlara verdiği zararların anlaşılması, tükenmişlik sonuçlarının oluşturduğu olumsuz etkileri azaltacak şartların belirlenmesi adına önemlidir (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişlik, ciddi sorunlar yaşamış insanlarla bire bir çalışma gerektiren avukat, doktor, öğretmen gibi mesleklerde çalışan bireylerde oldukça yaygındır (Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997). Fiziksel semptomlar yorgunluk, halsizlik ve somatlaşma olarak ortaya çıkar ve ayrıca sosyal geri çekilmeyle, duyguların ifadesini düzenleyememe ile bağlantılıdır (Gorgievski ve Hobfoll, 2008).

Tükenmişlik olgusu üzerine yapılan erken araştırmalar, sağlık hizmetlerinde çalışanlara odaklanmıştır; bunlar “amacın ihtiyacı olan insanlara yardım ve hizmet sağlamak olduğu ve bu nedenle duygusal ve kişilerarası strescilerle nitelendirilebilecek meslekler idi (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014). Tükenmişlik, birinin çalışmasının kalitesini ve dolayısıyla müşterilere sunulan bakım standardını olumsuz yönde etkileyebilir (Rupert, Miller ve Dorociak, 2015). Öğretmenlik, çalışma alanı bakımından oldukça yıpratıcı bir meslektir. Bu zor çalışma şartlarında mesleğini icra eden öğretmenlerin sağlığında ve sosyal ilişkilerinde bozulmalar meydana gelebilir (Peker, 2002). Tümkiye (1999) öğretmenin tükenmişlik durumu ile öğrenim derecesi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Öğretmen merkezli yapılan bir araştırma da öğrenim derecesi arttıkça tükenmişliğin daha çok yaşandığı ortaya çıkmıştır (Dursun, 2000). Eğitim seviyesi arttıkça kişinin mesleki başarısı, bilgisi artmaktadır. Bu durum sorunlarla başa çıkabilmeyi kolaylaştırır. Kişinin yeterliliği arttıkça çalıştığı kurumdan beklentileri de artacaktır. Ancak bu beklentilerin karşılanmaması durumunda tükenmişlik durumu ortaya çıkabilir. Yeterliliğin artmasıyla birlikte iş doyumunu azalacağından, tükenmişlik yaşama olasılığı artmaktadır.

Genel anlamda bireyin yaşamdan beklentileri ve yaşadıkları arasındaki benzerlik ne kadar artarsa yaşam doyum ölçeği de o derecede artmaktadır. Bu sebeple yaşam doyumunu, kişinin bilişsel yargılarını içermektedir (Eroğlu, Ünlü, Gökdağ, Ergüven ve Tuna, 2013). Yaşam doyumunu, sadece belirli bir durumu ifade etmez; genel anlamda bireyin tüm yaşam doyumunu ifade eder (Geçtan, 1996). Öznel iyi olmanın bilişsel bileşenidir. Bu çerçevede psikolojik danışmanların hizmetlerini sürdürürken, danışanın iyi oluşlarını sağlamayı amaçlarken, kendisinin tükenmişlikten uzak yaşam doyumunun yüksek olması beklenmektedir.

## **1.2 Araştırmanın Problem Cümlesi**

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **1.3 Alt Problemler**

Araştırmanın problem cümlesine bağlı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Mesleki tükenmişlik ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, kurumdaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, nöbet görevine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, başka okul görevlendirmesi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
12. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu takdir görme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
13. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, alınan ücretten memnuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
14. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, günlük internet kullanım süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
15. Mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu, sosyal kültürel faaliyete katılma sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

#### **1.4 Denenceler**

1. Mesleki tükenmişlik düzeyi yüksek olan psikolojik danışmanların yaşam doyumları düşüktür.

2. Erkek psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri kadın psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
3. Erkek psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri kadın psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
4. Bekar psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri evli psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
5. Evli psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri bekar psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
6. Lisans mezunu psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri yüksek lisans ve doktora yapmış psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
7. Yüksek lisans ve doktora yapmış psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri lisans mezunu psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
8. 0-5 yıl mesleki kıdemi olan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir.
9. 16 yıl üzeri mesleki kıdemi olan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir.
10. Mesleğini istemeyerek seçen psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri mesleğini isteyerek seçen psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
11. Mesleğini isteyerek seçen psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri mesleğini istemeyerek seçen psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
12. Ortaokullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri diğer kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
13. Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri diğer kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
14. Aynı kurumda 6 yıl ve üzeri çalışan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri 0-5 yıl arası çalışan psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
15. Aynı kurumda 0-5 yıl arasında çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri aynı kurumda 6 yıl ve üzeri çalışan psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
16. Çalıştığı kurumda 1501 ve üzeri öğrencisi olan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir.

17. Çalıştığı kurumda 0-500 arasında öğrencisi olan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir.
18. Nöbet tutan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri nöbet tutmayanlara göre daha yüksektir.
19. Nöbet tutmayan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri nöbet tutanlara göre daha yüksektir.
20. Başka okula görevlendirilen psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri başka okul görevlendirmesi olmayan psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
21. Başka okula görevlendirilmeyen psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri görevlendirmesi olan psikolojik danışmanlardan daha yüksektir.
22. Aldığı ücretten memnun olmayan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri aldığı ücretten memnun olanlardan daha yüksektir.
23. Aldığı ücretten memnun olan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri aldığı ücretten memnun olmayanlardan daha yüksektir.
24. Çalıştığı kurumda takdir görmeyen psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri takdir görenlere göre daha yüksektir.
25. Çalıştığı kurumda takdir gören psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri takdir görmeyenlere göre daha yüksektir.
26. İnternette günlük 5 saat ve üzerinde vakit geçiren psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir.
27. İnternette günlük 0-1 saat vakit geçiren psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir.
28. Ayda 1 kez sosyal kültürel faaliyetlere katılan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir.
29. Ayda 5'ten fazla kez sosyal kültürel faaliyetlere katılan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksektir.

### **1.5 Araştırmanın Önemi**

Dünya Sağlık Örgütü sağlığı, fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan iyilik durumu olarak ifade eder. Bu ifade, sağlığı yalnızca fiziksel hastalığın olmayışı bakışının çok üzerinde, psikolojik ve sosyal boyutları da dahil ederek sağlığa kapsamlı bir bakış açısı kazandırmıştır. Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek

elemanlarında daha çok ortaya çıkmaktadır Okullarda ve RAM'larda öğrencilerin psikolojik, eğitsel ve mesleki sorunlarının çözümü için görev yapan psikolojik danışmanlar görevlerini gerçekleştirirken, öğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerle yoğun etkileşim halindedirler. Bu yoğun etkileşime ilaveten karşılaşılan engel ve güçlükler psikolojik danışmanlarda da tükenmişliğe neden olabilmektedir (Gökçakan ve Özer, 1998).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, psikolojik danışmanların problemleri ve tükenmişlikle ilgili birçok araştırmaya rastlanmıştır. Bununla birlikte Türk PDR Derneği ve alanda çalışan bireyler konuyla ilgili görüşlerini bildirmişlerdir. Ancak psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının değişmediğini, mesleki sorunların çözümü konusunda bir yol alınmadığını, yakın zaman araştırmalarında hala benzer sorunların ele alınmasından anlayabiliyoruz.

Bu araştırmada ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, rehberlik araştırma merkezlerinde, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bulguların tüm psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlikleri ve yaşam doyumlarına ilişkin düzeylerini ortaya koyması nedeniyle alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca çalışmanın psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken yaşadıkları sorunların giderilmesine yönelik eğitim politikaları geliştirilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

## **1.6 Varsayımlar**

1. Araştırmada kullanılan yöntem ve istatistiksel yöntemler araştırmanın amacını ölçmeye yöneliktir.
2. Araştırmaya katılanlar, veri toplama aracını içtenlikle cevaplamışlardır.

## **1.7 Kapsam Ve Sınırlılıklar**

Araştırma ülkemizde 2018-2019 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan yaklaşık 480 psikolojik danışmanı kapsamaktadır. Araştırmada psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki

sorgulanmıştır. Araştırma, araştırmaya katılacak gönüllü psikolojik danışmanlarla sınırlı tutulmuştur. Araştırmada aynı zamanda bazı sosyo demografik özelliklerin mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu ile ilişkisi de değerlendirilmiştir.

### **1.8 Tanımlar**

**Tükenmişlik (Burnout):** "İş gereği olarak insanlarla kurulan aktif ilişki içinde olan bireylerin hissettikleri işe ilişkin bıkkınlık hissidir" (Maslach, 1982; akt. Şanlı, 2006).

**Doyum:** Organizmada fizyolojik (açlık, susuzluk, cinsellik) ya da psikolojik ihtiyaçların karşılanması sonrasında organizmanın yeniden eski dengesine kavuşma durumunu doyum olarak tanımlamıştır (Budak, 2003).

**Yaşam doyumu:** Bireyin kendi ölçüsüne göre yaşamdan elde ettiği haz olarak tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

**Psikolojik Danışman:** Eğitim hizmeti veren kurumlarında öğrencilerin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetini veren, üniversitelerin ilgili lisans bölümlerinden mezun olan kişidir (MEB, 2001).



## İKİNCİ BÖLÜM

### II. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde psikolojik danışmanlık kavramı, okul psikolojik danışmanlık bağlamında ele alınmış, mesleki tükenmişlik, yaşam doyumu kavramları da kuramsal bağlamda incelenmiş, psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumlarına ilgili araştırma sonuçlarına göre yer verilmiştir.

#### 2.1 Psikolojik Danışmanlık

Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetlerinin ilk önce eğitim hizmetlerinde ihtiyaç duyulduğu için hızlı bir şekilde gösterdiği; günümüzde ise en yaygın çalışmaların yine eğitim alanında gerçekleştiği bilinmektedir (Kepçeoğlu, 1994). Her bir öğrencinin kendi potansiyellerini tam olarak kullanabilmesi ve gerekli olan hayat uyumlarını sağlamalarına imkân verecek uygunlukta bir ortam yaratabilmek için, yetiştirilmiş kişilik hizmetleri personelinin koordinesi ve yönetimi gerekir. Bu "kendine özgü hizmetler grubu" içinde rehberlik de ayrı bir yere sahiptir. Rehberlik; bireye, doğru kararlar vermesine, en doğru ve uygun şekilde gelişmesini engelleyebilecek sorunlara karşı gerçekçi yaklaşımlarda bulunabilmesine olanak sağlayan, sistemli ve profesyonel (uzmanlık) yardımlardır (Tan, 2000). Rehberlik çalışmaları içinde, öğrenciye ihtiyacı olan desteği sağlayabilmek için onu yeterli düzeyde tanımak ve bilgilendirmek psikolojik danışmanın ve diğer eğitimcilerin görevlerindedir (MEB, 2001).

Psikolojik danışma, sorunları olan kişi (danışan) ile danışman arasında, problemin çözüme kavuşması için yüz-yüze gerçekleşen bir yardım oluşumudur. Danışman ile danışan arasında gerçekleşen yardım etkileşimi esasta görüşmeler yolu ile gerçekleşir. İki kişi arasında meydana gelen bir yardım ilişkisidir. Bu bakımdan psikolojik danışma, danışanın seçimler yapmasında, kararlar vermesinde, planlar yapmasında ve gerçekleştirmesinde kişiye yardımcı amaçlayan bütün diğer yardım çalışmalarından farklıdır (Tan, 2000).

### 2.1.1 Okullarda Psikolojik Danışma Ve Rehberlik

Psikolojik danışma eğitim öğretim kurumlarında çok yönlü hizmeti gerektirmektedir. Uzmanlık isteyen rehberlik ve danışma çalışmalarının gerektirdiği bilgi ve beceriyi her öğretmenden beklemek olanaksızdır. Bu eğitim hizmetlerini veren alan uzmanı kişilere ihtiyaç vardır (Tan, 2000). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde aktif görev alan tüm bireylerin birlikte çalışması gerekir. Çalışmaların başarılı sonuç vermesi için psikolojik danışmaların etkinliği ne kadar önemliyse velilerin, öğretmenlerin ve okul yönetiminin etkinliği de bir o kadar önemlidir (Şahin, 2010). Öğretmenlerin zaman zaman kendini başarısız hissettiği olabilir. Oysaki gerçekleştirilen çalışmalara göre, onların başarısızlığa uğramadığı, aksine çoğunun öğretmenlik hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu ancak uygulama konusunda uygun fırsatlar bulamadıkları anlaşılmaktadır (Gordon, 2004).

Anlaşıyor ki eğitim ile rehberlik ve danışma arasındaki ilişkilerin seviyesi, eğitimi açıklamamıza, dar veya geniş anlamda kullanımımıza göre değişmektedir. Dar anlamı ile eğitim, eğitim kurumlarında öğrencilere yapılan eğitimidir. Böyle bir eğitim anlayışı genel anlamda rehberlik kavramına aykırıdır. Bu tarz bir eğitim bireylerden ziyade gruplara yapılmaktadır. Öğretmen bu eğitim faaliyetlerinin lideridir. Bu eğitim gruplarında birey değil, eğitilen konu önemlidir. Bu eğitim çalışmasında lider olan öğretmen, aynı anda sınıftaki herkesle ilgilenmek zorundadır. Hâlbuki rehberlik bireyseldir. Konudan ziyade, bireyin gelişim göstermesi, olgunlaşması ve kendine en uygun kararlar alması, seçmeleri ve planları yapması önemlidir. Rehberlik yapan danışmanın lider olduğu söylenemez. Bir otoriteyi temsil etmez. Rehberlik çalışmasından ve gidişatından danışan sorumludur. Danışman bu ilişkide dinleyicidir. Rehberlik ve danışmada grup merkezli çalışmalar yapılabilir. Ancak bu çalışmalarda bile hedef alınan kişi bireydir. Rehberlik ve danışmada da eğitim ve öğretim yapılabilir. Ancak bu eğitim öğretim bireyin kendini daha iyi tanımasını, mevcut durumu en iyi şekilde anlayabilmesini ve kendi imkânlarını en verimli şekilde kullanabilmesini sağlamak amacıyla verilir (Tan, 2000).

Okul ve danışma psikolojisindeki son eğilimlerin, problem ortaya çıktıktan sonra okulda problemin teşhisi ve tedavisini öngören klinik modelden çok, kapsamlı öğrenci sağlık hizmeti ve koruyucu ruh sağlığı hizmeti vermeye doğru kaydığı gözlenmektedir. Normal öğrenci gruplarında psikolojik sorunların oluşmasının

engellenmesine oldukça fazla önem verilmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlikte sorunların tespiti ve müdahale etme şeklindeki geleneksel anlayışın yerini, önleyici ve geliştirici çalışmalara öncelik veren yeni bir anlayışa bıraktığı gözlenmektedir (Ögel, Tarı ve Yılmazçetin, 2006).

Özetlemek gerekirse, modern eğitim, rehberlik ve danışmayla ilişkisini kopartamaz. Rehberlik modern eğitimin olmazsa olmazlarından. Bu sebeple okul, rehberlik ve danışma çalışmalarını kendi bünyesinde örgütlemek zorundadır (Tan, 2000). Okullarda gerçekleştirilen rehberlik çalışmaları ile ilgili yapılan araştırmada; eğitsel rehberlikle ilgili yapılan aktivitelerin büyük çoğunluğunun akademik başarı arttırmaya yönelik bilgilendirme seminerleri olduğunu göstermiştir. Kişisel-sosyal rehberlikle ilgili gerçekleştirilen çalışmalardan test uygulamalarına daha fazla ağırlık verildiği ifade edilmiştir. Mesleki rehberlik alanında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun liselerin tanıtılmasına yönelik olduğu bilinmektedir. Okul yönetimi rehberlik programı uygulamalarında işbirliğini gözettiklerini ifade etmektedirler. Benzer şekilde diğer öğretmenlerde programın uygulamasında işbirliğine önem verdiklerini rehberlik hizmetlerinin bir grup çalışması olduğunu ve ekip ruhuyla hareket etmek gerektiğini belirtmişlerdir. Bu hizmetlerin velilere ulaşması için okullarda veli seminerleri yapıldığı broşürler ve kitapçıklar hazırlandığı açıklanmıştır. Tüm katılımcıların rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin okullarda gerekli gördüklerini belirtmişler ve bu hizmetlerin başarısında birlikteliğe vurgu yapmışlardır (Camadan ve Sezgin, 2012).

#### ***2.1.1.1.Okul Psikolojik Danışmanı***

Psikolojik danışman eğitim hizmeti veren kurumlarında öğrencilerin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetini veren, üniversitelerin ilgili lisans bölümlerinden mezun olan kişidir (MEB, 2001). Psikolojik danışma işlevi ise; farklı sebeplerle uyumda problem yaşayan yalnızlık hissi çeken, kendini başarılı görmeyen ve değersiz olduğunu düşünen bireylere gören kimselere, problemlerinin neden kaynaklandığını gösterme ve çözümü kişiye buldurma bu konuda ona yardımcı olma aşamalarını içerir (Kuzgun, 1997). Psikolojik danışmanın görevleri arasında diğer öğretmenlerin öğrenciler ile olan iletişim sorunlarında yardımcı olmak da vardır. Bir öğretmen öğrencilerle ilgili sorunu rehber öğretmen danışabilir. Ondan fikir alabilir. Bireysel

görüşme yapması için psikolojik danışmana gönderebilir. Ondan yardım alabilir (MEB, 2007).

## 2.2 Mesleki Tükenmişlik

İş, bireyin yaşamında çok büyük öneme sahiptir. Bireyin iş yaşamındaki tatmini, sadece iş yaşamında değil genel yaşamında da büyük etkiye sahiptir. Bu sebeple çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki sık sık araştırmalara konu olmaktadır. Bu konu üzerinde çeşitli yaklaşımlar öne sürülmüştür. İş yaşamı nasıl yaşam doyumunu etkiliyorsa yaşam doyumunu da iş yaşamını etkilemektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Toplumsal beklentiler çalışma isteğinin önemli nedenlerinden biridir. "Topluma yararlı insan olmak", "başarılı olmak" gibi hedefler, sosyalleşme süreci içerisinde her insanın içselleştirdiği, toplumsal rolünün bir parçası olarak algıladığı yaşam çizgileridir. "Performans toplumu" olarak nitelendirilebilecek, çalışmanın ve performansın "yüksek değer" olarak algılandığı toplumlarda bu eğilim çok daha belirgindir. Çalışma ortamı bireyin sadece gelir elde ettiği bir ortam değil aynı zamanda kişiliğini geliştiren sosyalleşme ortamı sunan çok yönlü etkileri olan bir merkez konumundadır. Tınar'a (2013) göre çalışma ortamının kişiler üzerinde çok yönlü faydaları vardır. Bunlar:

- ✓ İş ortamı sosyalleşmeyi diğer insanlarla irtibat kurmayı ve başkalarından destek bulmayı sağlar.
- ✓ Kişiye şeref, onur, gurur, kimlik ve kişisel başarı duygusu verir.
- ✓ Mutluluğumuza katkıda bulunur, güven ve özgüven oluşturmamıza yardımcı olur.
- ✓ Kişinin kendisini geliştirmesini sağlar. İnsana aidiyet duygusu verir. Kimlik duygusunun güçlenmesini sağlar. İşle ilgili olan becerilerin ve yaşam becerilerin gelişmesine katkıda bulunur.
- ✓ Çalışan insanlar, çalışmayanlara göre daha mutlu ve daha sağlıklı hayatlara sahip olma eğilimindedir.
- ✓ Fiziksel ve zihinsel sağlığımız genellikle işle iyileştirilir - hastalıktan daha çabuk iyileşiriz ve uzun süreli hastalık ve iş göremezlik riski daha düşüktür.

### 2.2.1 Tükenmişlik Kavramı

"Tükenmişlik" Freudenberger (1974) tarafından ilk kez bahsedilen kavramdır. Maslach ise kavramı daha geliştirmiştir (Çakır, 2009). "Tükenmişlik" terimini ilk olarak klinik anlamda kullanan Freudenberger kavramı insanların çalıştıkları işlerde duyarsızlaşmaları, kendilerini içten gelen tükenmiş hissi ve kişisel başarı isteksizliği şeklinde belirttileri olan bir sendrom olarak tanımlamıştır (Maslach ve Schaufeli, 1993).

Maslach göre tükenmişlik, iş tükenmişliği kavramı, işteki kronik kişilerarası streslerden kaynaklanan ve üç ana bileşende kavramsallaştırılan psikolojik bir sendromu ifade eder. İş tükenmişliğinin üç kilit boyutu duygusal tükenme, duyarsızlaşma veya işten ayrılma duyguları ve başarı eksikliğidir. Tükenme bileşeni, yapının temel kişisel tehlike boyutu ile ilişkilidir. Verimsizliğin azalması bileşeni, tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu temsil eder (Karaman, 2009). İş ortamından kaynaklanan stres reaksiyonları, çalışanlar üzerinde düşük iş tatmini, örgütsel bağlılık eksikliği, azalan verimlilik ve etkinlik gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Rohland, 2000). Cherniss ve Cherniss (1980) tükenmişliğin iş stresi, sosyal ilişkiler, belirsiz hedefler, örgütsel destek eksikliği nedeniyle oluşan psikolojik bir durum olduğunu ve bu durumun çalışanların kendilerini iş yerlerinden izole etmelerinin sebebi olabileceğini belirtmiştir. Tükenmişlik, depresyondan farklıdır duruma göre oluşan bir problemdir. Ancak araştırmalar depresyona eğilimli olan bireylerin tükenmişlik yatkınlıklarına vurgu yapılmıştır.

Herzberg'in (1968) motivasyon-hijyen teorisine göre, iş motivasyonunda iki faktör önemli rol oynamaktadır. Bu açıdan işteki tatmin ile ilgili iş yönleri, motive edici veya içsel faktörler ve hijyen veya dışsal faktörler olarak sınıflandırılabilir. Bu nedenle, iş tatmini nosyonda iki boyuta sahiptir: içsel memnuniyet ve dışsal memnuniyet. İçsel iş memnuniyeti, çalışanların görevlerin doğası hakkında nasıl hissettiğini ifade eder. Dışsal iş tatmini, çalışanların iş durumunun dışında kalan veya işin kendisinin dışında olan iş durumuyla ilgili ne düşündüklerini ifade eder (Spector, 1997). İşle motive olmuş kişilerin, sürekli baskı altında beklediklerinde başarıya ulaşamadıklarını belirtir ve bu da motivasyon, depresyon, umutsuzluk, fizyolojik, duygusal ve psikolojik yorgunlukların azalmasına neden olabilir.

### **2.2.2 Tükenmişlik Kavramına İlişkin Modeller**

Tükenmişlikle ilgili birçok model vardır. Bu bölümde bu modellerle ilgili bilgi verilecektir.

#### **2.2.2.1 Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli**

Bu modele göre tükenmişlikle mücadele edebilme konusunda bireyin sosyal yaşamı, iş çevresi oldukça etkilidir (Sılığ, 2003). Pearlman ve Hartman'ın çalışmasında (aktaran Gürses, 2006), model dört aşamadan oluşmaktadır. Birincisi "Durumu Strese Götürme Derecesi" dir. Bu aşama hangi durumun strese neden olduğunu gösterir. Stresin oluşumunda bireyin beceri ve yetenekleri algısal ve gerçek organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabildiği gibi; iş bireyin istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilir. İkinci aşama "Stres Düzeyi" dir. Stres düzeyi bireyin kişiliğine örgüt değişkenlerine ve geçmiş özelliklerine bağlı olarak farklılaşır. Üçüncü aşama "Strese Verilen Tepki" dir. Bu aşama, strese verilen üç ana tepki çeşidini içerir. Bunlar; bilişsel, davranışsal ve fizyolojik tepkilerdir. Bunlardan hangisinin meydana geleceğini ise, örgütsel ve kişisel değişkenler belirlemektedir. Dördüncü aşama "Strese Verilen Tepkinin Sonucu" dur. Bu aşama stresin sonuçlarını temsil etmektedir. Tükenmişlik beraberinde iş doyumundaki azalmayı getirebilir. Kişinin sağlığı üzerinde de olumsuz etkileri beraberinde getirebilir. Bu psikolojik sendrom tükenmişlik olarak adlandırılır ve başarısızlık, memnuniyetsizlik ve düşük enerji ile sonuçlanır, böylece iş verimliliğini ve üretkenliği azaltır (Seğmenli, 2001). Öğretmenlerin tükenmişlik yaşaması durumunda öğrenci başarısının düşebileceği muhtemel bir durum olarak görmek mümkündür. Pearlman ve Hartman (1982), tükenmişliği duygusal ve fizyolojik tükenme, düşük iş verimliliği ve stresli kimliğe bürünme reaksiyonları olarak tarif etmiştir.

#### **2.2.2.2 Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli**

Suran ve Sheridan çalışmasında (aktaran Baysal, 1995), bu kuramı Ericson'un kişilik gelişim kuramını temel alarak açıklamıştır. Dört aşamadan oluşur. Kimlik-Rol Karmaşası, Yeterlilik-Yetersizlik Aşaması, Verimlilik-Durgunluk Aşaması ve Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Aşamasıdır. İlk aşama "Kimlik-Rol Karmaşası Aşaması" dır. Kendi kişisel özelliklerine uygun bir meslek seçememek meslek yaşamında kişilerin rol karmaşası yaşamasına neden olabilir. Bu durum bireyin gelecekte tükenmişlik yaşamasına ortam hazırlamaktadır. İkinci aşama "Yeterlilik-

Yetersizlik Aşaması" dır. Bu aşamada birey "işimde nasıl daha iyi olurum?" sorusu ile ilgilenir. Bu durum kişinin kendisini meslektaşları ile karşılaştırmasıdır. Bu karşılaştırmada üstün taraf kendisi ise kendisini değerli hisseder. Üçüncü aşama "Verimlilik- Durgunluk Aşaması" dır. Kişinin yeteneklerini ortaya çıkarabileceği bir ortam yoksa kişide bir boşluk hissi oluşur. Bu duygu da, tükenmişlikle bağlantılıdır. Dördüncü aşama "Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Aşaması" dır. Bu aşamada birey amacını sorgulamaya başlar. Birey işinden memnun olmamaya ve stres yaşamaya başlar. Bu evrede birey klasikleşmiş bir orta yaş krizi olan ölüm korkusu yaşamaya başlar. Birey meslek konusunda hayal kırıklığı yaşamaya başlar. Bu duygu sonucunda birey mesleğinin amaçlarını tanımlamayı öğrenebilir. Öğrenemez ise, ya meslekten iyice uzaklaşır ya da tükenmişlik olarak ortaya çıkar.

#### ***2.2.2.3 Cherniss Tükenmişlik Modeli***

Cary Cherniss, 1980 yılında, tükenmişlik konusunda çok önemli araştırmalar yapmıştır. Ona göre tükenmişliğin ana nedeni strestir. Modelini kurmuştur. Bu modelde Cherniss tükenmişliği işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren bir süreç olarak açıklar. Bu süreç aynı zamanda işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulur (Yıldırım, 1996). Bu modelde tükenmişlik, işle ilgili stresle başa çıkmada geliştirilen başarısız stratejilerin bir sonucu olarak ele alınmıştır (Teltik, 2009).

#### ***2.2.2.4 Pines Tükenmişlik Modeli***

Bu modelde tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik olarak tanımlanmaktadır. Enerji azalması ve kronik yorgunluk fiziksel bitkinliğin; umutsuzluk ve hayal kırıklığı duygusal bitkinliğin; sosyal çevreye, işe, yaşamaya ve kendine karşı olumsuz düşünceler ise zihinsel bitkinliğin belirtileri olarak sıralanmaktadır (Yıldırım, 1996). Pines'e göre tükenmişliğe neden olan asıl faktör, bireyi sürekli baskı altında tutan iş ortamıdır. Fakat bu durum işe bağlılık seviyesi yüksek bireylerde gerçekleşebilmektedir (Çabuk, 2015).

#### ***2.2.2.5 Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli***

Edelwich tükenmişliği insanlarla yoğun iletişimin kurulduğu ve yardım temelli çalışmalarda iş görenlerin çalışma koşulları kaynaklı yaşanan ve verimsizlikle sonuçlanan negatif bir durum olarak görmektedir (Işıkhani, 2004). Edelwich'in

modelinde işe başlarken fazla beklentiler içine girmek ve bu beklentilerin yeterli seviyede karşılanmaması mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe çalışan bireyler; iş yoğunluğu, yetersiz ücret, mesai saatlerinin fazla olması, hizmet verilen kişilerin olumsuz davranışları, kişisel beklentilerin gerçekleşmemesi gibi zorluklar olması sebebiyle tükenmişliğe sürüklenmektedirler (Dinç, 2008).

#### **2.2.2.6 Scott Meier Tükenmişlik Modeli**

Meier tarafından önerilen bu model tükenmişliği farklı boyutları ile ele almaktadır. Bu yönüyle farklı bir yaklaşım ileri sürdüğü söylenebilir. Pekiştirmeye ilişkin beklentiler, sonuca ilişkin beklentiler, yeterli olmaya ilişkin beklentiler, bağlamsal işleme ilişkin beklentiler olarak boyutları sıralamıştır. Meier'in modeli dört öğeden oluşmaktadır (Şanlı, 2006):

- ✓ Pekiştirmeye ilişkin beklentiler
- ✓ Sonuca ilişkin beklentiler
- ✓ Yeterli olmaya ilişkin beklentiler
- ✓ Bağlamsal işleme yönelik süreçler

#### **2.2.2.7 Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli**

Veninga ve Spradley çalışmasında (aktaran Baysal, 1995), tükenmişliği bu modelle beş aşamada değerlendirmektedir. Bunlar; birinci aşama, "Balayı Aşaması" dır. Bu aşamada kişi enerji dolu ve oldukça heyecanlıdır. İkinci aşama, "Yakıt Azalması" dır. Bu aşamada, iş verimliliğinde azalma gerçekleşir. İlaç ve alkol kullanımında artış, uyku sorunları ve yorgunluk gibi şikâyetler oluşur. Psikolojik ve fiziksel belirtiler ortaya çıkar. Üçüncü aşama, "Kronikleşme eğilimi gösteren hastalık aşaması" dır. Öfke ve depresyon gibi fiziksel ve psikolojik belirtiler vardır. Dördüncü aşamada, belirtiler akut hale gelmiştir. Tükenme bireyin zihnini meşgul etmektedir. Beşinci aşama da "Çıkmaza Girme" olarak değerlendirilir. Umutsuzluk ile karakterize edilir. Mesleki açıdan gerileme oluşmaktadır.

#### **2.2.3 Tükenmişliğin Boyutları**

Tükenmişlik yeni bir olgu değildir. Maslach geçmiş araştırmalardan yola çıkarak başlıca sorunun "kişinin enerji kaynaklarının bitmesi durumu" olduğunu belirtmektedir. Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik belirtilerin sadece birinden



oluşmaz. Farklı belirtilerden oluşan bir sendromdur. Bu yönüyle birden fazla boyutu vardır. Yani sendromlardan biri oluştuğunda bu durum o kişinin tükenmişlik yaşadığı anlamına gelmemektedir. Bu boyutlar duygusal tükenmenin temelde yer aldığı, duyarsızlaşmanın ve kişisel başarıda isteksizliğin izlediği üç boyutlu bir yapı sunulur (Çakır, 2009). Tükenmişlik, uzun süreli kronik stresin son hali olarak tanımlanmaktadır (Maslach, 2003) ve üç boyutla temsil edilen bir sendromdur; zihinsel yorgunluk ya da duygusal tükenme, birlikte çalıştığı ya da duyarsızlaşma ile ilgili insanlarla ilgili olumsuz duygular ve algılamalar ve kişisel başarı duygularında azalma (Maslach ve Jackson, 1981).

### ***2.2.3.1 Duygusal Tükenme***

"Duygusal tükenme", tükenmişlik sendromunun ana noktasını oluşturmaktadır. Bireyin kendini sürekli olarak yorgun hissetmesi, çalışma isteği bulmakta zorluk çekmesi, kişinin yaptığı iş nedeniyle emosyonel olarak kendini aşırı yüklenmiş ve tükenmiş hissetmesidir (Kaçmaz, 2005). Gerginlik ve stres durumundan çıkamayan kişi ertesi gün işe gitmek istememektedir. Diğer insanlarla iletişim kurmak istemez, onlarla ilişkisini kesmek ister, sosyal ortamlardan kaçınır, yalnızlık ve bıkkınlık hissi taşır. İnsanlarla, iletişim kurmaktan kaçınırlar. Ancak bu mesafenin dengesini kuramamak diğer insanlara karşı soğuk bir kayıtsızlık duygusu geliştirebilir (Karaman, 2009). Duygusal yönden tükenme hissi içinde olan bireyin tükenmişliği stres boyutunda yükselme güç kaynakları olan duygusal yönden zayıflık fiziksel yönden güçsüzlük ile kendini gösterir (Budak ve Sürgevil, 2005). Mills ve Huebner (1998), psikologların %40'ının yüksek ve orta derecede duygusal tükenme yaşadığını tespit etmiştir. Duygusal tükenme, daha çok insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerde ortaya çıkar. Bu durumdaki kişiler, aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalırlar ve bu talepler altında ezilirler. Fiziksel ve duygusal yönden kendilerini aşırı yorgun hissederler.

### ***2.2.3.2 Duyarsızlaşma***

Duyarsızlaşan bireyler, iletişime girdikleri insanları birer nesneymiş gibi davranmaya başlarlar. Ayrıca örgüte karşı alaycı ve umursamaz bir tavır sergilerler. Aşağılayıcı bir dil kullanma, insanları sınıflandırma, başka insanların kendisine sürekli kötülük yapmak istediklerini sanma, duyarsızlaştırmanın başlıca belirtilerindendir (Karaman, 2009). Duyarsızlaşmanın oluşması durumunda kişiler arası ilişkilerde kopukluk,

kayıtsızlık görülür. İş arkadaşlarına veya hizmet alanlarına ya da görevine ilişkin duyarsız yaklaşımlar meydana gelir. Katı bir tutum negatif yaklaşımlar bunu izler. Öğretmenin duyarsızlaşması durumunda eğitim öğretim hizmetlerine, öğrenciye, veliye, meslektaşlarına ve okul yönetimine karşı isteksizliği göze çarpabilir (Budak ve Sürgevil, 2005). Psikolojik danışman açısından bakıldığında danışmanların sorunlarına duyarsızlık rehberlik hizmetlerine karşı duyarsızlık ve diğer takip edilecek işlere karşı duyarsızlık şeklinde yansımaları olacaktır. McCormack ve diğerleri (2018) yaptıkları sistematik derlemede 29 makale incelenmiş ve psikolojik danışmanların en yüksek tükenmişlik puanlarının duygusal tükenme alanında (makalelerin%34,48'i) olduğunu tespit etmiştir. Mevcut derlemenin sonuçları tükenmişliğin psikolojik müdahalelerde bulunmaya çalışanlar için bir endişe kaynağı olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Duygusal tükenme, tükenmişliğin en çok bildirilen boyutudur, iş ve kişisel özellikler ve kaynaklar, akıl sağlığı mesleğinde tükenmişliğin gelişiminde önemli rol oynamaktadır. İkinci boyut olan duyarsızlaşma, kişinin işi gereği hizmet verdiklerinin duygularına karşı katı, kayıtsız kalıcı tutum ve davranışlar sergilemesidir. Bu davranışları, insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz hissettiğinde göstermeye başlar. Böylece üzerinde hissettiği duygusal yükü hafifletmeye çalışır. İşinin gereği olarak karşılaştığı kişilerle ilişkilerini en aza indirir, onları birer nesne gibi görmeye başlar. Sonuçta katı kurallara göre hareket eden bir bürokrata dönüşürler. Ancak, işi gereği diğer insanlarla ilişkisini sürdürmesi gerektiğinden, başkalarının duygularına karşı soğuk ve kayıtsız bir yaklaşım gösterirler. Bu durum duyarsızlaşmayı oluşturur. Duyarsızlaşmayı yaşayan iş gören, karşısındakilerin taleplerini göz ardı eder, aşağılayıcı ve kaba davranabilir, gerekli yardımı yapmada başarısız kalabilir.

### ***2.2.3.3 Kişisel Başarısızlık***

Kişisel yönden başarısız olan bireyler, insan ilişkilerinde de kendilerini güvensiz hissedebilirler. İş terki ya da işte yetersizlik bunu izleyebilir. İşin gerektirdiği nitelikleri taşımadıklarını düşünebilirler. Yalnızlık, çaresizlik, acizlik ve güvensizlik hissi kişiyi anksiyeteye ve depresyona sürükleyebilir. Psikolojik yardım alma ihtiyacı içinde olabilirler. İş ile ilgili verimsizlik düşüncesi ondaki enerji kaybı ile sonuçlanır. Bu duygu onda suçluluk hissini de oluşmasın ayol açabilir. İş için yeterli enerji bulamaz, verimli çalışmaz, duyguları negatiftir iş üretememenin verdiği

bir acizlik ve suçluluk duygusu geliştirebilir (Karaman, 2009). Psikolojik danışmanın kişisel başarısızlık hissi içine girmesi ondaki verimi düşüren bir olgu olarak görülebilir. Psikolojik danışmanın kendisini sürekli yenilemesi üretmesi günceli takip etmesi planlı ve programlı olması beklenirken bunları yapamıyor olması kişisel başarıdaki isteksizliğe işaret edebilir. İş gören, başkaları hakkında olumsuz düşünceler geliştirdikçe, kendisinin başarısı hakkında da olumsuz düşünceler geliştirmeye başlar. Bir sorunun çözümünde yetersiz kaldığı duygusu gelişir ve kendisi hakkında 'başarısız' hükmü verir. Morali bozulur, diğer bireylerle anlaşmazlıklar yaşar, çalışma isteği azalır, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalır. İş görenler, işlerindeki gayretlerinin karşılığını görmezlerse ve başarılarının yeterince değerlendirilmediğini düşünürlerse stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlarlar. Yaptıkları ile bir değişiklik yaratmayacaklarına inanırlarsa çaba göstermeyi bırakırlar.

#### **2.2.4 Tükenmişliğin Nedenleri**

Tükenmişliğin birçok sebebi bulunmaktadır. Bu bölümde tükenmişliğin nedenlerine değinilecektir.

##### **2.2.4.1 Çalışma Koşulları**

Hayat, yaşamı tehdit eden tecrübelerle doludur. Yaşam süreci içinde birey, hiç beklenmedik durumlarla karşılaşabilir. Beklenmedik olay ya da durum kişinin, ya da bir grubun psikososyal durumunu etkileyebilir. İnsanların bulunduğu herhangi bir yerde böyle bir durum oluşabilir (Sayıl, 1992). Hata arayıcı bir ortamda kişiler birini kontrol etmekle meşguldürler. Bu onlarda huzursuzluk ve tedirginlik oluşturacaktır. Onların yanlış yapmaktan korku duymaları özgür ve verimli çalışmalarının önünde engel olacaktır. Kendilerini ifade etmelerinden kaçınmaları söz konusu olabilir. Yanlış yaptıklarında eleştirileceklerini bilirler hatta kendilerini suçlayabilir yaptıklarından dolayı onaylanmadıklarını düşünebilirler (Geçtan, 1996). İş yükü ve algılanan zaman baskısı, bu tükenmişliğin bir nedeni olarak görünen, tükenmişliğe katkıda bulunan en önemli iş talebi olarak ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik (özellikle duygusal tükenme) ve iş yükü arasındaki ilişki güçlü ve tutarlıdır. İş yükü, bir bireye aşırı talepler vererek, enerjilerini tüketen duygusal tükenmeye katkıda bulunur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Ben-Zur ve Michael (2007), yüksek tükenmişlik ile stres/yük değerlendirmesi arasında pozitif bir ilişki bulmuş, bu da iş yükünün değerlendirilmesinin, bir bireyin üzerine konan gerçek yük kadar etkili olduğu konumuna katkıda bulunmuştur. Birden fazla okula hizmet veren okul psikologları, tek okula hizmet verenlere kıyasla daha yüksek düzeyde bir tükenmişlik yaşamıştır (Proctor ve Steadman, 2003).

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ekonomik açıdan işverenlerin başına ilave yük bindirmektedir. Örneğin, çalışma mekânının kazalara neden olamayacak şekilde düzenlenmesi, yeni güvenlik ekipmanlarının alınması çalışma koşullarının iyileştirdiği gibi ekonomik maliyette oluşturmaktadır. İşverenler büyük bir çıkar kazanmadıkları takdirde, çalışma koşullarını düzeltmek gibi maliyetli bir eylemde bulunmazlar (Biçerli, 2012). Tükenmişlik, motivasyon vb. kavramlar ile ilişkili yapılan çok sayıda çalışmada iş ortamında bu olgulardan kaynaklı verim düşüklüğünün yaşanabildiği görülmüş ve bu durumu azaltmaya yönelik eylemler gerçekleştirilmiştir. Olumsuz bir yönetim anlayışı, çalışanlar üzerinde yıkıcı sorunların oluşmasına neden olabilmektedir (Alkan, 2014).

Çalışma şartları çalışanın genel yaşamına etkili olduğundan önem taşımaktadır. Çalışma saatleri uzun olduğunda, çalışanın iş dışından yakın çevresiyle geçireceği zaman azalır. Çalışma saatlerinde bazı esneklikler olduğunda veya çalışılması gereken süreler kısa olduğunda iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilmektedir (Özdayı, 1990). Çalışanların iş ortamı onların duygusal yapılarında uyarıcı etkiler oluşturacak, aile ortamının ve evin güvenilirliğini hissettirecek mekânlarla zenginleştirilmelidir (Gerçik, 2016). Devamlı değişiklik gösteren sosyal yaşam içinde bireylerin uyum sağlamaları için kendilerini yenilemeleri, değişikliklere adapte olmaları ve iletişim becerilerini sürekli geliştirerek denge ve uyumu sağlayabilmeleri için sabit olmayan devamlı değişebilen ve yenilenebilen ruhsal işlevlere ihtiyaç vardır. Diğer bir ifadeyle ruh sağlığı devamlı değişen bir sürecin ürünüdür (Köknel, 1989). Maslach (1982) yaptığı araştırmalarda, bireylere tükenmişliğe kimin neden olduğunu sorduğunda "diğer insanlar" cevabını almıştır. Bu soruları incelediğimizde; "Tükenmişlik durumuna sebep olan kimdir?", "Bunun sorumlusu kimdir?", "Bunun oluşuma sebep olan kimdir?" gibi soruların olduğu görülmüştür. Bireyler bu sorulara "diğer insanlar" olarak cevap vermişlerdir. Ancak Maslach'ın araştırması tükenmişlikte "kim" değil de "neyin" sebep olduğu

araştırdığından diğer insanlar cevabı farklılaşarak "iş koşullarına" dönüştüğü görülmüştür. Bu araştırmaların sonucunda tükenmişlik olgusuna yol açan asıl faktörün bireyler değil iş koşulları olduğu anlaşılmıştır (Karaman, 2009). Okul psikolojik danışmanı öğrencilerin duygusal sorunlarının giderilmesine yardım ederek, kişisel sorunlarının da ortadan kalkmasına, sosyal ilişkilerini geliştirmelerine, öz bilinç kavramının benimsenmesine ve kendisine en uygun mesleği seçmesine yardım eder. Öğrencilerin içlerindeki gizli güçleri açığa çıkartarak, sorunlarının çözümünü bulma becerisi kazanmasını amaçlar. Psikolojik yardım sayesinde öğrencilerin özgüvenleri artmakta, duygusal sorunlar sebebiyle yararlanılamayan potansiyel güçleri ortaya çıkmaktadır. Kendisiyle ve bulunduğu çevreyle uyumlu hale gelen bireyin başarısı artmakta ve bu durum eğitim kurumlarındaki eğitim çalışmalarının verimini arttırmaktadır (Özgüven, 2000).

#### **2.2.4.2 Cinsiyetin Etkisi**

Cinsiyet tükenmişlikle bağlantılı olup olmadığı araştırmalarda irdelenmiştir. Birçok araştırma cinsiyet ile tükenmişliğin bağlantılı olduğu, kadınların duygusallık açısından tükenme, erkeklerin ise duyarsızlaşma yönünde daha çok tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir (Çokluk, 2000). Izgar (2001) yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin tükenmişlikte farklılaşmaya yol açmadığı sadece kişisel başarıya yönelik kadınların bira daha isteksiz oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Aydın (2002), Aksu ve Baysal (2005), Babaoğlu'nun (2006) bulguları da, araştırmamızın sonuçlarını destekler durumdadır. Aksu ve Baysal (2005) kadın ve erkekler arasında tükenmişlik yönünden anlamlı farklılık olmamasını, tükenmişliği benzer şartlarda yaşadıkları için, tükenmişlikle baş etme durumlarını da benzerlik gösterdiği şeklinde açıklamıştır. Toplam tükenmişlikte kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşan Uçman (1990), Arıcan (1999), Sucuoğlu ve Kuloğlu Aksaz'ın (1996) tükenmişlik çalışmasında da öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışma özel eğitim öğretmenleri üzerinde yapılmıştır.

Erkeklerin kadınlardan daha fazla sinizmi yaşadıklarını, ancak kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını buldu (Maslach ve diğerleri, 2001). Erkek psikologların kadın meslektaşlarına göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları

bulgulanmıştır (Vredenburg, Carlozzi ve Stein 1999). Araştırma sonuçlarını farklı bulgulara ulaştığı görülmektedir.

#### ***2.2.4.3 Yaş/Mesleki Kıdem Etkisi***

Tükenmişlik ile yaş/mesleki kıdem arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Maslach'ın çalışmasında (aktaran Yılmaz, 2007) tükenmişlik genç çalışanlar arasında yüksek; yaşlı çalışanlar arasında düşüktür. Bireyin yaşının tükenmişlikle ters orantılı olduğu sonucuna varan birçok araştırma varken; yine yaşın tükenmişlik ölçüsünü etkilemediğini belirten araştırmalarda vardır. Ancak yaşın tükenmişlik ile ilişkili olduğu, genç yaştaki bireylerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları şeklinde genel bir görüş vardır (Çokluk, 2000). Çok sayıda araştırma sonucuna göre yaş ve tükenmişlik arasında oldukça güçlü bir ilişkisi bulundurmaktadır. Bu araştırmaların büyük çoğunluğunda gençlerde tükenmişliğin yüksek, yaşlılarda ise tükenmişliğin düşük olduğu görülmektedir. Bu durum; ilerleyen yaşlardaki insanların daha olgun, dengeli ve tükenmişliğe karşı daha dirençli olmaları ve genç çalışanların duygusal tükenmeye karşı daha dayanıksız olmalarından kaynaklandığı söylenebilir (Aksoy, 2007). Genç yaşlardaki tükenmişlik hissi ile baş eden bir yöneticinin yöneticilik görevini sürdürmesi, ileriki yaşlarda tükenmişlik hissi azalacağı düşüncesiyle başarısı üzerinde tecrübenin etkili olacağı düşünülebilir (Maslach ve Jackson, 1981). Yaş, uygulamalı psikologlar arasında tükenmişlik araştırmalarında sürekli araştırılmış bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Genç psikologlar Ackerley, Burnell, Holder ve Kurdek (1988), eski çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Psikologların yaşla birlikte duygusal enerjilerini korumayı öğrenerek tükenmedikleri ifade edilmiştir. Genç bireylerin tükenmişliğe daha yatkın oldukları fikri sonraki araştırmalarda desteklenmektedir. Vredenburg ve diğerleri (1999) yaptığı araştırmada daha yaşlı psikologların genç psikologlara göre daha düşük duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyelerine sahip olduğunu bulgulamıştır.

#### ***2.2.4.4 Medeni Durumun Etkisi***

Tükenmişlik ile medeni durum ilişkisine yönelik yapılan araştırmalarda, bekârların evlilere oranla daha fazla tükenmişlik sorunuyla karşılaştığı görülmüştür. Eşlerinden boşanmış çalışanlar ise bu iki grup arasında yer almaktadır (Çimen, 2000). Maslach ve Jackson (1985) ve Çokluk'un (1999) araştırmalarında ise; duygusal tükenme, kişisel başarı ve toplam tükenmişlikte bekâr olanların evlilerden anlamlı olarak daha

fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ulaşılan sonuçlara Maslach ve Jackson (1985), "Evli olanların yaşamları daha düzenli olduğundan, aile yaşamı diğer insanların sorunlarını tanımada daha deneyimli yaparken, insanlarla bir arada olma konusunda uygulamalı eğitim olanağı sağlayabilir. Ayrıca aile, bireyin sorunlara karşı tecrübe kazanmasına yardım eder. Aile duygusal bir tüketiciden ziyade çok duygusal bir kaynaktır. Aile bireyleri tarafından sağlanan sevgi, şefkat, yardım ve rahatlık bireyin mücadele gücünü arttırabilir." şeklinde yorum getirmişlerdir. Bireylerin evli olmasının eşlerden sağlanacak sosyal destek açısından önemli olduğu belirtilmiştir (Çokluk, 2000). Izgar'ın (2001) yaptığı araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre tükenmişliklerini, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda farklılaşma görmüştür. Ancak bu sonuç evli-bekâr arasında değil, evli-dul arasında çıkmıştır.

#### **2.2.4.5 Eğitimin Etkisi**

Yapılan araştırmalara göre; genellikle tükenmişlik, üniversite bitirmiş ancak daha sonra başka bir eğitim almamış çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Bu çalışanlar, genellikle yüksek duyarsızlaşma ve kişisel başarı yaşamakta ve duygusal tükenmeye eğilimli olmaktadır. İlginç bir sonuç olarak; en fazla duygusal tükenme, üniversiteden sonra ek bir eğitim almış olan çalışanlarda görülmüştür. Üniversite eğitiminden daha az eğitim almış bireylerde tükenmişlik düzeyinin oldukça düşük olduğu saptanmıştır. Peki, bu sonuçlar ne anlama gelmektedir? Maslach'a (1982) göre; bir olasılık, yüksek eğitilmiş insanların iş hayatına karşı daha fazla beklenti geliştirmeleri, daha idealist olmalarıdır. İş hayatlarında bu beklentilerinin karşılanmadığını gördüklerinde, tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Daha düşük eğitilmiş insanların beklentileri ile yaşamları arasındaki farklar az olduğundan daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar (Karaman, 2009). Birey yaşamı boyunca karşısına çıkan problemleri, yine yaşamı boyunca öğrendiği başa çıkma yöntemleriyle çözmeye çalışır. Problemin fark edilmesi, dikkatin bu probleme yönelmesi, hafızaya alınması, problemin incelenmesi ve en sonunda da çözülüp çözülmeyeceğinin belli olmasına kadar birçok bilişsel işlemden geçirilir (Doğan, 2011). Izgar'ın (2001) yaptığı çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında, duygusal tükenme ve duyarsızlaştırma alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Ancak kişisel başarı alt boyutunda eğitim durumu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur.

Dönmez ve Güneş (2001) ve Aydın'ın (2002) yaptığı araştırmalarda ise tükenmişlik puanlarında fark görülmemiştir.

### 2.2.5 Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, beraberinde oldukça fazla olumsuz sonuçlar getirmektedir. Bu sonuçlar bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını tehdit edici sonuçlar olabilir. Bireyin sadece kendisi değil yakın çevresi de bu durumdan olumsuz etkilenir. Her birey iş yerinde sorunlarla karşılaşabilmekte ve bu sorunlar yüzünden enerji düşüklüğü yaşayabilmektedir. Ancak bu durum bir süre sonra kalıcı ve uzun bir hal alırsa, tükenmişliğin başladığı anlaşılabilir (Gezer, 2008). Maslach (1982), tükenmişliğin bireylerde yorgun olma, uykusuz olma, karamsar hissetme, gibi etkileri olacağını sonuçta da sağlığının bozulacağını direncinin düşeceğini belirtmiştir. Bu çeşit problemlerden kurtulabilmek için alkol ve uyuşturucudan medet umabilmektedirler (Karaman, 2009). Tükenmişliğin başlıca sonuçlarından biri de strestir. Oluşan bu stres bireyin bütün yaşamını etkileyerek onun yaşam enerjisini sömürmektedir. Stres, çalışanlar ve yöneticiler üzerinde psikolojik ve fizyolojik yıkım yaratabilmektedir. Bu yüzden sağlıkları ve başarıları olumsuz yönde etkilemektedir (Izgar, 2001). Psikolojik danışmanlar günümüzün problemlili kimseleriyle uğraşmakta, inşaların problemlerini çözme çabası onda da yorgunluk, bıkkınlık oluşturabilmektedir (Özer, 1998). Mesleğin çok yönlü oluşu ve insanla çalışılıyor olması, okul yönetiminin beklentilerini karşılama çabası, diğer branş öğretmenleri ile sağlıklı ilişkiler kurma çabası ve diğer etkenlerle birleşince psikolojik danışmanların da tükenmiş hissetme riski taşımasına sebep olabilmektedir (Seğmenli, 2001).

Araştırmacılara göre tükenmişliğin başlıca sonucu, sunulan hizmetin kalitesinde gerçekleşen bozulmadır. Tükenmişlik, bireylerde fiziksel ve zihinsel sorunlara neden olmakta, psikolojik nedenli fiziksel rahatsızlıklar, sosyal çevrede yaşanan sorunlar, ilaç kullanımında artış olarak yansımaktadır (Çokluk, 2000). Ek olarak, tükenmişlik yaşayan bireyde aşırı risk alma, cesaretle azalma, unutkanlık, kayıtsızlık, dikkat dağılması, değişime karşı gelme, iş ile ilgili insanlardan yardım beklemek, hayattan keyif almama, giderek daha fazla stres hissetme, kendine ve çevresindeki insanlara karşı daha eleştirici olma, daha çok çalışmasına rağmen daha az iş yapıyor duygusuna kapılma, gülme isteğini kaybetme gibi kişisel sonuçlara da rastlanmaktadır (Gezer, 2008).



Maslach (1982), tükenmişlik iş yaşamında verim kaybı ile kendini gösterir. Motivasyonsuzluk, işe karşı duyarsızlaşma, insanları önemsememe ve iş niteliğinde düşüklük olarak yansımaları beklenmektedir. Tükenmişlik yaşayan bir iş gören hizmet alan diğerlerini önemsemez, isteksiz çalışmasını sürdürür. İletişimini sınırlar. İşte geçirdiği süreyi azaltmaya çalışır. Geç iş başı yapar. Dinlenme zamanlarının süresini kendisine göre uzatır. Bir şekilde bu çalışanlar işten uzaklaştırılırsa kendilerine iletişimin az olduğu yeni iş kollarını aradıkları tespit edilmiştir (Karaman, 2009). Bireyin mesleki başarısındaki gerileme, örgüt başarılarını oldukça etkileyecektir. Çünkü tükenmişlik yaratıcılığı engellemekte, bireyin çalışma ortamındaki verimini düşürmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik örgüt yapısını da değiştirmeye zorlamaktadır.

İş katılımının düşüklüğü, iş doyumunun azalması, gruba aidiyetin kaybolması, işe devam etmeme, işi terk etme, performansın azalması ve kalitesinin düşmesi, işi yavaşlatma, işten ayrılma isteğinde artış niyetinde artış, hizmette verimin azalması, izin almadan işten uzaklaşma tükenmişlik sendromunun örgütteki karşılığı olabilir (Şahin, 2006). Tükenmişlik, sadece bireyler üzerinde değil örgütler üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Tükenmişlik, düşük performanslı çalışanlar ve yüksek işgücü devri oranı gibi sorunlarla uğraşmak zorunda kalan örgütleri olumsuz etkilemesinin yanında o kurumdan hizmet alan kişileri de olumsuz etkilemektedir. Ayrıca tükenmişlik yaşayan birey ailesi ile de sürekli bir çatışma halinde olabilir. Bu durumda onun ailesi de iş kaynaklı tükenmişlikten olumsuz etkilenmektedir (Gezer, 2008).

### **2.2.6 Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişliği**

İnsanların, istekleri ve ihtiyaçları farklı olabilir. Bu nedenle her öğretmen özel ilgi ister. Yapılacak değişikliklerin, fikirlerin daha önceden planlanması ve tüm çalışanların bilgi ve yeteneklerine yer verilmesi ile kaliteli bir yönetim gerçekleşmiş olur (Çağlayan, 2002). Kendisini değerli hissetmeyen hiçbir insan başkasına değer veremez. Bunu sonradan öğrenebilmesi de ancak kendisine değer verebilmeye başladıktan sonra çalışan iki yönlü bir süreçtir. Bir başka ifadeyle, insan kendisine ne kadar değer verilirse başkalarına da o oranda değer verir. Üstelik bu tarz bir durum, değersizlik duygularının gerisinde yatan düşmanca eğilimlerin ve suçluluk duygularının daha da pekiştirilmesine neden olur (Geçtan, 1996). Bireylerin iş yerinde iyi ilişkiler içerisinde mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamına sahip olması,

psikolojik sağlık açısından gereklidir aksi takdirde; yaşamının çoğunu çalışma arkadaşları ile geçiren birey, huzursuz bir çalışma ortamında daha fazla stres yaşamakta ve tükendişlik sendromuna maruz kalabilmektedir (Okutan, 2010).

Öğretmenlerin tükendişliği için beş katmanlı bir aşamadan söz edilir. İlk olarak "balayı" ismi verilen dönemi içerir. Bu dönemde işe yeni başlanılmış yüksek bir enerjinin olduğu, iş memnuniyetinin çok yüksek olduğu çalışma koşullarından şikâyet edilmediği bir aşamadır. Bu dönem her eğitim öğretim yılında en az bir kez yaşanabilir. Bu dönemde tükendişliğe giden yollar adımlar düşünceleer fark edilmezse enerji kaybı başlar. Hasta olunca yatakta kalma ya da evde kalmama dâhil olmak üzere genellikle kendini ihmali yansıtır. İnsanlar uyarı işaretlerini görmezden gelme, streslere ve tavırdaki değişikliklere rağmen iyi olduklarında ısrar etme "Enerji kaybı" olarak ifade edilen bu ikinci dönemde işe karşı ilgisizlik yetersizlik hissi, uyuyamama, işten memnun olmama görüldür. Bu durumdaki bir öğretmenin profesyonel desteğe ihtiyacı vardır. Ruh hali ve duygusal öz düzenleme etkiler. Uyku yoksunluğu, kötü beslenme alışkanlıkları ve normal rutinlere uymama bu huzursuzluk, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi kaybını artırabilir. Üçüncü aşama ise "kronik semptomlar aşaması" diye isimlendirilir. Bu seviye öğretmenin ie döndüğu dönemdir. Hastalıklara karşı bağışıklığı zayıflamıştır. Çevresinden değiştiği fark edilir. Bıkkınlık, yılgınlık iletişimsizlikle kendini gösterir. Tükendişliğin sonraki aşamalarında aşırı yorgunluk, izolasyon ve depresyon rahatsız edici şekilde yaygındır. Diğer bir aşama "kriz" aşamasıdır. Bu aşamada problem kolaylıkla görülmektedir. Öğretmenin öfke nöbetleri geçirdiği işe gelmediği görülmeye başlanır. Son aşama ise "duvara çarpmak" diye isimlendirilmiştir. Bu aşama profesyonel yetersizliğin, fiziksel ve psikolojik işlevsizliğin karakterize olduğu bir dönemdir (Bryne, 1998). Öğretmenlerin tükendişlik düzeylerine göre öğrencileri ve velilere karşı davranışları değişmektedir. Bu durum eğitim kalitesini düşürmekle beraber sınıf ortamını da kötü etkilemektedir. Öğretmenin tükendiş olması öğrencileri olumsuz etkileyecek unsurlardan biri olarak görülebilir. Öğretmenin mazeretsiz okula gelmemesi içinde isteksiz olması eğitim öğretim kalitesi düşürecek en önemli etkenlerden biri olacaktır. Psikolojik danışmanın danışanlarına duyarsız davranması ve takibini yapmaması tükendişliğin yansıması olarak düşünülebilir.

Mesleğini isteyerek seçen bireylerde tükenmişliğin daha çok yaşandığı gözlenmiştir. Yani mesleği isteyerek seçmenin, hayal kırıklıklarının daha çok yaşanmasına bağlı olarak tükenmişlik oluşturma riskini artırdığı söylenebilir. İsteksizlik sonucunda başa çıkma mekanizmalarının daha az kullanıldığı ve olumsuz duygu, düşünce ve yargılamaların, bunlarla birlikte depresif duyguların daha çok gözlemlendiği ve bu nedenle de tükenmişliğin daha çok görülebileceği düşünülmektedir. Ayrıca mesleğini isteyerek seçenlerin daha başarılı oldukları görülmektedir (Maraşlı, 2005). Ergenlerin ve çocukların sosyal ihtiyaçların karşılanmasında ve olumsuz olarak nitelenen durumda başa çıkmada en önemli yardımcılarından biri okul psikolojik danışmanıdır. Günümüzde yaşanan zorluklar düşünüldüğünde konunun ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır (Otlu, 2011). Tükenmişliğin, hem fiziksel hem de zihinsel sağlık ve iyilik için olumsuz etkileri olan kronik stres veya sıkıntı nedeniyle geliştiği gösterilmiştir (McCormack ve diğerleri, 2018). Psikolojik danışmanlar meslekleri gereği problemler yaşayan kişilerle farklı iş koşullarında çalışmaktadırlar. Klinik psikologlar ve psikoterapistler, müşterilerinin en zor duyguları ve hatıraları ile günlük hayatlarını sürdürürler, bu nedenle tükenmişliğin meslekte olanlar için sorunların önde gelen bir nedeni olması şaşırtıcı değildir.

Psikolojik danışmanlarla tükenmişliği ortaya çıkaran etmenlerin başında; psikolojik danışmanların işlerinde daha verimli olma isteklerine rağmen idareci ve öğretmenlerden yeterli desteği görmemeleri, görev sorumluluklarını düzenleyen yönetmelik ve genelgeler açısından rol ve sorumluluklarının açık olarak belirlenmesi ile unvan ve rol karmaşası yaşamaları gibi nedenler sıralanmıştır (Akten, 2007). Bireylerin çalıştıkları işte başarılı olmaları için muhakkak ki mesleklerini severek yapıyor olmaları gerekmektedir. İş hayatı hem ekonomik hem de psikolojik açıdan oldukça büyük önem taşır. İş doyumunu düşük bireylerde yüksek bireylere kıyasla daha olumsuz tutumun ortaya konulduğu bilinmektedir (Gezer, Kaya ve Köse, 2007). Hamamcı, Murat ve Çoban (2004) Gaziantep ilinde görev alan psikolojik danışmanların sorunlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, yönetici ve öğretmenlerin rehberlik anlayışına yeterli seviyede sahip olmadıklarını ve psikolojik danışmalara yeterince destek olmadıklarını belirlemiştir. Aynı zamanda öğrenci sayısının fazla olması, gerekli donanımların sağlanamaması psikolojik danışmanların yaşadıkları bu zorluklar, onların mesleklerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini

engellemekte ve bunun gibi sorunların yoğun olarak yaşanması uzun vadede tükenmişliğin sebebi olabilmektedir.

Efe Koçak (2014) KKTC'de devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta psikolojik danışmanların tükenmişliğini araştırmıştır. Çalışma KKTC'de tüm illerde ve ilçelerinde çalışan 48 rehber öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmanın sonuçları psikolojik danışmanların cinsiyetinin, eğitim durumunun, medeni durumunun, mesleki kıdeminin, okuldaki çalışma süresinin rehber öğretmen sayısının ve yaş değişkenlerinin tükenmişlikte ilişkili olmadığı bulgulanmıştır. Psikolojik danışmanların çalıştıkları ortaöğretim okullarındaki öğrenci sayısı ile okul yöneticilerinden takdir görme durumunun anlamı bir farklılığa yol açtığı tespit edilmiştir.

Psikolojik danışmanların yükünün ağır olması ve sürekli olarak sorun yaşayan bireylerle çalışıyor olması zamanla psikolojik danışmanlarda bir tükenme durumunu ortaya koyabilir. Meslek kişinin ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığı, özel bir eğitimle elde edilen bilgi ve becerilere dayalı faaliyetlerdir. Meslek yaşamın en önemli belirleyicilerindendir. Mesleki etkileşim bireysel ve çevresel ilişkileri etkiler, yaşamı şekillendirir, toplumsal rol ve statü kazdırır. Kişinin mesleki başarısında mesleğini isteyerek seçmesinin, ilgi ve yeteneklerinin mesleğin gerektirdiği becerilerle örtüşmesinin ve kişinin bireysel özelliklerinin önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Dolayısıyla kişi mesleğini seçerken; mesleğin çalışma ortam ve koşullarını, çalışanlarda aranan nitelikleri, meslekte kariyer yapma olanaklarını, mesleğin getireceği maddi manevi kazancı dikkate alarak seçim yapması gerektiği söylenebilir.

### **2.2.7 Tükenmişliğin Önlenmesi**

Özellikle son yirmi yıldır, çevremizde ve toplum yaşantımızda duygularla başa çıkabilmenin, umutsuzluğun ve tahammül edememenin arttığını gösteren sayısız saptamalar vardır. Son zamanlarda gittikçe yayılan duygusal rahatsızlıklar; öfke ve umutsuzluk artışını belgelemektedir (Goleman, 2005). Eğitim örgütlerinin verimliliği öğretmenlerin işlerine olan bağlılığı ve örgütün hedeflerine yönelik çalışma isteğine bağlıdır. Bu da ancak öğretmenlerin işe bağlılığının azalmasını sağlayan koşulların tespit edilerek ortadan kaldırılması ile gerçekleşebilecek bir durumdur. Bundan

dolayı iş tatmin düzeyleri ve öğretmenlerin kendilerinden ve örgütten kaynaklanan iş doyum etkilerine verdiği önemin derecesinin bilinmesinin son derece önemli olduğu söylenebilir (Erel, 2004).

Tükenmişlik oluşumunun engellenmesi ya da azaltılması için yapılması gerekenler vardır. Özellikle çalışma ortamının düzenlenmesine yönelik araştırmalar yapılmalıdır; çalışılan mekânın sıcaklığı, havalandırılması, ses seviyesinin düzenlenmesi, maddi kazançla iş performansının dengelenmesi, yurt içi ve dışı geziler, sosyal etkinliklere daha fazla yer verilebilir. Tükenmişliği ortadan kaldırmanın bir başka yolu ise, aile yaşamı ile iş yaşamı arasındaki dengeyi iki taraftan da fedakârlık etmeden kurmaktır. Bu konuda destek olmak için özel gruplar oluşturulabilir. Hükümetin öğretmenlere ödediği ücret politikasında düzenlemelere gidilmeli ve öğretmenlerin emeğinin karşılığı olacak, onları tükenmişlik ve iş doyumuna karşı durabilecekleri yeterlilikte gelir elde etmeleri sağlanmalıdır. (Maraşlı, 2005). Bir öğretmenin iş doyumunu, ağır iş yükü, öğrenci davranışı, veli-öğretmen ilişkileri, meslektaşları ve diğer meslektaşlarla ilişkileri ve okul müdürünün tutumundan etkilenir (Skaalvik ve Skaalvik, 2007). İş tatmini bir insanın yaşamında kritik öneme sahiptir; Bir kişi yeterli iş doyumunu aldığında, genel olarak hayattan zevk alacak, psikolojik olarak sağlıklı olacak ve hem profesyonel hem de kişisel yaşamındaki başarısını artıracak büyük bir potansiyele sahip olacak. Başka bir deyişle, işinden memnun olan kişi, işinden de memnun kalır. Bu nedenle, öğretmenlerin ve diğer profesyonellerin, eğitim sisteminin etkili bir şekilde çalışmasını sağlamak için işlerini coşku ve tutkuyla yapmaları çok önemlidir.

Örgütlerin özelliklerini ve yaptığı çalışmalarını anlamak, güvenilir şekilde iş tatmini ve duygusal katılım ile ilişkilidir. Buna bağlı olarak, aşağıdaki özellikler iş yerindeki huzur ortamını kalıcı hale getirme konusunda örgütler için bir destek görevi üstlenmektedir (Fisher, 2010). Sağlıklı, yardımsever ve destekleyici bir örgüt oluşturmak, her aşamaya becerikli liderlik özelliklerini getirmek, adil davranış, takdir ve güven oluşturmak, ilgi çekici, zorlu, zengin geribildirim olduğu işler tasarlamak, gelişime izin vermek ve yetkinlikleri geliştirmek için yetenek gelişimine olanak tanımak, küçük zorlukları azaltmak ve günlük yaşanan coşkuları arttırmak ve yüksek performanslı iş uygulamalarını adapte etmek, şeklinde kurumlar, yöneticiler ya da liderler bu özelliklerin farkında olmalıdır.

Öğretmen tükenmişliği ve ortaya çıkan yıpranma (ciro) oranı, bugün öğretmenlik mesleğinin karşı karşıya olduğu en büyük sorunlardan biridir. Öğretim her zaman duygusal bir meslek olmuştur, ancak mevcut eğitim ortamının tükenmişlik ve stres kültürü yarattığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi ve tükenmişlik boyutları ile anksiyete arasında Bayrak (2014), Korkutan (2018) ve Yıldız (2018) kabul edilebilir düzeyde, istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişkini olduğu bulunmuştur. Güvenli bağlanma stili puanları ile mesleki doyum puanları arasında düşük düzeyde olumlu yönde bir ilişkinin geliştiği belirtilmiştir (Sulu, 2018). Öğretmenlerin düşüncelerine göre okulların örgütsel etkililik düzeyinin yüksek olduğu aynı şekilde, öğretmenlerin mesleki doyumunun da yüksek olduğu ifade edilirken işten ayrılma eğiliminin düşük olduğu belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu işten ayrılma konusunda ise negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu Keskin'in (2014) çalışmasında tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçları öğretmenin mesleki doyum sağlaması için tükenmişlik ve kaygı oluşturan faktörlerin giderilmesine yönelik çalışılması gerektiği ve örgütsel etkililik ile bunun desteklenebileceği söylenebilir.

### **2.3 Yaşam Doyumu**

Alan yazında Easterlin (2003) mutluluk, yararlılık, iyi-oluş, yaşam doyum ve refah kavramlarını; Lyubomirsky (2001) ve Seligman (2002) iyi-oluş ile mutluluk kavramlarını birbirlerinin yerlerine kullanmaktadır.

Bireyin özgüven, heyecan, sevinç gibi olumlu duyguları sık hissetmesi ve yaşamın birçok alanında (aile, iş, kariyer vs) yüksek doyum alması mutlu olduğunu göstermektedir (Diener, 2000). Doyum kavramı detaylı olarak incelemeye alındığında Budak (2003) organizmada fizyolojik (susuzluk, açlık, cinsellik) ya da psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesi sonrasında organizmanın tekrar eski haline gelmesi durumunu doyum olarak tanımlamıştır. Eroğlu ve diğerleri (2013) ise, doyumun var olandan, elindekinden memnum olma durumu olarak tanımlamaktadır. Beklentilerin, ihtiyaçların, arzuların giderilmesi durumunda yüksek doyum, giderilmemesi durumunda ise düşük doyum görülmektedir. Yaşam doyumunu ise kişinin kendi belirttiği yaşam kalitesi ölçütlerine göre geniş çaplı bir değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Diener ve diğerleri, 1985). Bireyler sağlık, aile yaşamı,

ekonomik durum gibi pek çok konuya değer verirler. Değerlendirmeler bireylerin öncelik sırasına göre yapıldığından yaşam doyumu öznel bir kavramdır.

Mutluluk sadece ruhsal durumu ifade etmez. Mutlu bireylerin fiziksel sağlıklarının mutlu olmayanlara göre daha iyi olduğu bilinmektedir. Ruhun olumsuz duygular besleyen bireylerin sık sık hastalandıkları bir gerçektir (Gülcan, 2014). Seligman'a (2002) göre mutluluk, kişinin yaşamının doğru yönde ilerleyip ilerlemediğine ilişkin bilişsel bir değerlendirme, hayatın anlamı ve hayat amacını bulmaya yönelik sürekli araştırma ve pozitif duyguların sıklığı ile negatif duyguların seyrekliği olarak belirtilmektedir.

Genel anlamda bireyin yaşamdan beklentileri ve yaşadıkları arasındaki benzerlik ne kadar artarsa yaşam doyum ölçeği de o derecede artmaktadır. Bu sebeple yaşam doyumu, kişinin bilişsel yargılarını içermektedir (Eroğlu ve diğerleri, 2013). Yaşam doyumu, sadece belirli bir durumu ifade etmez; genel anlamda bireyin tüm yaşam doyumunu ifade eder (Geçtan, 1996) ve öznel iyi olmanın bilişsel bileşenidir. Bu çerçevede psikolojik danışmanların hizmetlerini sürdürürken, danışanın iyi oluşlarını sağlamayı amaçlarken, kendisinin tükenmişlikten uzak yaşam doyumunun yüksek olması beklenmektedir.

### **2.3.1 Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler**

İnsanın hayat amacı, doğru yaşayıp mutlu olmaktır. Güzel yaşamak için yapılması gerekenlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Hayatımızın duygu, düşünce ve davranış alanları vardır. Bireyin bu üç alanda gerçekleştirdiği kararlar ve ürettiği çözümler onun kişiliğini oluştururken aynı zaman da o kimseyi mutluluğa taşıyan sonuçları da doğurur (Tarhan, 2012). Bireyin içinde yaşadığı sosyal ve kültürel ortam detaylı olarak incelemeye alındığında oldukça fazla duygu ve değer yargılarının etkisinde olduğu anlaşılır. Bu sebepler dikkate alındığında doyum sağlayan alanlar oldukça çoktur (Çalışkan, 2005). Öğretmen tükenmişliğinin kurbanı olmaktan kaçınmak için, eğitimcilerin yaşamlarına denge kurmaları gerekir. Bunu yapmanın bir yolu açık iş sınırları belirlemektir.

Çoğu insan için çalışmak, hayatın içinde herhangi bir eylemden daha fazla şey ifade etmektedir. Modern toplumlarda "bir iş sahibi olmak" özgüvenin oluşması için oldukça önemli olarak kabul edilmektedir (Eroğlu ve diğerleri, 2013). Yaptığımız

işe, neşeli ve hevesle yaklaştığımızda o işte başarılı olma oranımız yükselmektedir. Duygusal zekâ, bu açıdan önemli bir beceridir ve diğer becerilerimizi, derinden etkileyen bir güçtür (Goleman, 2005).

Duygularımız; düşünmek ve planlamak, oldukça zorlu bir hedefe ulaşmak için çalışmayı devam ettirmek, sorunları çözmek gibi yeteneklerimizin önüne geçtiği ya da desteklediği oranda ve büyük ölçüde içimizde var olan zihinsel becerilerimizi kullanma kapasitemizin sınırlarını belirleyerek, hayatta neler yapabileceğimizi belirler (Goleman, 2005).

### **2.3.2 Yaşam Doyumu İle İlgili Teoriler**

Yaşam doyumu, öznel iyilik, mutluluk, yaşam kalitesi olarak isimlendirilen, bireyin neler hissettiği ve hangi durumlarda daha iyi hissedebileceği sorularını cevaplamaya çalışan disiplinler arası bir yapıya sahiptir. Sosyal psikoloji, sosyoloji, sosyal, ekonomi ve tabii ki psikoloji alanı ilgili çalışmaların gerçekleştirildiği çeşitli sonuçların ortaya atıldığı bilimler olmuşlardır. Her bir birim mutluluğu, yaşam doyumunu kendi disiplinine göre açıklamış ve formüle etmiştir (Eroğlu ve diğerleri, 2013).

#### **2.3.2.1 Amaçsal Yaklaşımlar**

Amaçsal yaklaşım en temel hali ile doyurulan mutluluğa, doyurulmayanların ise mutsuzluğa sebep olacağını iddia eden yaklaşım olarak bilinmektedir. Hangi arzuların ve hedeflerin daha öncelikli olduğu ve arzuların birbiriyle ilişkisinin hangi türde olduğu sorusu kurama karşı oluşturulan en temel eleştiri olduğu bilinmektedir. Amaçsal yaklaşımlar içinde üç önemli yaklaşım dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi Maslow tarafından oluşturulan gereksinimler hiyerarşisidir. Bu hiyerarşisini birinci adımında bireyin mutluluğu, ancak o adımın ihtiyaçları giderildiğinde ortaya çıkacaktır. Bu kuramı deneyen çalışmalar, destekleyici kanıtlar ortaya çıkaramamışlardır. Bu durumun ortaya çıkmasındaki ana sebep gereksinimlerin birbirinden ayrı evreler olarak tanımlanmış olmasıdır (Telman ve Ünsal 2004). Mutluluk konusu, İhtiyaçlar teorisine göre incelendiğinde, bu teori insanların temel gereksinimlerinin olduğunu ve bu gereksinimler giderildiğinde mutluluğun arttığını iddia etmektedir (Diener ve Lucas, 2000). İnsan, duygusal yetenekleri yüksek insanların gerçekleştirebildiği gibi, temel gereksinimlerini pozitif duygularla ne denli



zenginleştirirse, hayat kalitesinin de o denli artırır. Davranışlar duygusal ve bilişsel zekâ ile şekillenir. Bu durumda duygusal zekânın davranışları kontrol edici rolü ortaya çıkar (Baltaş, 2006). Duygusal yeterliliklere sahip olmak; çalışılan meslek, iş ve işyeri ayırımına girmeksizin, bütün çalışanlara insanlıklarını ve akıl sağlıklarını koruyarak ayakta kalmalarını sağlayacak yol sunmaktadır. İş yaşamı değişirken bu insanî yetenekler, sadece rekabet etmeye yardımcı olmakla kalmayıp, bir yandan da yapılan işten zevk, doyum hatta mutluluk alma olanağını da artırmaktadır (Goleman, 2005).

Bir diğer yaklaşım ise kişi-çevre uyum yaklaşımıdır. Diener, Larsen ve Emmons (1983), kişi çevre uyumu çerçevesinde, insanlar ihtiyaçları giderildiğinde mutlu olur. İnsanın temel ihtiyaçları dışında takdir görme, sevilme, beğenilme gibi ihtiyaçları da vardır. Bu model bu ihtiyaçların evrenselliğinden söz ederek tüm kültürler için benzer durumların yaşandığını savunur. Her toplumdaki birey takdir gördüğünde mutlu olur. Eleştirildiğinde üzülür. Çevre uyumu için bireyler arasında sağlıklı ilişkiler kurulması gerekir (Telman, 2001). Uyum sürecinde doğru iletişim oldukça önemlidir. Eğer kişi ile toplum amaçları arasında benzerlik yoksa o kişi ne tam olarak kendi amaçlarına ne de toplum amaçlarına hizmet edebilir. Bir başka ifadeyle toplum ve kişi arasında uyumsuzluk başlar. Bu uyumsuzluğu ortadan kaldırmanın yolu iletişimi güçlendirmekten geçmektedir (Gençöz, 2000).

Amaçsal yaklaşımlardan biri yaşam planı yaklaşımıdır. Buna göre yaşam doyumunu iki temel duruma bağlıdır: Amaçların sistematik bir şekilde bütün olması ve hedeflerin gerçekleştirilmesi. Bu konuyla alakalı gerçekleştirilen araştırmada, bireylerin kendilerine özgü planları olduğu ve bunların bütün sistem içinde olduğu varsayımı ileri sürülmektedir (Köker, 1991).

Diğer bir amaçsal yaklaşım ise acı ve haz yaklaşımıdır. Buna göre arzu edilen kaynaklara ulaşamamak kişiyi mutsuz kılar (Diener, 1984). Bu yaklaşımda kişiyi belirlenmiş bir alışkanlığı dikkate alınır (Eroğlu ve diğerleri, 2013). Hedonizm teorisi bakış açısıyla, keyifli hayat mutluluk ile ilgilidir ve bu teori iyi bir hayatı, keyifli bir hayat olarak tanımlamaktadır (Seligman ve Royzman, 2003).

### ***2.3.2.2 Ekinlik Yaklaşımları***

Etkinlik kuramına göre mutluluk kişinin kendi davranışlarının sonucudur. Aristoteles bu kuramın ilk ve en değerli savunucusudur. Günümüz insanın sosyal etkinlik olarak yapacağı birçok faaliyet vardır. Bir etkinliğin içinde isteyerek bulunmak kişiyi mutlu eder. Etkinliklerin çeşitliliği haz kaynaklarını artırır. Yapılan etkinlik zor ve yıpratıcı ise kişiye gerginlik verebilir. Strese sokabilir. Sonuçlar olumsuz ise kişi üzülebilir. Bunların hepsi Diener'in (1984) çalışmasında (aktaran Eroğlu ve diğerleri, 2013) bireyin davranışlarının sonucu olarak etkinlik kuramında değerlendirilmiştir.

### ***2.3.2.3 Yukarıdan-Aşağıya Aşağıdan-Yukarıya Yaklaşımı***

Bu tarz yaklaşımlar çağdaş psikolojide oldukça popüler yaklaşımlardır, bu tarz soruların cevapları mutluluk üzerinde araştırma yapan uzmanlar tarafından aranmaktadır. Diener ve Seligman, (2002) çalışmasında (aktaran Eroğlu ve diğerleri, 2013), mutluluğun küçük küçük hoşlanımların bir araya gelmesinden oluştuğunu belirtmektedir (Aşağıdan-Yukarıya). Yukarıdan-Aşağıya durumunda ise, olumluluğu görmek için bir potansiyel güç vardır. Bu yaklaşım bireylerin yaşamını birbiriyle ilişkili bir bütün olarak ele alır. Birey mutlu ise yaşamın birçok alanında mutludur. Bakış açısı olumludur. Olayları karamsar görmez. Kişi hem mutlu olduğu için bunu yapar hem de bakış açısı iyimser olduğu için mutludur.

### ***2.3.2.4 İlişkilendirici Yaklaşım***

Bazı kişisel özelliklerin neden mutlu olma olasılığını arttırdığını bulmayı amaçlayan birçok araştırma vardır. Bu teoriler çoğunlukla, koşullanma ya da bilişsel ilkeler üzerinde durmaktadır. İlişkiye yönelik yaklaşımlar, birey için olumlu davranışların içten gelen bir motivasyon kaynağı ile sürdürmesi kişinin buna önem verdiğini göstermektedir (Eroğlu ve diğerleri, 2013). Duygusal ve sosyal kapasitesi yüksek kişiler, yani kendi duygularını iyi tanıyan, bu duyguları rahatlıkla kontrol edebilenler hayatlarında oldukça büyük avantaj elde ederler. Kişinin içsel motivasyondan kaynaklı bir işi faaliyeti bir ilişkiyi sürdürmesi onu mutlu edecek en önemli unsurlar olarak görülmektedir. Öğretimi seven bir öğretmen, yüksek düzeyde bir iş doyumuna seviyesine sahip olacaktır. Bir kişi, yaptıklarından memnun olduğu zaman, günün çoğunu geçirdiği işyerinde mutlu ve üretken olur ve bu, genel yaşam memnuniyetine olumlu katkıda bulunur. Sevmediği veya yaptığı şeyden memnun olmayan bir kimsenin işyerinde verimsiz ve günlük hayatında mutsuz olduğu söylenebilir.

### **2.3.2.5 Yargı Yaklaşımı**

Yargı yaklaşımında bir karşılaştırma söz konusudur. Bu kuramda dikkat edilen husus olayın olumlu ya da olumsuz olması değil gerçekleşen bu olayda ortaya çıkmış olan duygunun derecesidir. İstenilen bir standartta sonuç elde edilmişse bireyler mutlu olabilmektedir. İstenilen düzeyin altında kalmış bir sonuç bireye mutluluk vermeyebilir (Diener, 1984). Örnek vermek gerekirse, birey, çevresinde bulunan diğerlerini bir standart olarak alır. Karşılaştırma yapılması için belirlenen bireyin standartların aşağıda ya da yukarıda olması doyumunu veya doyumsuzluğu meydana getirecektir (Telman, 2001). Bu kuram mutluluğu belli ölçütlere göre değerlendirir. Bu kuramlar, Çok Yönlü Uyuşmazlık kuramı ve Sosyal Karşılaştırma kuramıdır. Yargı kuramları, çeşitli durumları karşılaştırma açısından olumlu ya da olumsuz olduğunu belirlememekle birlikte; olayların meydana getireceği duygunun ölçüsünü öngörebilmektedir. Bu açıdan yargı kuramları inceledikleri standartlara göre sınıflandırılabilir (Yetim, 2001).

En büyük ayırım hedonist ve ödamonik (eudaimonic) bakış açısidir. Hedonist bakış açısına göre mutluluk; iyi olma hissi, keyif ve o anki duruma göre alınan kararlar olarak açıklanmaktadır. Bir başka ifadeyle, güzel bir hayat; duygusal haz almanın, arzu etmenin ve hoşnut olmanın hesaba katıldığı olumlu yaşantıları içermektedir. Diğer tarafta, mutluluğa ödamonik bakış açısından bakıldığında büyümeyi gerçekleştiren, üreten, anlamlı, ahlaki olarak doğru ve erdemli olanı yapmayı içermektedir (Fisher, 2010).

### **2.3.3 Yaşam Doyumu Ve Bireysel Özellikler**

Bazı kişiler mutlu olma konusunda doğuştan gelen bir avantaja sahiptir (Diener ve Lucas, 2000). Lyubomirsky'e (2001) göre ise mutluluk, %50 genetik ve kişilik özelliklerine bağlı olarak belirlenmektedir. %10 çevresel olarak sebep olabilir ve %40 amaçlı olarak yapılan, mutluluğu arttırıcı faaliyetler ve uygulamalar sayesinde gerçekleşmektedir. Lyubomirsky, King ve Diener (2005) literatürün kapsamlı bir derlemesinde, birçok çalışma, mutlu bireylerin evlilik, arkadaşlık, gelir, iş performansı ve sağlık gibi çoklu yaşam alanlarında başarılı olduğunu göstermektedir.

Psikolojik ihtiyaçlar: En önemli psikolojik ihtiyaçların doyumu ve duygusal durumları etkileyen faktörler, mutluluğu etkileyen en temel şeylerden biridir. Belki

de en önemlisi bireylerin farklı kişilik özelliklerinde olmasıdır. Kuşkusuz ki hemen hemen her konuda bireylerin kişilik özellikleri belirleyici rol oynamaktadır (Özdemir, 2012).

**Kişilik:** Öznel iyi oluşun en önemli belirleyicilerin başında gelmektedir. Öznel iyi oluşla alakalı olduğu düşünülen bir diğer özellik özgüvendir. Yüksek özgüvene sahip bireyler, daha mutlu kişilerdir. Kişinin kendine güvenme duygusu ile elde ettiği sonuç mutlu kılacak bir sonuçtur. Bu özgüvenli olmayı daha da artırır (Yetim, 2001).

**Sosyal İlişkiler:** Diğer bireylere kıyasla daha mutlu olan bireylerin sosyal ilişkilerinin daha güçlü, aile ilişkilerinin daha kuvvetli, daha çok takdir gören, sevgi ihtiyacı olmayan bireyler olduğu görülmüştür. Genel olarak mutluluğun temel kaynaklarını bulmaya çalışan araştırmacılardan Diener ve Seligman (2002), 222 üniversite öğrencilerini içeren araştırmada, mutlu bireylerin mutsuz bireylerden farkının, yaşanılan kötü olaylara karşı daha kolay ve çabuk üstesinden gelmesi olduğu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra araştırma sonuçları, mutlu bireylerin sosyal, arkadaş canlısı, insan ilişkilerinde başarılı, kişilerarası ilişkilerinden doyum alan ve olumsuz duygulardan çok olumlu duygular yaşayan kişiler olduğunu göstermektedir.

**Evlilik:** TÜİK 2016 Yaşam Memnuniyeti Araştırması sonuçları evli kişilerin, evli olmayanlara kıyasla mutlu oldukları belirlenmiştir. Evli bireylerin 2016 yılında %64,7'si mutlu olduğunu ifade ederken evli olmayan kişilerin %53,5'i mutlu olduğunu belirtmiştir. Mutlulukta evli kadınların %68,3'ü mutlu evli erkeklerden ise %60,8'i mutlu olarak belirlenmiştir. Mutluluk kaynağı olarak aileleri ifade edenler oranı %70,2'dir. Bunun dışında %15,1 ile çocukları, %4,7 ile eşi, %3,6 ile anne/babası, %2,7 ile kendisi, %1,9 ile torunları ve %1,7 ile diğer kişiler belirtilmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641>).

**Eğitim:** TÜİK'in 2016 yılında yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na göre, bir okulun mezunu olmayanların mutluluğu %63,5 iken %62,9 ile ilkokulu bitirenler, %61,4 ile ilköğretim veya ortaokulu bitirenler, %60,2 ile yükseköğretimi bitirenler, %57,8 ile ortaöğretimi bitirenlerin takip ettiği belirlenmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641>).

Din: Tuzgöl Dost'un (2007) çalışmasında, dini inancı güçlü olup yaşamında önemli bir yer tutan üniversite öğrencileri ile dini inancı olup kuvvetli olmadığından yaşamında önemli bir yer tutmayan öğrencilerin öznel iyi oluş düzeyleri, dini inancı olmayan üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

Gelir ve Mutluluk İlişkisi: Literatürde oldukça geniş kapsamlı araştırmalar vardır. Örneğin, Clark, Frieters ve Shields çalışmasında (aktaran Gülcan, 2014) gelir ve öznel iyi-oluş arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Literatürde gelir ve mutluluk üzerine yapılmış en önemli araştırmalardan bir tanesi Easterlin'in (1995) makalesidir. Araştırma, batı ülkelerinde gelir artışının yaşanmasına karşın mutluluk düzeyinde artışın gerçekleşmeme çelişkinin ortaya koymaktadır. İhtiyaçlarını daha kolay karşılayabilen bireylerin refah düzeyi daha yüksektir. Ekonomik durumla öznel mutluluk ilişkisini konu alan araştırmalarda, ekonomik durum, mutluluk ve zindeliği yordayan güçlü bir değişken olarak ortaya çıkmıştır. Gelirin öznel mutluluk üzerindeki etkisi incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür (Gülcan, 2014). Bireyler çoğunlukla zamanların neredeyse tamamını para harcamak için geçirir. Ancak çok paranın her zaman mutluluk getirmediği de bir gerçektir. Bu durumu araştırmalar da göstermektedir. Zenginlik bireyi fakirlikten kurtarmasına rağmen her zaman mutlu etmez. Ek olarak, Diener, Sulh, Lucas ve Smith (1999) yaptığı çalışmalara bakıldığında, hem bireysel düzeyde hem de ülkeler düzeyinde gelirdeki artış ile birlikte mutluluk düzeyinde de doğrusal bir artıştan bahsetmek mümkün değildir. Lyubomirsky ve diğerlerinin (2005) yaptıkları literatür araştırmalarına göre de, birçok araştırma mutlu bireylerin evlilik, gelir elde etme, arkadaşlık, iş performansı ve sağlık gibi hayatın birçok alanında başarılı oldukları görülmektedir.

Gerçekleştirilen araştırmalar, gelir düzeyi ile mutluluk arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Gelir artışı sağladığı imkânlarla birlikte bireyin mutluluk seviyesini arttırırken, bir yandan da yaşam şartlarının değişmesine neden olarak bireylerin mutluluk seviyelerini düşürmektedir (Diener ve diğerleri, 1999). TÜİK 2016 verilerine göre de kendilerini en çok paranın mutlu edebileceğini söyleyenlerin oranı %3,2'de kalmıştır. Netice itibariyle, maddi durumu iyi olanların her zaman

mutlu, iyi olmayanların ise her zaman mutsuz olması gibi bir durum söz konusu değildir.

**Yaş Ve Mutluluk İlişkisi:** Yaş ve mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma vardır. TÜİK verilerine göre, yaş gruplarına göre mutluluk düzeyine bakıldığında, en yüksek mutluluk oranı %62,8 ile 65 ve üstü yaş grubunda, en düşük mutluluk oranı ise %51,5 ile 45-54 yaş grubunda görülmüştür (TÜİK, 2016). Cinsiyet ve öznel iyi oluş ilişkisini konu alan araştırmalarda; cinsiyet farklılıklarına dair anlamlı bir sonuca varılamamıştır. Ancak kadınların erkeklere göre olumsuz duygu bildirmelerine rağmen hayattan daha fazla keyif aldıkları belirlenmiştir (Yetim, 2001). Gülcan'ın (2014) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların mutluluk düzeyinin yaşa göre ortalamaları incelendiğinde; yaş arttıkça mutluluk düzeyi ortalamasının azaldığı ve bu farklılaşmanın istatistiksel yönden anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Mutluluğun cinsiyete göre farklılık meydana getirip getirmediğine ilişkin çeşitli bulgular vardır. Bireylerin yaşadığı toplumun kültürel özelliklerine göre mutlulukları açısından cinsiyetleri arasında bir fark olması beklenir. Örnek vermek gerekirse yaşadığımız toplumun kültürel yapısı hesaba katıldığında erkekler daha değerli bir konumdadır. Bu da erkeklerin avantaj sahibi olmasına, kadınların ise çeşitli konularda daha zorluklar çekmesine neden olmaktadır. Bu durumun erkeklerin öznel iyi oluşunun yüksek olması beklentisini ortaya çıkarması mümkündür.

#### **2.3.4 Yaşam Doyumunu Artırmak**

Şükran, şefkat, af ve maneviyat uygulamak, otantik amaçlar seçip takip etmek, sosyal ilişkileri beslemek, karşılık beklemeden iyilik yapma, sosyal sorumluluk projelerine gönüllü katılım, merak, umut, açık fikirlilik, mizah, meditasyon ile düzenli fiziksel egzersiz, mutluluğu artıran başlıca faktörlerdir (Seligman, 2002).

Mutlu olabilmek için, Lyubomirsky ve onun gibi bütün çalışmalarını mutluluk üzerine olan bilim insanları insan davranışlarının mutluluk üzerindeki etkisini araştırmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda mutluluğu artırıcı programlar hazırlamışlardır. Bu programların önemli bir hedefi uzun süreli mutluluk sağlamak, kişinin mutluluk seviyesini mutluluk eşiğinin üzerine çıkabilmek ve devamlılığını sağlayabilmek olmuştur. Lyubomirsky (2001) bu tür çalışmalardan elde edilen sonuçlara dayanarak şu önerilerde bulunmaktadır (aktaran Karaçay, 2012):

- ✓ Minnettar olma ve olumlu düşünme
- ✓ İnsanlara iyi ve nazik davranmak, empati göstermek
- ✓ Fazla derinlemesine düşünmekten kaçınmak
- ✓ Sosyal ilişkiler için yatırım yapmak
- ✓ Devamlı olumlu olmaya çalışmak
- ✓ Kişisel ilişkileri geliştirmek
- ✓ Minnettarlığı ifade etmek
- ✓ Stresle, zorlukla ve felaketle mücadele etmek
- ✓ Stresle, zorlukla ve felaketle mücadelede strateji uygulayabilmek
- ✓ Affedebilmek
- ✓ Şimdiyi yaşayabilmek
- ✓ İşe odaklanabilmek
- ✓ Yaşamın tadını alabilmek
- ✓ Gelecek hedefleri belirleyip onları gerçekleştirmek için uğraşabilmek
- ✓ Fiziksel ve psikolojik sağlığa özen göstermek
- ✓ Vücut sağlığını korumak için egzersiz yapmak
- ✓ Spiritüelliği veya inancını yaşamak
- ✓ Mutlu insan rolü oynamak
- ✓ Meditasyon yapmak.

### **2.3.5 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doymu**

Son zamanlarda öğretmenlik mesleğindeki standartların değişmesi, öğretmenlerin mesleğine olan düşüncelerini değiştirmektedir. Etkili bir öğretmen, meslektaşlarına ve öğrencilerine karşı sorumluluklarının bilincinde olan ve öğrencilerinin duygu ve düşüncelerini önemseyen ve insanları doğru anlama konusunda çaba sarf eden bir eğitim çalışanıdır. Etkili öğretmen, öğrencilerin duygu ve düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortam yaratarak onların akademik performanslarının artmasına destek olur (Üstün, 2007). Yaşam doymu, bireyin yaşamdan beklentilerini ve bu beklentilerin ne ölçüde karşılandığını içerir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Çoğu insan için, yaşam memnuniyeti yaşamdaki nihai amaçtır. Bir insanın günlük hayatındaki mutlu ve olumlu duyguları olumsuz duygularından ağır basarsa, yaşam doyumuna olumlu katkıda bulunur. Yaşam memnuniyeti, bir kişinin yaşamına bir bütün olarak verdiği olumlu duygularla ilgilidir (Mustafayeva ve

Bayraktaroğlu, 2014). Öğretmenlerin iş doyumları seviyelerinin artması da genel yaşam doyumlarını arttıracak. Başka bir deyişle, bu durumda yaşam doyumları ve iş doyumları el ele gidecektir. İşlerinden memnun olmayan bireyler de mutsuz olacaktır.

Mutluluğu konu alan çalışmalar, mutlu bireylerin hayatta daha fazla zevk almaları ve olumlu duygular beslemelerinin yanı sıra, sosyal yaşantılarında da başarılı olduklarını (Diener ve Seligman, 2002), yaşama isteklerinin fazla olduğunu, bağışıklık sistemlerinin daha güçlü olduğunu, iş yaşamında daha azimli olduklarını ve daha uzun yaşadıklarını ortaya koymuştur (Lyubomirsky ve diğerleri, 2005). Başka bir araştırmada, 2006 yılında 127 ülkenin kıyaslanmasında, vatandaşların mutluluk seviyeleri ile yönetim kalitesi arasında oldukça güçlü bir korelasyon olduğunu belirtmiştir. Yönetimdeki teknik kalite ve mutluluk arasındaki korelasyon 0.75 ve demokratik kalite ile mutluluk arasındaki korelasyon ise 0.60 çıkmıştır. Ott'un (2010) çalışmasında (aktaran Gülcan, 2014) zengin ve fakir ülkelerde teknik kalite ve mutluluk bağlantılıyken, zengin ülkelerde demokratik kalite sadece mutluluk ile ilişkilendirilir. Yönetim kalitesi mutluluk için önem arz etmektedir. Teknik kalite ve mutluluk arasındaki korelasyon kültürden bağımsız olarak gözükmektedir. Sadece batı ülkelerinde yoktur, ayrıca Doğu Avrupa, Latin Amerika, Orta Doğu, Asya ve Afrika'da da bulunmaktadır. Bu da sadece Batı ideolojisinin değil, teknik olarak iyi yönetimin mutluluk için evrensel bir durum olduğunu göstermektedir. Bekiroğlu (2017) psikolojik danışmanlık hizmeti verenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 2016 yılında farklı kurumlarda psikolojik danışmanlık hizmeti veren 150 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre tükenmişlik ve yaşam doyumları arasında düşük düzeyde ve ters bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumları artarken tükenmişlik azalmaktadır. Yaşam doyumları azalırken tükenmişlik artmaktadır. Kadınların, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve tükenmişlik (toplam) düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Maddi geliri 5000 TL ve üzeri olan psikolojik danışmanlarda duygusal tükenme fazladır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın sürdürülmesine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu bağlamda araştırma, ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. Bu modelle incelenen konuya müdahale edilmeden olduğu gibi durum tespit edilmeye çalışılır. İnceleme konusu kendi bulunduğu şartlarda değerlendirilir. Bu araştırmada genelde evren hakkında genel bir yorum yapmak için kullanılır. Bu modelde değişkenlerin birbiriyle ilişkisi incelenir (Karasar, 2013).

#### 3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de 2018-2019 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Türkiye genelinde anketlere cevap veren 480 gönüllü psikolojik danışman oluşturmuştur. Örneklem grubunu oluşturan psikolojik danışmanların demografik yapısına ilişkin değerler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Değerleri

Demografik Özellikler	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	338	70,4
	Erkek	142	29,6
Medeni Durum	Bekâr	197	41,0
	Evli	283	59,0
Mezuniyet	Lisans	385	80,2
	Yüksek Lisans	95	19,8

Kıdem	0-5 yıl	200	41,7
	6-10 yıl	107	22,3
	11-15 yıl	91	19,0
	16 yıl ve üzeri	82	17,1
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	İsteyerek	433	90,2
	İstemeyerek	47	9,8
Kurum Türü	RAM	36	7,5
	Anaokulu/İlkokul	159	33,1
	Ortaokul	142	29,6
	Lise	143	29,8
Kurumdaki Görev Süresi	0-5 yıl	380	79,2
	6 yıl ve üzeri	100	20,8
Kurumdaki Öğrenci sayısı	0-500 öğrenci	203	42,3
	501-1000 öğrenci	172	35,8
	1001-1500 öğrenci	65	13,5
	1501 ve üzeri	40	8,3
Nöbet Tutma	Evet	232	48,3
	Hayır	248	51,7
Görevlendirme	Evet	106	22,1
	Hayır	374	77,9
Takdir Görme	Evet	383	79,8
	Hayır	97	20,2
Ücret Memnuniyeti	Evet	226	47,1
	Hayır	254	52,9
İnternet Kullanım Süresi	0-1 saat	113	23,5
	2-4 saat	327	68,1

	5 saat ve üzeri	40	8,3
Sosyal Faaliyetlere Katılma Durumu	Ayda 1	162	33,8
	Ayda 2-5 kez	265	55,2
	Ayda 5'ten fazla	53	11,0
	Toplam	480	100,0

Tablo 1'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 480 psikolojik danışmanın 338'i (%70,4) kadın, 142'si (%29,6) erkektir. 197'si (%41,0) bekâr, 283'ü (%59,0) evlidir. 385'i (%80,2) lisans, 95'i (%19,8) yüksek lisans ve doktora mezunudur. 200'ü (%41,8) 0-5 yıl, 107'si (%22,3) 5-10 yıl, 91'i (%19,0) 11-15 yıl, 82'si (%17,1) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. 433'ü (%90,2) mesleğini isteyerek seçmiş, 47'si (%9,8) istemeyerek seçmiştir. 36'sı (%7,5) RAM' da, 159'u (%33,1) anaokulu ve ilkokulda, 142'si (%29,6) ortaokulda, 143'ü (%29,8) lisede çalışmaktadır. 380'i (%79,2) kurumda 0-5 yıl hizmet süresine, 100'ü (%20,8) 6 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. 203'ünün (%42,3) kurumunda 0-500 öğrenci, 172'sinin (%35,8) kurumunda 501-1000 öğrenci, 65'inin (%13,5) kurumunda 1001-1500 öğrenci, 40'ınının (%8,3) kurumunda 1501 ve üzerinde öğrenci bulunmaktadır. 232'si (%48,3) nöbet tutmakta, 248'i (%51,7) nöbet tutmamaktadır. 106'sı (%22,1) ikinci bir okulda görevlendirme çalışmakta, 374'ünün (%77,4) başka okul görevlendirmesi bulunmamaktadır. 383'ü (%79,8) kurumunda takdir gördüğünü düşünmekte, 97'si (%20,2) takdir gördüğünü düşünmemektedir. 226'sı (%47,1) aldığı ücretten memnun, 254'ü (%52,9) aldığı ücretten memnun değildir. 113'ü (%23,5) günde 0-1 saat internet kullanmakta, 327'si (%68,1) günde 2-4 saat, 40'ı (%8,3) günde 5 saat ve üzeri internet kullanmaktadır. 162'si (%33,8) ayda en fazla bir kez, 265'i (%55,2) ayda 2-5 kez, 53'ü (%11,0) ayda 5'ten fazla kez sosyal kültürel faaliyetlere katılmaktadır.

### 3.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada psikolojik danışmanların mesleki tükenmişliklerini değerlendirmek için "Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)-Eğitimci Formu", yaşam doyumu düzeylerini değerlendirmek için de "Diener Yaşam Doyum Ölçeği" kullanılacaktır. Ayrıca çeşitli sosyo demografik bilgileri elde etmek için de "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

### 3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve psikolojik danışmanların demografik özellikleri ile ilgili soruları içeren bir formdur. Bu form aracılığıyla istenen kişisel bilgiler araştırmacı tarafından psikolojik danışmanlardan alınmıştır.

### 3.3.2 Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu

Bu araştırmada psikolojik danışmanların mesleki tükenmişliklerini ölçmek amacıyla Maslach, Jackson ve Schwab (1981) tarafından geliştirilen, İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)-Eğitimci Formu kullanılmıştır. Ölçek 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. MTE-Eğitimci Formunun Türkçe uyarlamasında güvenirlik katsayıları duygusal tükenme .88, duyarsızlaşma .78, kişisel başarı .74 olarak bulunmuştur (İnce ve Şahin 2015). Kişisel başarıyı ölçen sorular ters madde olduğundan bu sorulara verilen cevaplar ters çevrilerek analiz edildiğinden ve kişisel başarının yüksek olması daha yüksek tükenmişliği (başarısızlığı) ifade etmektedir.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) Boyutu: Duygusal tükenme, daha çok insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerde ortaya çıkar. Bu durumdaki kişiler, aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalırlar ve bu talepler altında ezilirler. Fiziksel ve duygusal yönden kendilerini aşırı yorgun hissederler.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) Boyutu: İkinci boyut olan duyarsızlaşma, kişinin işi gereği hizmet verdiklerinin duygularına karşı katı, kayıtsız kalıcı tutum ve davranışlar sergilemesidir. Bu davranışları, insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz hissettiğinde göstermeye başlar. Böylece üzerinde hissettiği duygusal yükü hafifletmeye çalışır. İşinin gereği olarak karşılaştığı kişilerle ilişkilerini en aza indirir, onları birer nesne gibi görmeye başlar. Sonuçta katı kurallara göre hareket eden bir bürokrata dönüşürler. Ancak, işi gereği diğer insanlarla ilişkisini sürdürmesi gerektiğinden, başkalarının duygularına karşı soğuk ve kayıtsız bir yaklaşım gösterirler. Bu durum duyarsızlaşmayı oluşturur. Duyarsızlaşmayı yaşayan iş gören, karşısındakilerin taleplerini göz ardı eder, aşağılayıcı ve kaba davranabilir, gerekli yardımı yapmada başarısız kalabilir.

Kişisel Başarı Hissi (Personal Accomplishment) Boyutu: İş gören, başkaları hakkında olumsuz düşünceler geliştirdikçe, kendisinin başarısı hakkında da olumsuz

düşünceler geliştirmeye başlar. Bir sorunun çözümünde yetersiz kaldığı duygusu gelişir ve kendisi hakkında 'başarısız' hükmü verir. Morali bozulur, diğer bireylerle anlaşmazlıklar yaşar, çalışma isteği azalır, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalır. İş görenler, işlerindeki gayretlerinin karşılığını görmezlerse ve başarılarının yeterince değerlendirilmediğini düşünürlerse stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlarlar. Yaptıkları ile bir değişiklik yaratmayacaklarına inanırlarsa çaba göstermeyi bırakırlar.

Envanterin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puan "0", en yüksek puan ise "6" dır. Buna göre "0-Hiçbir zaman", "1-Yılda birkaç kez", "2-Ayda bir kez", "3-Ayda birkaç kez", "4-Haftada bir kez", "5-Haftada birkaç kez", "6-Her gün" olarak puanlanmaktadır (İnce ve Şahin, 2016). Envanterin üç alt boyutundan alınabilecek puan aralıkları ve bu aralıkların karşılık geldiği düzeyler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: MTE-Eğitimci Formu Puanlama Anahtarı

Boyutlar	Düşük Düzey	Orta Düzey	Yüksek Düzey
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-8	9-13	14 ve üzeri
Kişisel Başarı	37 ve üzeri	31-36	0-30

Kişisel başarıyı ölçen sorular ters madde olduğundan bu sorulara verilen cevaplar ters çevrilerek analiz edildiğinden, kişisel başarının yüksek olması daha yüksek tükenmişliği (başarısızlığı) ifade etmektedir. Bu nedenle bu araştırmada Tablo 3'te verilen MTE-Eğitimci Formu alt boyutları puan aralıkları kullanılacaktır.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan MTE-Eğitimci Formu Puanlama Anahtarı

Alt Boyutlar	Düşük Düzey	Orta Düzey	Yüksek Düzey
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-8	9-13	14 ve üzeri
Kişisel Başarı	0-30	31-36	37 ve üzeri

### **3.3.3 Diener Yaşam Doyum Ölçeği**

Bu ölçek, Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilmiş, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçe'ye çevrilmesi ve uyarlaması yapılmıştır. Dağlı ve Baysal (2016) tarafından ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, ölçeğin yüksek derecede iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma, "tamamen katılıyorum" dan (5) "hiç katılmıyorum" a (1) doğru 5 dereceli ölçekle değerlendirilecektir.

### **3.4 Ölçme Aracının Uygulanma Aşamaları**

2018–2019 eğitim öğretim yılında örneklem belirlendikten ve araştırma için gerekli izinler yasal yollarla alındıktan sonra, hazırlanan demografik bilgi formu ve ölçekler Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı rehberlik araştırma merkezlerinde, anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan yaklaşık 480 psikolojik danışmana araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

### **3.5 Verilerin Çözümlemesi**

İstatistiki işlemler öncesinde örneklemin demografik özellikleri incelenmiştir. Ölçekte sorulan gruplamalarda normal dağılımı yakalayabilmek için gruplandırma yapılmış anlamlı birleştirmeler yapılmış, gruplar arasındaki dağılım oluştuktan sonra SPSS 21 ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik danışmanların demografik özellikleri için frekanslar ve yüzdeler belirlenmiş, her ölçek için ayrı ayrı olmak üzere puanların, aritmetik ortalaması ve standart sapması belirlenmiştir. Bu bağlamda, ikili grup değişkenlerde bağımsız grup t testi ve 3 ve daha fazla grupların olduğu değişkenlerde ANOVA analizi yapılmış anlamlı çıktığında Scheffé testi yapılarak gruplar arasındaki anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Manidarlıklar minimum  $p < .05$  düzeyinde sınanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### IV. BULGULAR

#### 4.1 Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Puanları

Tablo 4: Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss
Duygusal Tükenme	480	25,91	11,838
Duyarsızlaşma	480	6,95	5,648
Kişisel Başarı	480	15,82	6,961

Tablo 4'te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan psikolojik danışmanların duygusal tükenme alt boyut puanları orta düzeyde tükenmişliği ( $\bar{X}$  =25,91, ss=11,838), duyarsızlaşma alt boyutu puanları düşük düzeyde tükenmişliği ( $\bar{X}$  =6,95, ss=5,648) kişisel başarı alt boyut puanları düşük düzeyde tükenmişliği ( $\bar{X}$  =15,82, ss=6,961) göstermektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde psikolojik danışmanların duygusal tükenmede orta, duyarsızlaşmada düşük ve kişisel başarı alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik puanına sahip oldukları görülmüştür.

#### 4.2. Psikolojik Danışmanların Demografik Bilgilerine Göre Tükenmişlik Puanları

Tablo 5: Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Duygusal Tükenme	Kadın	338	27,21	11,624	3,761	478	<b>.000</b>
	Erkek	142	22,82	11,810			

Duyarsızlaşma	Kadın	338	6,91	5,670	-,242	478	.809
	Erkek	142	7,04	5,614			
Kişisel Başarı	Kadın	338	15,96	6,599	,658	478	.511
	Erkek	142	15,50	7,770			

Tablo 5'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda kadın psikolojik danışmanların daha yüksek duygusal tükenme puanı olduğu görülmüştür.

Tablo 6: Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Duygusal Tükenme	Bekâr	197	26,80	12,000	1,370	478	.171
	Evli	283	25,29	11,760			
Duyarsızlaşma	Bekâr	197	6,71	5,640	-,761	478	.447
	Evli	283	7,11	5,658			
Kişisel Başarı	Bekâr	197	16,01	7,066	,478	478	.633
	Evli	283	15,70	6,896			

Tablo 6'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının medeni durum değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.



Tablo 7: Psikolojik Danışmanların Mezuniyet Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Lisans	385	26,10	11,337	,701	478	.484
	Yüksek Lisans/ Doktora	95	25,15	13,723			
Duyarsızlaşma	Lisans	385	7,16	5,599	1,643	478	.101
	Yüksek Lisans/ Doktora	95	6,09	5,796			
Kişisel Başarı	Lisans	385	16,07	6,804	1,569	478	.117
	Yüksek Lisans/ Doktora	95	14,82	7,517			

Tablo 7'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının mezuniyet değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 8: Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	0-5 yıl	200	27,66	11,982	<b>G.Arası</b>	1147,011	3	382,337	2,758	<b>.042</b>
	6-10 yıl	107	24,38	10,208	<b>G.İçi</b>	65982,136	476	138,618		
	11-15 yıl	91	25,49	12,958	<b>Toplam</b>	67129,148	479			
	16 yıl +	82	24,10	11,788						
	Toplam	480	25,91	11,838						

Duyarsız laşma	0-5 yıl	200	7,96	5,603	<b>G.Arası</b>	406,159	3	135,386	<b>4,333.005</b>
	6-10 yıl	107	6,64	5,704	<b>G.İçi</b>	14874,432	476	31,249	
	11-15 yıl	91	6,35	5,411	<b>Toplam</b>	15280,592	479		
	16 yıl +	82	5,55	5,605					
	Toplam	480	6,95	5,648					
Kişisel Başarı	0-5 yıl	200	16,62	6,360	<b>G.Arası</b>	453,159	3	151,021	<b>3,159.024</b>
	6-10 yıl	107	15,20	6,720	<b>G.İçi</b>	22754,885	476	47,804	
	11-15 yıl	91	16,41	7,898	<b>Toplam</b>	23207,948	479		
	16 yıl +	82	14,06	7,290					
	Toplam	480	15,82	6,961					

Tablo 8'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek üzere scheffe testi yapılmış test sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9: Scheffee Testi Sonuçları

Boyut	Kıdem (i)	Kıdem (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
Duygusal Tükenme		6-10 yıl	3,277	1,410	<b>.046</b>
	0-5 yıl	11-15 yıl	2,165	1,489	.549
		16 yıl +	3,562	1,544	<b>.041</b>
		0-5 yıl	-3,277	1,410	<b>.046</b>
	6-10 yıl	11-15 yıl	-1,111	1,679	.932
		16 yıl +	,286	1,728	.999

	0-5 yıl	-2,165	1,489	.549	
11-15 yıl	6-10 yıl	1,111	1,679	.932	
	16 yıl +	1,397	1,793	.895	
	0-5 yıl	-3,562	1,544	<b>.041</b>	
16 yıl +	6-10 yıl	-,286	1,728	.999	
	11-15 yıl	-1,397	1,793	.895	
	6-10 yıl	1,319	,670	.276	
0-5 yıl	11-15 yıl	1,603	,707	.163	
	16 yıl +	2,406*	,733	<b>.014</b>	
	0-5 yıl	-1,319	,670	.276	
6-10 yıl	11-15 yıl	,284	,797	.988	
	16 yıl +	1,087	,820	.625	
Duyarsızlaşma	0-5 yıl	-1,603	,707	.163	
	11-15 yıl	6-10 yıl	-,284	,797	.988
	16 yıl +	,803	,851	.828	
	0-5 yıl	-2,406*	,733	<b>.014</b>	
16 yıl +	6-10 yıl	-1,087	,820	.625	
	11-15 yıl	-,803	,851	.828	
Kişisel Başarı	6-10 yıl	1,419	,828	.403	
	0-5 yıl	11-15 yıl	,208	,874	.996
	16 yıl +	2,554*	,907	<b>.049</b>	
	0-5 yıl	-1,419	,828	.403	
6-10 yıl	11-15 yıl	-1,210	,986	.681	
	16 yıl +	1,135	1,015	.741	
	0-5 yıl	11-15 yıl	-,208	,874	.996
11-15 yıl	6-10 yıl	1,210	,986	.681	

	16 yıl +	2,346	1,053	.176
	0-5 yıl	-2,554*	,907	<b>.049</b>
16 yıl+	6-10 yıl	-1,135	1,015	.741
	11-15 yıl	-2,346	1,053	.176

Tablo 9'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan scheffe testi sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında olduğu; 0-5 yıl kıdeme sahip olanların daha yüksek duygusal tükenme puanına sahip olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında olduğu 0-5 yıl kıdeme sahip olanların daha yüksek duyarsızlaşma puanına sahip olduğu görülmüştür. Kişisel başarı alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında olduğu 0-5 kıdeme sahip olanların daha yüksek kişisel başarı puanına sahip olduğu yani tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların daha düşük tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

Tablo 10: Psikolojik Danışmanların Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Duygusal Tükenme	İsteyerek	433	25,51	11,553	-2,257	478	<b>.024</b>
	İstemeyerek	47	29,60	13,804			
Duyarsızlaşma	İsteyerek	433	6,90	5,505	-,558	478	.577
	İstemeyerek	47	7,38	6,886			
Kişisel Başarı	İsteyerek	433	15,65	6,797	-1,665	478	.097
	İstemeyerek	47	17,43	8,230			

Tablo 10'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda mesleğini istemeyerek seçenlerin daha yüksek duygusal tükenme puanı olduğu görülmüştür.

Tablo 11: Psikolojik Danışmanların Kurum Türüne Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları

$f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Boyutlar	Gruplar	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
Duygusal Tükenme	RAM	36	23,92	10,543	<b>G.Arası</b>	536,485	3	178,828	1,278	.281
	Anaokul /İlkokul	159	25,17	12,162	<b>G.İçi</b>	66592,663	476	139,901		
	Ortaokul	142	27,37	11,300	<b>Toplam</b>	67129,148	479			
	Lise	143	25,78	12,256						
	Toplam	480	25,91	11,838						
Duyarsız laşma	RAM	36	5,97	4,867	<b>G.Arası</b>	295,301	3	98,434	3,127	<b>.026</b>
	Anaokul /İlkokul	159	6,01	5,599	<b>G.İçi</b>	14985,291	476	31,482		
	Ortaokul	142	7,52	5,267	<b>Toplam</b>	15280,592	479			
	Lise	143	7,66	6,105						
	Toplam	480	6,95	5,648						
Kişisel Başarı	RAM	36	14,58	6,712	<b>G.Arası</b>	169,925	3	56,642	1,170	.321
	Anaokul	159	15,78	6,877	<b>G.İçi</b>	23038,023	476	48,399		

/İlkokul					
Ortaokul	142	16,61	7,182	<b>Toplam</b>	23207,948 479
Lise	143	15,40	6,877		
Toplam	480	15,82	6,961		

Tablo 11'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının çalıştıkları kurum türü değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek üzere scheffe testi yapılmış test sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Scheffe Testi Sonuçları

Boyut	Kurum (i)	Kurum (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Duyarsızlaşma	RAM	Anaokulu/İlkokul	-,034	1,036	1,000
		Ortaokul	-1,549	1,047	.535
		Lise	-1,692	1,046	<b>,046</b>
	Anaokulu /İlkokul	RAM	,034	1,036	1,000
		Ortaokul	-1,515	,648	.142
		Lise	-1,658	,647	<b>.048</b>
	Ortaokul	RAM	1,549	1,047	.535
		Anaokulu/İlkokul	1,515	,648	.142
		Lise	-,143	,665	.997
	Lise	RAM	1,692	1,046	<b>.046</b>
		Anaokulu/İlkokul	1,658	,647	<b>.048</b>
		Ortaokul	,143	,665	.997

Tablo 12'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların çalıştıkları kurum türü değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için scheffe testi yapılmış, duyarsızlaşma alt boyutunda lisede çalışanlar ile RAM ve anaokulu/ilkokulda çalışanlar arasında fark olduğu, lisede çalışanların duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 13: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	0-5 yıl	380	26,30	11,895	1,416	478	.157
	6 yıl +	100	24,42	11,556			
Duyarsızlaşma	0-5 yıl	380	7,11	5,704	1,206	478	.228
	6 yıl +	100	6,34	5,416			
Kişisel Başarı	0-5 yıl	380	15,89	6,576	,408	478	.683
	6 yıl +	100	15,57	8,294			

Tablo 13'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının hizmet süresi değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 14: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Öğrenci Sayılarına Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	0-500	203	27,51	7,522	<b>G.Arası</b>	295,427	3	98,476	1,699	.166
	501-1000	172	27,48	7,686	<b>G.İçi</b>	27146,540	476	57,031		
	1001-1500	65	29,23	7,683	<b>Toplam</b>	27441,967	479			

	1501+	40	29,63	6,868				
	Toplam	480	27,91	7,569				
	0-500	203	20,33	3,741	<b>G.Arası</b>	39,712	3	13,237 ,831 .477
	501-1000	172	19,94	3,718	<b>G.İçi</b>	6388,619	476	13,421
Duyarsızlaşma	1001-1500	65	20,57	3,509	<b>Toplam</b>	6428,331	479	
	1501 +	40	20,88	3,244				
	Toplam	480	20,27	3,663				
	0-500	203	29,07	4,244	<b>G.Arası</b>	19,630	3	6,543 ,412 .744
	501-1000	172	29,42	4,401	<b>G.İçi</b>	9039,567	476	18,991
Kişisel Başarı	1001-1500	65	29,52	4,657	<b>Toplam</b>	9059,198	479	
	1501 +	40	29,60	4,241				
	Toplam	480	29,30	4,349				

Tablo 14'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının kurumdaki öğrenci sayısı değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 15: Psikolojik Danışmanların Nöbet Tutma Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Duygusal Tükenme	Evet	232	26,30	12,139	,692	478	.489
	Hayır	248	25,55	11,563			
Duyarsızlaşma	Evet	232	7,15	5,798	,769	478	.442



	Hayır	248	6,75	5,509			
Kişisel Başarı	Evet	232	16,41	6,999	1,803	478	.072
	Hayır	248	15,27	6,893			

Tablo 15'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının nöbet tutma değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 16: Psikolojik Danışmanların Görevlendirme Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Duygusal Tükenme	Evet	106	25,72	11,471	-,190	478	.849
	Hayır	374	25,97	11,955			
Duyarsızlaşma	Evet	106	7,36	5,948	,852	478	.395
	Hayır	374	6,83	5,563			
Kişisel Başarı	Evet	106	15,08	6,128	-1,253	478	.211
	Hayır	374	16,03	7,172			

Tablo 16'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının görevlendirme değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 17: Psikolojik Danışmanların Takdir Görme Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	t	df	p
Duygusal Tükenme	Evet	383	24,45	11,313	-5,548	478	<b>.000</b>
	Hayır	97	31,69	12,153			

Duyarsızlaşma	Evet	383	6,54	5,413	-3,195	478	<b>.001</b>
	Hayır	97	8,57	6,265			
Kişisel Başarı	Evet	383	15,18	6,789	-4,103	478	<b>.000</b>
	Hayır	97	18,37	7,079			

Tablo 17'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının takdir görme değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Takdir görmeyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında daha yüksek puana sahip olduğu, duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarıda daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

Tablo 18: Psikolojik Danışmanların Ücret Memnuniyeti Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Evet	226	22,60	11,236	-5,991	478	<b>.000</b>
	Hayır	254	28,86	11,599			
Duyarsızlaşma	Evet	226	6,12	5,001	-3,050	478	<b>.002</b>
	Hayır	254	7,68	6,083			
Kişisel Başarı	Evet	226	14,79	6,681	-3,088	478	<b>.002</b>
	Hayır	254	16,74	7,088			

Tablo 18'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının ücretten memnun olma değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ücretlerinden memnun olmayanların tüm alt boyutlarda daha yüksek puana sahip olduğu, duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarıda daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

Tablo 19: Psikolojik Danışmanların Günlük İnternet Kullanım Süresine Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları

$f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Boyutlar	Gruplar	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
	0-1 saat	113	28,22	7,685	<b>G.Arası</b>	29,939	2	14,969	,309	.734
Duygusal	2-4 saat	327	27,88	7,430	<b>G.İçi</b>	27412,028	477	57,468		
Tükenme	5 saat +	40	27,23	8,475	<b>Toplam</b>	27441,967	479			
	Toplam	480	27,91	7,569						
	0-1 saat	113	20,88	3,489	<b>G.Arası</b>	60,268	2	30,134	2,124.121	
Duyarsız	2-4 saat	327	20,12	3,679	<b>G.İçi</b>	6368,064	477	13,350		
laşma	5 saat +	40	19,78	3,899	<b>Toplam</b>	6428,331	479			
	Toplam	113	20,88	3,489						
	0-1 saat	113	30,02	4,266	<b>G.Arası</b>	78,916	2	39,458	1,924.147	
Kişisel	2-4 saat	327	29,05	4,277	<b>G.İçi</b>	8980,282	477	18,827		
Başarı	5 saat +	40	29,35	5,011	<b>Toplam</b>	9059,198	479			
	Toplam	480	29,30	4,349						

Tablo 19'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının günlük internet kullanım süresi değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 20: Psikolojik Danışmanların Sosyal Faaliyete Katılma Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarının Anova Testi Sonuçları

$f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
-----------------------------------	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K. <i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	Ayda 1	162	27,77	11,794	<b>G.Arası</b> 588,123	2	294,062	5,412	<b>.005</b>
Duygusal	Ayda 2-5	265	25,60	11,843	<b>G.İçi</b>	26853,843	477	56,297	
Tükenme	Ayda 5 +	53	21,77	10,936	<b>Toplam</b>	27441,967	479		
	Toplam	480	25,91	11,838					
	Ayda 1	162	7,19	6,232	<b>G.Arası</b> 21,510	2	10,755	,777	.460
Duyarsız	Ayda 2-5	265	6,97	5,341	<b>G.İçi</b>	6406,821	477	13,431	
laşma	Ayda 5 +	53	6,08	5,276	<b>Toplam</b>	6428,331	479		
	Toplam	480	6,95	5,648					
	Ayda 1	162	16,79	7,085	<b>G.Arası</b> 396,157	2	198,078	9,737	<b>.000</b>
Kişisel	Ayda 2-5	265	15,98	6,782	<b>G.İçi</b>	8663,041	477	18,162	
Başarı	Ayda 5 +	53	12,06	6,314	<b>Toplam</b>	9059,198	479		
	Toplam	480	15,82	6,961					

Tablo 20'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının sosyal faaliyete katılma değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülürken duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek üzere scheffe testi yapılmış test sonuçları Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21: Scheffe Testi Sonuçları

Boyut	Sosyal Faaliyet (i)	Sosyal Faaliyet (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Ayda 1	Ayda 2-5	2,162	1,170	.183

	Ayda 5 +	5,992*	1,856	<b>.006</b>
	Ayda 2-5	-2,162	1,170	.183
	Ayda 5 +	3,830	1,765	.096
	Ayda 1	-5,992*	1,856	<b>.006</b>
	Ayda 2-5	-3,830	1,765	.096
	Ayda 1	,805	,682	.498
	Ayda 5 +	4,734*	1,082	<b>.000</b>
	Ayda 1	-,805	,682	.498
Kişisel Başarı	Ayda 2-5	3,928*	1,029	<b>.001</b>
	Ayda 5 +	-4,734*	1,082	<b>.000</b>
	Ayda 2-5	-3,928*	1,029	<b>.001</b>

Tablo 21'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların katıldıkları sosyal faaliyet değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan scheffe testi sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda ayda bir kez sosyal faaliyete katılanlar ile 5'ten fazla katılar arasında fark olduğu, ayda 1 kez sosyal faaliyete katılanların duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel başarı alt boyutunda ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanlar ile diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu Ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanların kişisel başarı puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

#### 4.3 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doymu Puanları

Tablo 22: Psikolojik Danışmanların Yaşam Doymu Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

Boyut	N	$\bar{X}$	Ss
Yaşam Doymu	480	15,81	4,194

Tablo 22'de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan psikolojik danışmanların yaşam doymu puanlarının ( $\bar{X} = 15,81$ ,  $ss=4,194$ ) olduğu görülmüştür.

#### 4.4 Psikolojik Danışmanların Demografik Bilgilerine Göre Yaşam Doyumu Puanları

Tablo 23: Psikolojik Danışmanların Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam	Kadın	338	15,78	4,135	,225	-,301	478	.764
Doyumu	Erkek	142	15,90	4,346	,365			

Tablo 23'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının cinsiyet değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 24: Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam	Bekâr	197	14,80	4,367	,311	-4,515	478	.000
Doyumu	Evli	283	16,52	3,924	,233			

Tablo 24'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının medeni durum değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında evlilerin bekârlara göre daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 25: Psikolojik Danışmanların Mezuniyet Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p

Yaşam	Lisans	385	15,65	4,111	,210	-1,692	478	.091
Doyumu	Yüksek Lisans	95	16,46	4,479	,460			

Tablo 25'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının mezuniyet değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 26: Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Yaşam Doyum Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$p$
Yaşam Doyumu	0-5 yıl	200	15,14	4,376	<b>G.Arası</b>	175,099	3	58,366	3,368	<b>.019</b>
	6-10 yıl	107	16,61	3,718	<b>G.İçi</b>	8250,026	476	17,332		
	11-15 yıl	91	16,03	4,327	<b>Toplam</b>	8425,125	479			
	16 yıl +	82	16,18	3,988						
	Toplam	480	15,81	4,194						

Tablo 26'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için scheffe testi yapılmış test sonucun Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27: Scheffe Testi Sonuçları

Ölçek	Kıdem (i)	Kıdem (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
Yaşam Doyumu	0-5 yıl	6-10 yıl	-1,472*	,499	<b>.034</b>

	11-15 yıl	-,898	,526	.407
	16 yıl +	-1,048	,546	.299
	0-5 yıl	1,472*	,499	<b>.034</b>
6-10 yıl	11-15 yıl	,575	,594	.817
	16 yıl +	,425	,611	.923
	0-5 yıl	,898	,526	.407
11-15 yıl	6-10 yıl	-,575	,594	.817
	16 yıl +	-,150	,634	.997
	0-5 yıl	1,048	,546	.299
16 yıl +	6-10 yıl	-,425	,611	.923
	11-15 yıl	,150	,634	.997

Tablo 27'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan scheffe testi sonucunda kıdemleri 0-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl olanlar arasında olduğu, kıdemi 6-10 yıl olanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 28: Psikolojik Danışmanların Mesleğini İsteyerek Seçme Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam Doyumu	İsteyerek	433	15,94	4,076	,196	2,027	478	<b>.043</b>
	İstemeyerek	47	14,64	5,054	,737			

Tablo 28'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında mesleğini isteyerek seçenlerin daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.



Tablo 29: Psikolojik Danışmanların Kurum Türüne Göre Yaşam Doyum Puanlarının Anova Testi Sonuçları

$f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Ölçek	Gruplar	$N$	$\bar{x}$	$ss$	Var. K.	$KT$	$Sd$	$KO$	$F$	$P$
Yaşam Doyumu	RAM	36	16,54	3,414	<b>G.Arası</b>	210,405	3	70,135	4,064	<b>.007</b>
	Anaokul/İlkokul	159	15,17	4,215	<b>G.İçi</b>	8214,720	476	17,258		
	Ortaokul	142	15,48	4,200	<b>Toplam</b>	8425,125	479			
	Lise	143	16,97	4,207						
	Toplam	480	15,81	4,194						

Tablo 29'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının çalışılan kurum türü değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için scheffe testi yapılmış test sonucun Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30: Scheffe Testi Sonuçları

Ölçek	Kurum (i)	Kurum (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	$p$
Yaşam Doyumu	RAM	Anaokulu/İlkokul	1,775	,767	.149
		Ortaokul	1,466	,775	.312
		Lise	,371	,775	.973
	Anaokulu/İlkokul	RAM	-1,775	,767	.149
		Ortaokul	-,309	,480	.937
		Lise	-1,404*	,479	<b>.036</b>
	Ortaokul	RAM	-1,466	,775	.312
		Anaokulu/İlkokul	,309	,480	.937
		Lise	-1,095	,492	.177

	RAM	-,371	,775	.973
Lise	Anaokulu/İlkokul	1,404*	,479	<b>.036</b>
	Ortaokul	1,095	,492	.177

Tablo 30'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların çalışılan kurum türü değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan scheffe testi sonucunda ilkokul ve anaokulunda çalışanlar ile lisede çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu lisede çalışanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 31: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam Doyumu	0-5 yıl	380	15,62	4,259	,218	-2,010	478	<b>.045</b>
	6 yıl +	100	16,56	3,867	,387			

Tablo 31'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda kurumda 6 yıl ve üzeri çalışanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 32: Psikolojik Danışmanların Kurumdaki Öğrenci Sayısına Göre Yaşam Doyum Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	$f, \bar{x}$ ve $ss$ Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaşam Doyumu	0-500	203	15,32	4,618	<b>G.Arası</b>	93,137	3	31,046	1,774	.151
	501-1000	172	16,26	3,886	<b>G.İçi</b>	8331,988	476	17,504		
	1001-1500	65	15,91	3,956	<b>Toplam</b>	8425,125	479			

1501+	40	16,28	3,359
Toplam	480	15,81	4,194

Tablo 32'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının kurumdaki öğrenci sayısı değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 33: Psikolojik Danışmanların Nöbet Tutma Durumlarına Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam Doyumu	Evet	232	15,61	4,369	,287	-1,013	478	.312
	Hayır	248	16,00	4,023	,255			

Tablo 33'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının nöbet tutma değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 34: Psikolojik Danışmanların Görevlendirme Değişkenine Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam Doyumu	Evet	106	16,37	3,967	,385	1,547	478	.123
	Hayır	374	15,66	4,248	,220			

Tablo 34'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının başka okul görevlendirmesi değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit

etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 35: Psikolojik Danışmanların Takdir Görme Durumuna Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam	Evet	383	16,38	3,903	,199	6,154	478	<b>.000</b>
Doyumu	Hayır	97	13,56	4,548	,462			

Tablo 35'te görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının takdir görme değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda takdir görenlerin görmediğini düşünenlere göre yaşam doyumu puanları daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 36: Psikolojik Danışmanların Ücret Memnuniyeti Durumuna Göre Yaşam Doyum Puanlarının t Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh	t Testi		
						t	sd	p
Yaşam	Evet	226	17,14	3,817	,254	6,832	478	<b>.000</b>
Doyumu	Hayır	254	14,63	4,169	,262			

Tablo 36'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının ücret memnuniyeti değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere t testi yapılmıştır. Test sonucunda Ücretlerinden memnun olanların olmadığını düşünenlere kıyasla yaşam doyumu puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 37: Psikolojik Danışmanların Günlük İnternet Kullanım Süresine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Anova Testi Sonuçları

$f$ , $\bar{x}$ ve ss Değerleri	ANOVA Sonuçları
---------------------------------	-----------------

Ölçek	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<b>Var. K.</b>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
	0-1 saat	113	16,19	3,905	<b>G.Arası</b>	37,472	2	18,736	1,065	.345
Yaşam	2-4 saat	327	15,77	4,245	<b>G.İçi</b>	8387,653	477	17,584		
Doyumu	5 saat +	40	15,10	4,545	<b>Toplam</b>	8425,125	479			
	Toplam	480	15,81	4,194						

Tablo 37'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının internete kullanım süresi değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 38: Psikolojik Danışmanların Sosyal Faaliyete Katılma Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Anova Testi Sonuçları

<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Ölçek	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<b>Var. K.</b>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
	Ayda 1	113	15,12	4,285	<b>G.Arası</b>	543,126	2	271,563	16,434	<b>.000</b>
Yaşam	Ayda 2-5	327	15,65	4,106	<b>G.İçi</b>	7881,999	477	16,524		
Doyumu	Ayda 5+	40	18,75	3,025	<b>Toplam</b>	8425,125	479			
	Toplam	480	15,81	4,194						

Tablo 38'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanlarının sosyal faaliyete katılma değişkenine göre gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek üzere Anova testi yapılmıştır. Test sonucunda yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için scheffe testi yapılmış test sonucun Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 39: Scheffe Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyal faaliyet (i)	Sosyal Faaliyet (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Yaşam Doyumu	Ayda 1	Ayda 2-5	-,522	,405	.437
		Ayda 5 +	-3,631*	,643	<b>.000</b>
	Ayda 2-5	Ayda 1	,522	,405	.437
		Ayda 5 +	-3,109*	,612	<b>.000</b>
	Ayda 5 +	Ayda 1	3,631*	,643	<b>.000</b>
		Ayda 2-5	3,109*	,612	<b>.000</b>

Tablo 39'da görüldüğü üzere psikolojik danışmanların sosyal faaliyete katılma değişkenine göre hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmek için yapılan scheffe testi sonucunda ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanların diğer gruplara kıyasla daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

#### 4.5 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Puanları İle Tükenmişlik Puanlarının Korelasyonu

Tablo 40: Korelasyon Testi Sonuçları

Ölçekler		Yaşam Doyumu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Yaşam Doyumu	r	1	-,432**	-,223**	-,449**
	p		,000	,000	<b>.000</b>
	n		480	480	480
Duygusal Tükenme	r		1	,512**	,507**
	p			,000	<b>.000</b>
	n			480	480
Duyarsızlaşma	r			1	,507**
	p				<b>.000</b>
	n				480
Kişisel Başarı	r				1
	p				
	n				

Tablo 40'ta görüldüğü üzere yaşam doyumu ile tükenmişlik puanları arasındaki korelasyon incelendiğinde yaşam doyumu puanı ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında negatif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu arttıkça tükenmişlik azalmaktadır.

#### 4.6 Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu Puanlarını Tükenmişlik

##### Puanlarının Yordama Durumu

Tablo 41: Yaşam Doyumunu Tükenmişlik Alt Boyutlarının Yordadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	21,417	,458		46,777	.000
Duygusal Tükenme	-,111	,017	-,314	-6,469	.000
Duyarsızlaşma	,084	,036	,113	2,329	.020
Kişisel Başarı	-,209	,029	-,347	-7,178	.000
		R=,516	R <sup>2</sup> =,266	F=57,477	P=.000

Tablo 41'de görüldüğü gibi duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı puanlarının yaşam doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; yaşam doyumu ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ( $R = ,516$ ,  $R^2 = ,266$ ,  $p < .01$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin yaşam doyumu üzerindeki göreceli önem sırası; kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı değişkenlerinin yaşam doyumu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu üzerinde kişisel başarı ve duygusal tükenme puanlarında negatif yönde bir ilişki olduğu duyarsızlaşma puanında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularından yola çıkarak sonuç, tartışma ve öneriler sunulacaktır.

#### 5.1 Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan örneklem grubunu oluşturan 480 psikolojik danışmanın demografik bilgileri incelendiğinde 338'i (%70,4) kadın, 142'si (%29,6) erkektir. 197'si (%41,0) bekâr, 283'ü (%59,0) evlidir. 385'i (%80,2) lisans, 95'i (%19,8) yüksek lisans ve doktora mezunudur. 200'ü (%41,8) 0-5 yıl, 107'si (%22,3) 5-10 yıl, 91'i (%19,0) 11-15 yıl, 82'si (%17,1) 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. 433'ü (%90,2) mesleğini isteyerek seçmiş, 47'si (%9,8) mesleğini istemeyerek seçmiştir. 36'sı (%7,5) RAM'da, 159'u (%33,1) anaokulu ve ilkokulda, 142'si (%29,6) ortaokulda, 143'ü (%29,8) lisede çalışmaktadır. 380'i (%79,2) kurumda 0-5 yıl hizmet süresine, 100'ü (%20,8) 6 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. 203'ünün (%42,3) kurumunda 0-500 öğrenci, 172'sinin (%35,8) kurumunda 501-1000 öğrenci, 65'inin (%13,5) kurumunda 1001-1500 öğrenci, 40'ının (%8,3) kurumunda 1501 ve üzerinde öğrenci bulunmaktadır. 232'si (%48,3) nöbet tutmakta, 248'i (%51,7) nöbet tutmamaktadır. 106'sı (%22,1) ikinci bir okulda görevlendirme çalışmakta, 374'ü (%77,4) görevlendirme çalışmamaktadır. 383'ü (%79,8) kurumunda takdir gördüğünü düşünmekte, 97'si (%20,2) takdir gördüğünü düşünmemektedir. 226'sı (%47,1) aldığı ücretten memnun, 254'ü (%52,9) aldığı ücretten memnun değildir. 113'ü (%23,5) günlük 0-1 saat internet kullanmakta, 327'si (%68,1) 2-4 saat, 40'ı (%8,3) günde 5 saat ve üzeri internet kullanmaktadır. 162'si (%33,8) ayda bir kez, 265'i (%55,2) ayda 2-5 kez, 53'ü (%11,0) ayda 5'ten fazla kez sosyal faaliyetlere katılmaktadır.

Psikolojik danışmanların duygusal tükenmede orta, duyarsızlaşmada düşük ve kişisel başarı alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik puanına sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken duyarsızlaşma ve kişisel



başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda kadın psikolojik danışmanların daha yüksek duygusal tükenme puanı olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalarda kadın öğretmenlerin duygusal yönden tükenmede, erkeklerden daha yüksek puana sahip olduğu erkek öğretmenlerin ise daha duyarsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Çokluk, 2000). Izgar (2001) ise cinsiyetin tükenmişlikte belirleyici olmadığını tespit etmiştir. Kişisel başarı isteksizliğinde ise kadınların puanının yüksek olduğu belirlenmiştir Aydın (2002), Aksu ve Baysal (2005), Babaoğlu'nun (2006) bulguları da, araştırmanın bulgularına benzerdir. Aksu ve Baysal (2005) kadınlar ile erkeklerin puanları arasında tükenmişlik yönünden fark olmadığını tespit etmiştir. Uçman (1990) da kadınlar ile erkekler arasında tükenmişlik yönüyle farklılaşma belirlememiştir. Arıcan (1999), Sucuoğlu, Kuloğlu ve Aksaz (1996), özel eğitimde çalışan öğretmenler ile özel eğitimde çalışmayan öğretmenler arasında yaptığı araştırmada cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Erkeklerin kadınlardan daha fazla sinizmi yaşadıklarını, ancak kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını bulunmuştur (Maslach ve diğerleri, 2001). Erkek psikologların kadın meslektaşlarına göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları bulgulanmıştır (Vredenburgh ve diğerleri, 1999). Bekiroğlu (2017) psikolojik danışmanlık yapan kadınların, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptamıştır.

Psikolojik danışmanların kıdem değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu, 0-5 yıl kıdeme sahip olanların daha yüksek duygusal tükenme puanına sahip olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu, 0-5 yıl kıdeme sahip olanların daha yüksek duyarsızlaşma puanına sahip olduğu görülmüştür. Kişisel başarı alt boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu 0-5 kıdeme sahip olanların daha yüksek kişisel başarı puanına sahip olduğu yani tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Tükenmişlik ile yaş/mesleki kıdem arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Maslach (1981) çalışmasında (aktaran Yılmaz, 2007) tükenmişliği genç çalışanlar arasında yüksek, yaşlı çalışanlar

arasında düşük bulmuştur. Çok sayıda araştırma sonucuna göre yaş ve tükenmişlik arasında oldukça güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu araştırmaların birçoğunda tükenmişlik genç çalışanlar arasında yüksek, yaşlı çalışanlar arasında ise düşük olarak görünmektedir. Bu durum; ilerleyen yaşlardaki insanların daha olgun, dengeli ve tükenmişliğe karşı daha dirençli olmaları ve genç çalışanların duygusal tükenmeye karşı daha dayanıksız olmalarından kaynaklandığı söylenebilir (Aksoy, 2007). Yaş, uygulamalı psikologlar arasında tükenmişlik araştırmalarında sürekli araştırılmış bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Genç psikologlar Ackerley ve diğerleri, (1988), eski çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Psikologların yaşla birlikte duygusal enerjilerini korumayı öğrenerek tükenmedikleri ifade edilmiştir. Genç bireylerin tükenmişliğe daha yatkın oldukları fikri sonraki araştırmalarda desteklenmektedir. Vredenburgh ve diğerleri (1999) psikologların yaşları arttıkça duyarsızlaşma puanlarının düştüğünü belirlemiştir. Daha yaşlı psikologlar ayrıca, daha düşük duygusal tükenme ve danışanlara karşı duyarsızlaşma puanlarına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanları incelendiğinde, mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda mesleğini istemeyerek seçenlerin daha yüksek duygusal tükenme puanı olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanları incelendiğinde, çalıştıkları kurum türü değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda lisede çalışanlar ile RAM ve anaokulu/ilkokulda çalışanlar arasında olduğu lisede çalışanların duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğu görüşmüştür.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanları incelendiğinde, takdir görme değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Takdir görmeyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarda daha yüksek puana sahip olduğu,

duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda daha yüksek tükenmişlik düzeylerinin olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanları incelendiğinde, ücretten memnun olma değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ücretlerinden memnun olmayanların tüm alt boyutlarda daha yüksek puana sahip olduğu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanları incelendiğinde, sosyal faaliyete katılma değişkenine göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülürken duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda ayda bir kez sosyal faaliyete katılanlar ile 5'ten fazla katılar arasında olduğu, ayda 1 kez sosyal faaliyete katılanların duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu görüşmüştür. Kişisel başarı alt boyutunda ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanlar ile diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanların kişisel başarı puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Sosyal faaliyete katılmanın tükenmişliği azalttığı yorumu yapılabilir.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanları incelendiğinde medeni durum, mezuniyet, kurumdaki hizmet süresi, kurumdaki öğrenci sayısı, nöbet tutma, görevlendirme, günlük internet kullanım süresi değişkenlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatürde farklı bulgulara rastlanmıştır (Çimen, 2000). Efe Koçak (2014) KKTC'de devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta psikolojik danışmanların tükenmişliğini araştırmıştır. Çalışma KKTC'de tüm illerde ve ilçelerinde çalışan 48 rehber öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmanın sonuçları psikolojik danışmanların cinsiyetinin, eğitim durumunun, medeni durumunun, mesleki kıdeminin, okuldaki çalışma süresinin rehber öğretmen sayısının ve yaş değişkenlerinin tükenmişlikte ilişkili olmadığı bulgulanmıştır. Psikolojik danışmanların çalıştıkları ortaöğretim okullarındaki öğrenci sayısı ile okul yöneticilerinden takdir görme durumunun anlamı bir farklılığa yol açtığı tespit

edilmiştir. Maslach ve Jackson (1985) ve Çokluk (1999) bekârların evlilerden daha yüksek tükenmişlik puanına sahip olduğunu belirlemiştir. Izgar'ın (2001) yaptığı araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni duruma göre tükenmişliklerini, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda farklılaşma görmüştür. Ancak bu sonuç evli-bekâr arasında değil, evli-dul arasında çıkmıştır.

Psikolojik danışmanların yaşam doyum puanlarının ( $\bar{X}$  =15,81, ss=4,194) olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların medeni durum değişkenine göre yaşam doyumu puanlarında evlilerin bekârlara göre daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür. TÜİK 2016 Yaşam Memnuniyeti Araştırması sonuçları evli kişilerin, evli olmayanlara kıyasla mutlu oldukları belirlenmiştir. Evli bireylerin 2016 yılında %64,7'si mutlu olduğunu ifade ederken evli olmayan kişilerin %53,5'i mutlu olduğunu belirtmiştir. Mutlulukta evli kadınların %68,3'ü mutlu, evli erkeklerden ise %60,8'i mutlu olarak belirlenmiştir. Mutluluk kaynağı olarak aileleri ifade edenler oranı %70,2'dir. Bunun dışında %15,1 ile çocukları, %4,7 ile eşi, %3,6 ile anne/babası, %2,7 ile kendisi, %1,9 ile torunları ve %1,7 ile diğer kişiler belirtilmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641>). Gülcan (2014) mutluluğun yaşla ilişkili olduğunu yaş büyüdükçe mutluluk algısının yükseldiğini belirlemiştir. Yaşam boyu farklı dönemlerde; kadınların ve erkeklerin birbirlerinden daha yüksek düzeyde mutluluk düzeyi ifade ettikleri görülmektedir. Bu duruma, cinsiyetin toplumsal roller doğrultusunda yaşam boyu algıları etkileyen bir değişken olma sonucu etki etmiş olabilir. Bireylerin yaşadıkları toplumun kültürel özelliklerine bağlı olarak mutlulukları açısından cinsiyetleri arasında bir fark olması beklenebilir. Örneğin yaşadığımız toplumun kültürel yapısı düşünüldüğünde erkekler daha fazla değer yüklenen bir konumdadır. Bu da erkeklerin toplum içinde daha avantajlı olmasına, kadınların ise çeşitli zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durumun erkeklerin öznel iyi oluşunun yüksek olması beklentisini ortaya çıkarması mümkündür.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanları incelendiğinde, mesleki kıdem değişkenine göre yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Mesleki kıdemleri 0-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl olanlar arasında olduğu, mesleki kıdemi 6-10 yıl olanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür. Yaş ve mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. TÜİK

verilerine göre, yaş gruplarına göre mutluluk düzeyine bakıldığında, en yüksek mutluluk oranı %62.8 ile 65 ve üstü yaş grubunda, en düşük mutluluk oranı ise %51.5 ile 45-54 yaş grubunda görülmüştür (TÜİK, 2016).

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanları incelendiğinde, mesleğini isteyerek seçme değişkenine göre yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Mesleğini isteyerek seçenlerin daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanları incelendiğinde, çalışılan kurum türü değişkenine göre yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. İlkokul ve anaokulunda çalışanlar ile lisede çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu lisede çalışanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanları incelendiğinde, kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Kurumda 6 yıl ve üzeri çalışanların daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların yaşam doyum puanları incelendiğinde, takdir görme değişkenine göre yaşam doyum puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Takdir görenlerin takdir görmediğini düşünenlerden daha yüksek puana sahip olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanları incelendiğinde, ücret memnuniyeti değişkenine göre yaşam doyumu puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ücretlerinden memnun olanların olmadığını düşünenlere kıyasla yaşam doyumu puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde, gelir konusunda çok kapsamlı araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Clark, Frijters ve Shields (2007) çalışmasında (aktaran Gülcan, 2014) gelir ve öznel iyi-oluş arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Literatürde önemli sayılacak gelir ve mutluluk ile ilgili araştırmalardan bir tanesi Easterlin'in (1995) makalesidir. Araştırma, son elli yılda Batı ülkelerindeki ciddi gelir artışının yanı sıra rapor edilen mutluluk düzeylerinde ilgili artışın olmamasındaki çelişkiyi ortaya koymaktadır. İhtiyaçlarını daha rahat

karşılatabilen bireylerin refah düzeyi daha yüksektir. Ekonomik durumla öznel mutluluk ve öznel zindelik ilişkisini inceleyen araştırmalarda ekonomik durum, mutluluk ve zindeliği yordayan güçlü bir değişken olarak ortaya çıkmıştır. Gelir durumunun öznel zindelik üzerindeki etkisine bakıldığında ise yine gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Gülcan, 2014). Çoğumuz zamanımızın büyük çoğunu para kazanmak için harcarız. Fakat şu bir gerçektir ki fazla para her zaman fazla mutluluk anlamına gelmez. Bunu araştırmalar da göstermiştir. Evet zenginlik insanı fakirlikten kurtarır ama her zaman mutlu etmez. Ayrıca, Diener ve arkadaşlarının (1999) yaptığı çalışmalara bakıldığında, hem bireysel düzeyde hem de ülkeler düzeyinde gelirdeki artış ile birlikte mutluluk düzeyinde de doğrusal bir artıştan bahsetmek mümkün değildir. Lyubomirsky ve diğerlerinin (2005) yaptıkları literatür araştırmalarına göre de, çok sayıda araştırma mutlu bireylerin evlilik, gelir elde etme, arkadaşlık, iş performansı ve sağlık dahil olmak üzere hayatın çeşitli alanlarında başarılı olduklarını göstermektedir. Gelir artışı bir yandan sağladığı imkânlarla bireylerin mutluluk düzeylerinin artmasını sağlarken, bir yandan da yaşam şartlarının değişmesine yol açarak bireylerin mutluluk düzeylerini düşürmektedir (Diener ve diğerleri, 1999). TÜİK 2016 verilerine göre de kendilerini en çok paranın mutlu edebileceğini söyleyenlerin oranı %3,2'de kalmıştır. Netice itibariyle, maddi durumu iyi olanların her zaman mutlu, iyi olmayanların ise her zaman mutsuz olması gibi bir durum söz konusu değildir.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanları incelendiğinde, sosyal faaliyete katılma değişkenine göre yaşam doyum puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanların diğer gruplara kıyasla daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların yaşam doyumu puanları incelendiğinde cinsiyet, mezuniyet, kurumdaki öğrenci sayısı, nöbet tutma, görevlendirme, günlük internete kullanım süresi değişkenlerine göre yaşam doyumu puanlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatürde farklı bulgulara ulaşılmıştır. Cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Ancak, kadınlar erkeklere kıyasla negatif duygular bildirirler de yaşam hazları daha fazla bulunmuştur (Yetim, 2001). Mutluluğun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin farklı bulgular vardır. Bireylerin yaşadıkları toplumun kültürel özelliklerine bağlı olarak

mutlulukları açısından cinsiyetleri arasında bir fark olması beklenebilir. Örneğin yaşadığımız toplumun kültürel yapısı düşünüldüğünde erkekler daha fazla değer yüklenen bir konumdadır. Bu da erkeklerin toplum içinde daha avantajlı olmasına, kadınların ise çeşitli zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durumun erkeklerin öznel iyi oluşunun yüksek olması beklentisini ortaya çıkarması mümkündür. Diğerlerine göre daha mutlu olan bireylerin sosyal ilişkilerinin daha kuvvetli, aile bağlarının daha sağlam, daha çok takdir gören, sevme ve sevilme ihtiyacı karşılanan ve daha nitelikli arkadaş sahibi kişiler olduğu görülmüştür. Genel hatlarıyla mutluluğun temel bileşenlerinin ne olduğunu anlamaya çalışan araştırmacılardan Diener ve Seligman (2002), 222 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmada, mutlu kişileri mutsuz kişilerden ayıran en önemli noktanın, yaşadıkları olumsuz olayların kısa sürede üstesinden gelip, normal yaşamlarına geri dönmeleri olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte araştırma sonuçları, mutlu kişilerin sosyal, dışa dönük, uyumlu, sosyal ilişkilerinde başarılı, kişilerarası ilişkilerinden doyum alan ve olumsuz duygulardan çok olumlu duygular yaşayan kişiler olduğunu göstermektedir.

Yaşam doyumunu ile tükenmişlik puanları arasındaki korelasyon incelendiğinde yaşam doyumunu puanı ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında negatif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür. Yaşam doyumunu arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Bu araştırma sonucuna benzer şekilde Bekiroğlu (2017) psikolojik danışmanlık hizmeti verenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 2016 yılında farklı kurumlarda psikolojik danışmanlık hizmeti veren 150 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre tükenmişlik ve yaşam doyumunu arasında düşük düzeyde ve ters bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumunu artarken tükenmişlik azalmaktadır. Tükenmişlik azalırken yaşam doyumunu artmaktadır.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı puanlarının yaşam doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; yaşam doyumunu ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ( $R = ,516$ ,  $R^2 = ,266$ ,  $p < .01$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin yaşam doyumunu üzerindeki görece önem sırası; kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına

ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı değişkenlerinin yaşam doyumu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu üzerinde kişisel başarı ve duygusal tükenme puanlarının negatif yönde bir ilişkisi olduğu, duyarsızlaşma puanında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

## 5.2 Öneriler

1. Araştırma sonucunda psikolojik danışmanların duygusal tükenmede orta duyarsızlaşmada ve kişisel başarı alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik puanına sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların tükenmişlik puanlarının fazla olması iş verimi düşürecek etkenlerden biri olarak düşünülebilir. Bu bağlamda psikolojik danışmanların tükenmişliklerini azaltacak destekleyici unsurların hayata geçirilmesi önemlidir. Bunlar arasında RAM desteği, Türk PDR Derneği Genel Merkez ve Şubelerinin meslektaş dayanışmasını artıracak etkinlik ve faaliyetler düzenlemesi önerilebilir. Okul yöneticilerinin destekleyici tutum ve tavırları sergilemesi önerilebilir.

2. 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların tüm alt boyutlarda daha yüksek tükenmişlik puanına sahip olduğu görüldüğünden, meslektaş dayanışması genç psikolojik danışmanların mesleğe adaptasyonu için önerilebilir.

3. Takdir görmeyenlerin tüm alt boyutlarda daha yüksek tükenmişlik puanına sahip olmalarının, mesleklerinde yüksek hassasiyetleri olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Takdir görmek psikolojik rahatlık veren motive edici unsurlardandır. Yöneticilerin takdir etme davranışlarını çeşitlendirmeleri ve öğretmeni motive edici tarzda olmaya özen göstermeleri önerilebilir.

4. Aldığı ücretten memnun olmayanların tüm alt boyutlarda daha yüksek tükenmişlik puanına sahip olmalarının, verilen emeğin karşılığını alamadığı düşüncesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Ücret iyileştirilmesi, ödüllendirme sistemlerinin MEB tarafından daha işler hale getirilerek motivasyonun yükseltilmesi önerilmektedir.



5. Ayda 5'ten fazla sosyal faaliyete katılanların, tükenmişliklerinin düşük olduğu görüldüğünden psikolojik danışmanların sosyal faaliyetlere katılması teşvik edilmelidir.
6. Sonraki araştırmalarda psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik seviyeleri farklı değişkenler eklenerek araştırılabilir.
7. Sonraki araştırmalarda psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri farklı değişkenler eklenerek araştırılabilir.
8. Sonraki araştırmalarda kurum yöneticilerinin ve eğitimin içerisinde bulunan bütün branş öğretmenlerinin tükenmişlik seviyeleri ve yaşam doyum düzeyleri araştırılarak, psikolojik danışmanların sonuçları ile karşılaştırılabilir.
9. Sonraki araştırmalarda özel okullarda ve devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik seviyeleri ve yaşam doyum düzeyleri karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Ackerley, G. D., Burnell, J., Holder, D. C. ve Kurdek, L. A. (1988). Burnout among licensed psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19(6), 624-631. doi: 10.1037/0735-7028.19.6.624
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aksoy, Ş. U. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Aksu, A. ve Baysal A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 11(41), 7-24.
- Akten, S. (2007). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Trakya.
- Alkan, M. F. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ve nedenleri* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Arıcan, K. (1999). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerde stres yaratan durumlar ve etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Awa, W. L., Plaumann, M. ve Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*. 78, 184-190. doi: 10.1016/j.pec.2009.04.008
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, L. (2002). *İlköğretim okul yöneticilerinin bireysel tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R Approach. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1, 389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235.
- Baltaş, Z. (2006). *İnsanın dünyasını aydınlatan ve işine yansıyan Işık: duygusal zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayrak, M. (2014). *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Bekiroğlu, . (2017). *Psikolojik danışmanlık hizmeti verenlerde tikenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Ben-Zur, H. ve Michael, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: the role of challenge/control appraisals. *Social Work in Health Care*, 45(4), 63–82. doi: 10.1300/J010v45n04\_04
- Bıçerli, M. K. (2012). Çalışma ilişkileri: Temel kavramlar ve etkileyen unsurlar. D. Kağnıcioğlu (Yay. haz.). *alışma ilişkileri içinde*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Bryne, J. J. (1998). Teachers as hunger artist: Burnout: Its causes, effect and remedies”, *Contemporary Education*, 69(2), 86-91.
- Budak, G. (2003). *İşletmeleri başarıya ulaştıran yol: Organizasyon yapısı birey iş doyumunu uyumu*. İzmir Ticaret Odası, İzmir.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tikenmişlik ve tikenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Camadan, F. ve Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri üzerine nitel bir araştırma, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2012, 4 (38), 199-211.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- abuk, A. (2015). *zel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tikenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- ağlayan, A. (2002). *İlkğretimlerde eğitimde yönetim ve yönetimde kalite*. İstanbul: Bilge Yayınları.
- akır, T. (2009). *rgtsel iklim ve adaletin tikenmişlikle olan ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çalışkan, Z. (2005). *İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama* (Doğu Anadolu Bölgesi araştırmaları). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- imen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tikenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
- okluk, . (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tikenmişliğin kestirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- okluk, . (2000). *rgtlerde Tikenmişlik: Yönetimde ağdaş Yaklaşımlar* (Ed. Cevat Elma ve Kamile Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu leğinin Türkçe’ ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik alışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.

- Diener, E. (1984). Subjective Well-being, *Psychological Review*, 95, 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Larsen, R. J. ve Emmons, R. A. (1983). Person x Situation Interactions: Choice of Situations and Congruence Response Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1241-1250.
- Diener, E. ve Lucas, E. R. (2000). Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, and Evaluation Theory. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 41-78.
- Diener, E., Suh, M. E., Lucas, E. R. ve Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dinç, K. (2008). *Yardım mesleklerinde tükenmişlik sendromu* (Dönem projesi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Doğan, M. (2011). Ruh sağlığı-çocuk ruh sağlığı. Y. Uzuner (Yay. haz.). *Çocuk ruh sağlığı içinde*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Dönmez, B. ve Güneş, H. (2001). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları*, 5, 71-78.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 27(1), 35-47.
- Easterlin, R. A. (2003). Explaining Happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100 (19), 11176-11183. doi: 10.1073/pnas.1633144100
- Efe Koçak, G. (2014). *Liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Kıbrıs.
- Erdoğan, İ. (2006). *Eğitim ve okul yönetimi* (Altıncı Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erel, E. (2004). *İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları (Ankara ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eroğlu, E., Ünlü, S., Gökdağ, R., Ergüven M. S. ve Tuna, Y. (Ed.), (2013). *İş ve yaşamda motivasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*, Bond Business School Publications.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Geçtan, E. (1996) *İnsan olmak* (17. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Gençöz, F. (2000). Uyum psikolojisi. *Kriz Dergisi*, 6(2), 1-7.
- Gerçik, İ. Z. (2016). *Bir yönetim modeli Süleymaniye, yönetim psikolojisi ve kurum kültürü*. İstanbul: Küre Yayınları.
- Gezer, K., Kaya, Y. ve Köse, S. (2007). Fen bilgisi öğretmen adaylarının bölümlerini seçme nedenleri: Ailenin rolü, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, Tokat, 5-7.
- Gezer, E. (2008). *Stres veren yaşam olaylarının, öğretim elemanlarının, depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Goleman D. (2005). *Duyusal zekâ* (28. Baskı). İstanbul: Varlık/Bilim Yayınları.
- Gordon, T. (2004). *Etkili öğretmenlik eğitimi* (17. Baskı). Çev. Emel Aksay, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Gorgievski, M. J. ve Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement, in handbook of stress and burnout in health care, ed. J. R. B. Halbesleben New York, NY: *Nova Science Publishers*. 7–22.
- Gökçakan, Z. ve Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. 7. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Konya.
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fatih Üniversitesi, İstanbul.
- Gürses, İ. (2006). *Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Sakarya örneği* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Hamamcı, Z., Murat, M. ve Çoban, E. A. (2004). *Gaziantep'teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. London: Staples Press.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve basıya çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6 (2).
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1).

- Karaçay, B. (2012). Modern bilimin ışığında mutluluğun sırları. *Bilim ve Teknik*, 532, 16-25.
- Karaman, A. M. (2009). *İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keskin C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kepçeoğlu, M. (1994). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Özerler Matbaası.
- Korkutan, T. B. (2018) *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeyinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Köknel, Ö. (1989). *Genel ve klinik psikiyatri*. İstanbul: Nobel Tıp Kitapevi.
- Kuzgun, Y. (1997). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık Güvenlik ve Dergisi*, 6, 23.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189–192. doi: 10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7/8), 837-851.
- Maslach, C. and Schaufeli, W. B. (1993), Historical and conceptual development of burnout, in Schaufeli, W.B., Maslach, C. and Marek, T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Taylor & Francis, Washington, DC, 1-16.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- McCormack, M. H., MacIntyre, E. T., O'Shea, D., Herring, M. P. ve Campbell M. J. (2018). The prevalence and cause(s) of burnout among applied psychologists: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 9, 1897. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01897>
- MEB, (2007). *Madde kullanımı önleme kılavuzu*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü Yayını.
- MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 17.04.2001 tarih ve 24376 Sayılı Resmi Gazete.
- Mills, L. B. ve Huebner, E. S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36, 103–120. doi: 10.1016/S0022-4405(97)00053-8
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-Aile çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Otlı, B. M. (2011). *Okul psikolojik danışmanlarının krize müdahalede kullandıkları başa çıkma stratejilerinin incelenmesi: İzmir il örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül, İzmir.
- Ögel, K., Tarı, I. ve Yılmazçetin, C. (2006). *Okullarda suç şiddeti önleme*. İstanbul: Yeniden Sağlık ve Eğitim Derneği. 9. <http://www.yeniden.org.tr/dokuman/vio14.pdf>
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, A. A. (2012). Çatışmanın doğası: Tanımı, türleri, süreci. E. Ceyhan (Yay. haz.). *Çatışma ve stres yönetimi-1 içinde*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Özgüven, İ. E. (2000). *Çağdaş eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik* (2. Baskı). Ankara: PDREM Yayınları.
- Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319-331.
- Perlman, B. ve Hartman, E. A. (1982), Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.

- Proctor, B. E. ve Steadman, T. (2003). Job satisfaction, burnout, and perceived effectiveness of “in-house” versus traditional school psychologists. *Psychology in the Schools*, 40, 237–243. doi: 10.1002/pits.10082
- Rohland, B. M. (2000). A survey of burnout among mental health center directors in a rural state. *Administration and Policy in Mental Health*, 27, 4, 221-237.
- Rupert, P. A., Miller, A. O. ve Dorociak, K. E. (2015). Preventing burnout: What does the research tell us? *Professional Psychology: Research and Practice*. 46(3), 168-174. doi: 10.1037/a0039297
- Sayı, I. (1992). Olağanüstü koşullarda krize müdahalenin yeri ve önemi. *Kriz Dergisi*, 1, 1, 4-7.
- Sayı, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyi. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Reclaiming Youth Library, 13(1), s. 59–60.
- Seligman, M. E. P. ve Royzman, E. (2003). Happiness: The three traditional theories. *Authentic Happiness Newsletter*. Retrieved from <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/newsletters/authentic happiness/happiness>.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Skaalvik, E. M. ve Skaalvik, S. (2007). Dimension of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.993.611>
- Spector, P. E. (1997). *Advanced topics in organizational behavior. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu Aksaz, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Sulu Ö. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Şahin, H. (2010). Kişisel rehberlik ve psikolojik danışma. A. Kaya (Yay. haz.). *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, E. D. (2006). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.



- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışma ve rehberlik teori ve uygulama*. Ankara: MEB Yayınları.
- Tarhan, N. (2012). *Duyguların psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Telman, N. ve Ünsal P, (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlik algularının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tınar, M. Y. (2013). İş, çalışma yaşamı ve iş analizi. L. Bilgin ve A. Özdemir (Yay. haz.). *Çalışma psikolojisi içinde*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2-29.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22), 132-143.
- TÜİK, (2016). Yaşam Memnuniyeti Araştırması. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641>
- Tümkiye S,(1999). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11, 26-35.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik belirtiler. *Psikoloji Dergisi*, 7(24) 58-75.
- Üstün, A. (2007). Farklı branşlardaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 339, 20-27.
- Vredenburgh, L. D., Carlozzi, A. F. ve Stein, L. B. (1999). Burnout in counseling psychologists: Type of practice setting and pertinent demographics. *Counseling Psychology Quarterly*, 12, 293-302. doi: 10.1080/095150799082540
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, E. (2018). *Özel ve devlet okullarında çalışan branş öğretmenlerinin demografik değişkenlere bağlı olarak mesleki doyum ve anksiyete düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yılmaz, Z. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumu ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki (Gaziantep örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.

## EKLER

### EK 1:

#### Kişisel Bilgi Formu

#### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Uygulanan bu kişisel bilgi formu kişileri tek tek değerlendirmek değil, genel bir değerlendirme amacı taşımaktadır. Yanıtlarınız gizli kalacaktır. Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, isim belirtme gerekliliği bulunmamaktadır. Sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırarak çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederim.

Fatma AYDINLI

- 1) **Cinsiyet** : ( ) Kadın ( ) Erkek
- 2) **Medeni durum** : ( ) Bekâr ( ) Evli
- 3) **Mezuniyet** : ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora
- 4) **Kaç yıldır bu meslektesiniz?** : ( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 +
- 5) **Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz** : ( ) Evet ( ) Hayır
- 6) **Kurum Türü** : ( ) RAM ( ) Anaokulu ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise
- 7) **Kurumdaki görev süreniz** : ( ) 0-5 yıl ( ) 6+
- 8) **Kurumdaki öğrenci sayısı** :  
( ) 0-500 ( ) 501-1000 ( ) 1001-1500 ( ) 1501-2000 ( ) 2001+
- 9) **Nöbet tutuyor musunuz?** : ( ) Evet ( ) Hayır
- 10) **Başka okul görevlendirmeniz var mı?** : ( ) Evet ( ) Hayır
- 11) **Kurumda takdir görür müsünüz?** : ( ) Evet ( ) Hayır
- 12) **Aldığınız ücretten memnun musunuz?** : ( ) Evet ( ) Hayır
- 13) **Günlük internet kullanım süreniz?** : ( ) 0-1 saat ( ) 2-4 saat ( ) 5+
- 14) **Sosyal-Kültürel Faaliyetlere Katılma Sıklığınız** :  
( ) Ayda 1 kez ( ) Ayda 2-5kez ( ) Ayda 5' ten fazla kez

**EK 2:****Maslach Tükenmişlik Envanteri - Eğitimci Formu****MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ -EĞİTİMCİ FORMU**

Bu ölçek eğitimcilerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu ölçekte 22 tane ifade bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra, buna ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı liste üzerinde ayrılan yere işaretleyiniz. İşaretsiz madde bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.							
2.							
3.							
4.							
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.							
6.							
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.							
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.							
9.							
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.							
11.							
14.							
15.							
16.							
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.							
18.							
20.							
21.							
22.							

**EK 3:****Yaşam Doyum Ölçeği**

<b>YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ</b> Bu ölçek bireylerin yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu ölçekte 5 tane ifade bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra, buna ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı liste üzerinde ayrılan yere işaretleyiniz. İşaretsiz madde bırakmayınız. Katılarınız için teşekkür ederim.	<b>Hiç katılmıyorum (1)</b>	<b>Çok az katılıyorum (2)</b>	<b>Orta düzeyde katılıyorum (3)</b>	<b>Büyük oranda katılıyorum (4)</b>	<b>Tamamen katılıyorum (5)</b>
1 İdeallerime yakın bir yaşantım var.					
2.					
3.					
4.					
5. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

**EK 4:**

**Etik Kurul Kararı**



**T.C.  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI**

<b>KARAR TARİHİ</b>	<b>TOPLANTI SAYISI</b>	<b>KARAR SAYISI</b>
<b>22.02.2019</b>	<b>2</b>	<b>2019 - 38</b>

**KARAR NO:** Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Fatma  
**2019 - 38** AYDINLI'nın Prof. Dr. Kurtman ERSANLI danışmanlığında " Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyum Düzeyleri" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 7241 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Fatma AYDINLI'nın Prof. Dr. Kurtman ERSANLI danışmanlığında " Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyum Düzeyleri" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

## ÖZGEÇMİŞ

Fatma AYDINLI. 25.03.1987 tarihinde Devrek'te doğdu. Devrek Anadolu Lisesi'ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nden 2009 yılında mezun oldu. Mezuniyetinden bu yana Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında psikolojik danışman olarak görev yapan Fatma AYDINLI, halen Bursa Yıldırım Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışmaktadır.

### İletişim Bilgileri:

E mail : fatmapdr@hotmail.com

Telefon :

### Bildiriler / Yayınlar :

Alver, B., Dursun, A., Zengin, Ö., Kurueş, Z., Aydınli, F. ve Kılıç, E. (2018). Destek Eğitim Odalarında Üstün Yetenekli Eğitimine Uygulayıcı Bakış Açısı: Nitel İnceleme, V. Uluslararası Üstün Yetenekliler ve Eğitimi Kongresi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Gaziantep/Türkiye, 216-219.

Alver, B., Dursun, A., Zengin, Ö. ve Aydınli, F. (2018). Okul Psikolojik Danışmanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Bursa-Yıldırım Rehberlik ve Araştırma Merkezi Örneği), International Journal of Education Technology and Scientific Researches, Issue:7, 176-187.