

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İDEAL ÖZELLİKLERİ İLE YILGINLIK DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRMASI

Yrd Doç. Dr. Nilüfer ÖZABACI
Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Yrd Doç. Dr. A. Esra İŞMEN
İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

Dr. S. Armağan YILDIZ
İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

Bu araştırma, Dershaneler, Özel-Devlet liseleri ile ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların kendi-ideal özellikleri arasındaki farkla, yılgınlık düzeylerini karşılaştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ilindeki dershaneler, özel- devlet liseleri ve ilköğretim okullarında çalışan 110 Psikolojik Danışman oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak, "Danışmanların İdeal Özellikleri Envanteri", "Maslach Tükenmişlik (Yılgınlık) Ölçeği" ve "Bilgi Toplama Formu" kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson-Moment Korelasyon Katsayısı ve bağımsız grup t-testi tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, yılgınlık ve danışmanların kendi-ideal fark puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında, Dışa dönük, İletişim Kurabilen, Kendisiyle Barışık, Pratik, Rahat, Sabırlı, Sevecen Olma özellikleriyle tükenmişlik (Yılgınlık) ölçeğinin tüm boyutları arasında ters yönde ilişki bulunduğu saptanmıştır

Anahtar sözcükler: yılgınlık, psikolojik danışmanlar

A COMPERATIVE STUDY OF IDEAL CHARACTERISTICS AND BURNOUT LEVEL OF COUNSELORS

Yrd. Doç. Dr. Nilüfer ÖZABACI
Osmangazi University, Faculty of Education

Yrd. Doç. Dr. A. Esra İŞMEN
İstanbul University, Faculty of Education

Dr. S. Armağan YILDIZ
İstanbul University, Faculty of Education

In this study, the comparison between burnout level and ideal characteristics of school counselors who works in public, private schools and courses for preparing to university entrance exam was aimed. The sample of the study consists of 110-school counselor who works in public, private schools and courses for preparing to university entrance exam in Istanbul. "Scale of Ideal Characteristics of Counselors", "Masclah Burn-out Scale" and "information form" was used for data collection. Pearson-Moment Coefficient Correlation Techniques and t-test were employed to analyze the data. The results of the study indicated that, there was a negative correlation between the characteristics of counselor's like extroversion, communication with others, to be one's self peaceful, to be practical, to be comfort, to be patient, to be lovely and the all subscales of the burn-out scale.

Keywords: burnout, school counselors

İş; en genel anlamda bireyin yaşamını sürdürmek amacıyla para karşılığı yaptığı faaliyet olarak tanımlanabilir. İşin birey açısından taşıdığı ekonomik değer yanı sıra sosyal ve duygusal değeri de göz ardı edilemeyen bir gerçektir. İş yaşamına bağlı olarak ortaya çıkan yılgınlık; kavram olarak 1970'lerden sonra stres konusuyla ilgili yapılan çalışmalarda ayrı bir başlık altında ele alınmaya başlamıştır. İncelemeler, yılgınlığın bireysel düzeyde yaşanan ve olumsuz duygusal yaşantıları içeren bir olgu olduğunu göstermektedir.

Farber (1991) yılgınlığı; mekanikleşme, aşırı çalışma, gereksiz sebeplerle işten uzaklaştırılma sonucunda patlama noktasına gelebilecek düzeyde, aşırı stresle tepki gösterme olarak tanımlamaktadır. Yılgınlık, hukuk, hemşirelik, halkla ilişkiler, sosyal hizmet uzmanlığı, öğretmenlik gibi "yardım hizmeti içeren" mesleklerin üyeleri için strese sebep olan yaygın bir problemdir. Yılgınlık belirli bir zaman içinde oluşan bir durum olmasının yanında duygusal boşalmalar ve bireyin kendisine ya da çevresine karşı geliştirdiği olumsuz tavırlarla kendini gösterebilmektedir.

Boles, Dean, Ricks, Short ve Wang (2000), yılgınlığı; genellikle duygusal tükenme, izole olma, diğer insanlarla çalışırken hissedilen kişisel başarısızlıkla oluşan kronik rol stresine bir tepki olarak tanımlamışlardır.

İlgili literatür incelendiğinde yılgınlıkla ilgili çok fazla sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Söz konusu çalışmalar daha çok "insanlar arası etkileşimi içeren yardım meslekleri" üzerinde yoğunlaşmaktadır. Günümüzde kabul gören en yaygın tanımlama Maslach (1981) ve arkadaşları tarafından geliştirilen üç boyutlu kavramdır. Bu tanım yılgınlığı; işi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu olarak tanımlar. Tanımla ilgili boyutlara bakıldığında: *Duygusal tükenme*; kişinin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar. *Duyarsızlaşma*; Çalışanların etkileşime girdikleri kişilere, insan yerine birer nesne gibi davranmalarıyla kendini göstermektedir. *Kişisel başarı* ise; bireyin kendisiyle

ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirir. Bu üç bileşenli modelin özünde, "Duygusal tükenme" boyutu yer almaktadır. "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel başarı" boyutları tamamlayıcı nitelikte değişkenler olarak düşünülmektedir (Torun, 1995).

Yılgınlığa yol açan faktörleri en genel anlamda kişisel ve örgütsel kaynaklı nedenler olarak iki başlık halinde toplamak mümkündür. Kişisel nedenler arasında: demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim), içten ya da dıştan denetimli olma, kendine güven, öfke kontrolü vb. özellikler sayılabilir. Örgüt kaynaklı nedenlere bakıldığında da iş deneyimi, işin nitelikleri, çalışma koşulları, aşırı iş yükü, rol belirsizliği vb. değişkenlerden kaynaklanan faktörler görülebilmektedir.

Yılgınlığın davranışsal özellikleri arasında kadercilik, hoşnutsuzluk, değersizlik, ilgide azalma, yetersizlik duygusu, düş kırıklığı, kaçış, aşırı çalışma ve doyumsuzluk sayılabilir (Kreitner ve Kinicki, 1989). Yılgınlığın *kişisel düzeyde*; kalp, tansiyon, ülser baş ağrısı gibi fizyolojik rahatsızlıklara yol açmasının yanı sıra yeme-uyku problemlerine, alkol-madde bağımlılığına, aile içi ve yakın çevre ile ilişkilerde bozulmalara yeni ilişkileri kurmak veya bir ilişkiyi sürdürmekte güçlüklereden neden olduğu bilinmektedir. *Örgütsel* açıdan değerlendirildiğinde yılgınlık; iş performansında düşüşe, tatminsizliğe, işe devamsızlığa ve hatta işten ayrılmalara neden olabilmektedir (Örmen, 1993).

Yılgınlıkla sağlıklı biçimde başa çıkabilmek için öncelikle yılgınlığın örgütsel kaynaklı stres, yıpranma, iş tatminsizliği ve yorgunluk gibi diğer olumsuz koşullardan farklı olarak ele alınması gerekmektedir (Iacovides, 2003). Yılgınlıkla başa çıkmada iki yönlü bir yaklaşım sergilenebilir. Bunlardan ilki; işle ilgili örgütsel düzeyde değişim ve gelişim stratejilerini diğeri ise bireysel açıdan değişimi ve gelişimi hedefleyen algısal ve yaşantısal düzeyde gerginliği giderecek sosyal, bilişsel ve bedensel stratejileri uygulayabilmektir (Torun, 1995).

Yılgınlığın yoğun olarak incelendiği mesleklerden birisi de öğretmenliktir. İnsanlar arası etkileşim ve iletişimin yoğun yaşandığı öğretmenlik mesleği üzerinde farklı değişkenler açısından yılgınlık konusu sıklıkla ele alınmıştır. Araştırmalar, öğretmenlerin % 20'nin yılgınlık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Huberman, 1993).

Linchtenstein, McLaughlin ve Knudsen'in (1991) ifade ettiklerine göre, okul yönetimindeki problemler çalışanların yılgınlık düzeylerini arttırabilmektedir. Öğretmenlerin ve diğer okul çalışanlarının karar verme sürecinde etkisiz bırakılmaları, otorite tarafından sınıf içinde dahi kontrol edilmeleri, öğretmenlerdeki yılgınlığın artmasına neden olabilmektedir .

Dursun (2000) öğretmenlerde tükenmişlik ile yükleme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkileri incelediği araştırması sonucunda, eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerle ve hizmet süresi az olan öğretmenlerin iş doyumuna bağlı tükenmişliklerinin daha fazla olduğunu saptamıştır.

Tümkaya (1996) öğretmen tükenmişliği ile öğrenim derecesi, çalışılan okul, hizmet süresi ve okula devam eden öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyi arasında anlamlı ilişkinin bulunduğunu saptamıştır.

Psikolojik Danışmanlık, öğretmenlikten ayrı bir meslek grubudur. Ancak bu meslek grubundaki kişiler görevlerini, içerisinde öğretmenlerin de yer aldığı okul sisteminde icra ederler. Bireylerin okullarda psiko-sosyal açıdan gelişmelerini ve gereksinmelerini karşılamalarına yönelik olarak sağlanan etkinlik ve yardımlar Rehberlik ve Psikolojik Danışma etkinliği olarak tanımlanabilir. Bu etkinliğin odak noktasında okulda çalışan psikolojik danışmanlar yer almaktadır.

Her meslekte olduğu gibi Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında da bu mesleği başarı ile icra edebilecek bir kişinin sahip olması gereken temel özelliklerin bilinmesine ihtiyaç vardır. Bu özellikler, meslek ile ilgili kurum, kişi ve gruplar tarafından belirlenebilmektedir.

Tanımlanan özellikler arasında dikkati çeken ortak nokta danışmanlarda bulunması gereken nitelikler içerisinde duyarlılık, duygusal bakımdan dengelilik, dayanıklılık, güçlülük ve olgunluk gibi özelliklerin sıklıkla yer almasıdır (Corey, 1977; Kuzgun, 1991; Köseoğlu-Muslu, 1994). Söz konusu özellikler kişiye ve mesleğe ilişkin yetenekleri, değerleri ve ilgileri içine alırken diğer yönüyle bu niteliklerin bireysel ya da örgütsel düzeyde karşılanması kişinin başarı düzeyinde, mesleğinden duyacağı memnuniyetinde artma ya da azalmaya yol açabilecektir. Yılgınlığın duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme boyutlarıyla doğrudan ilgili bu nitelikler mesleğin başarıyla yapılabilmesi, bireyin kendinde var olduğunu düşündüğü nitelikler ile mesleğin gerektirdiği niteliklerin uyumuyla orantılıdır. Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında verilen hizmet, doğrudan insana dönük profesyonel yardım süreci olduğundan bu mesleğin yapıldığı iş ortamı ve koşulları da çalışanların işe dönük değerlendirmelerini, motivasyonlarını ya da yılgınlık düzeylerini etkileyebilmektedir.

Özer (1998) okul danışmanlarının tükenmişlik düzeyi ve nedenlerini incelediği çalışmasında, okul danışmanlarının tükenmişlik hissetmelerinin en önemli nedenlerinin yöneticilerden kaynaklandığını saptamıştır.

Kınalı (2000) resmi ve özel okullardaki okul danışmanlarının iş doyumlarını incelediği araştırması sonucunda; özel okullarda çalışan okul danışmanları arasında iş tecrübesi 21 yıl ve üzeri olanların işlerinden daha çok doyum sağladıklarını belirlemiştir.

Ceyhan (2000)'ın okul danışmanları üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, rehber öğretmenlerin mesleki sorun düzeylerinin onların kişisel ve sosyal uyum düzeylerini farklılaştırdığı bulunmuştur. Okuldaki öğrenci sayısı ve mesleğin geleceğine ilişkin beklentilerin sosyal uyumu farklılaştırdığı saptanmıştır.

Psikolojik danışmanların mesleki başarılarında önemli rol oynayabileceği düşünülen bir diğer konu Çiftçi (1991) tarafından incelenmiştir. Araştırma sonucunda, danışmanların ideal özelliklerine ilişkin görüşler karşılaştırıldığında, öğretim üyesi ve danışmanların görüşleri arasında fark bulunmazken, öğrencilerle/danışmanlar ve öğrencilerle/öğretim üyelerinin görüşleri arasında fark bulunmuştur. Öğrencilerin görüşleri her iki gruptan farklıdır ve farklılık öğrenciler lehinedir. Bu sonuç doğrultusunda öğrencilerin danışmanları daha çok idealize ettikleri ve/veya kendilerini daha az yetmiş buldukları düşünülebilir. Öğrencilerin kendilerini algılamaları ile ideal danışmanı algılamaları arasında 126 sınıftan 85'inde fark bulunmuştur. Farklılık 78 sınıfta ideal danışman lehinedir. Öğrenciler anlayışlı, dile hakim, duyarlı, empatik, esnek, güvenilir, iletişim kurabilen, kendisiyle barışık, mesleğini seven, önyargısız, sabırlı, sır tutan, yargılamayan gibi, bir danışman için son derece önemli özelliklerde kendilerini düşük algılamakta, diğer bir ifade ile yetersiz görmektedirler.

Rehberlik servislerinin gerek donanım gerekse iş yükü açısından bazı güçlükler yaşadığı günümüzde bu kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların kendilerini ve ideal danışman özelliklerini algılayışları yılgınlık düzeyleri ve işe dönük yeterlikleri değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkiye bakmak bu çalışmanın amacını oluşturmuştur. Bu amaçla çalışmada, psikolojik danışmanların kendi-ideal özellikleri arasındaki farkla, yılgınlık düzeyleri arasında ilişki bulunup bulunmadığı, psikolojik danışmanların kendi-ideal özellikleri arasındaki farkla kişisel rehberliğin, eğitsel rehberliğin ve mesleki rehberliğin daha etkin yapılamamasına dair nedenler arasında ilişki olup olmadığı, incelenmiştir.

YÖNTEM

Örnekleme

Araştırmanın örneklemini İstanbul ili evreninden tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen ilköğretim, ortaöğretim okullarında ve dershanelerde çalışan 110 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan deneklerin %47'si RPD, %22.22'si Psikoloji ve %30.56'si diğer bölümlerden mezun olmuşlardır. %94.12'si lisans, %5.88'i Yüksek Lisans eğitimi almışlardır. Deneklerin %33.68'i Kamu % 66.32'si Özel sektörde çalışmaktadır. Eğitim kademelerine bakıldığında Psikolojik danışmanların %19.13'ü ilköğretim 1-5. sınıflarda, %27.83'ü ilköğretim 6-8. sınıflarda ve %53.04'ü ortaöğretim (lise) kurumlarında görev yapmaktadırlar.

Bilgi Toplama Formu

Araştırmada kullanılan bilgi formu iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümde, okulda çalışan psikolojik danışmanların bazı özellikleri (örn. Eğitim düzeyleri, mezun oldukları bölüm, kamu/özel sektörde çalışıyor olmak) hakkında bilgi toplamayı amaçlayan sorulara yer verilmiştir. İkinci bölüm katılımcıların, çalıştıkları kurumda kişisel, eğitsel ve mesleki rehberliğin daha etkin yapılmamasına neden olan etmenleri (süpervizyon eksikliği, öğrenciyken yoğun teorik eğitim almış olmak, kurumda yeterli sayıda eleman olmaması, kişisel, rehberlik çalışmalarının yönetim tarafında desteklenmemesi, ailelerin öğrencilerin ve öğretmenlerin rehberlik çalışmalarına yeterince önem vermemeleri, zaman, mekan ve ekipman sınırlılığı, yeterince test, ölçek vb. sahip olmamak, yeterli düzeyde test, ölçek vb kullanmayı bilmemek, alanla ilgili yayınları takip edememek, diğer kurumlarla (üniversite, dernek vb.) yetersiz iletişim, hizmet içi eğitim alamamak) "evet" "hayır" biçiminde işaretleyebilecekleri şekilde yapılandırılmıştır. Bilgi toplama formunun tamamı araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

Danışmanların İdeal Özelliklerine Ait Sıfat Listesi Ölçeği

Araştırmada okulda çalışan psikolojik danışmanların ideal özelliklerini belirlemek için Çiftçi (1991) tarafından geliştirilen "Danışmanların İdeal Özelliklerine Ait Sıfat Listesi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte 126 sıfat ve her

sıfatın yanında kişilerin görüşlerinin yoğunluğunu belirtebilecekleri 5 basamaklı bir skala bulunmaktadır. Basamaklar ve puanlama yönü: Pek Çok (5), Çok (4), Orta (3), Az (2), Çok Az (1) şeklindedir. Ölçek iki tür değerlendirmeyi içermektedir. Buna göre kişiler, ilk olarak sıfatı okuyup kendilerinde bu sıfatın ne kadar olduğuna (kendi) daha sonra aynı sıfatın ideal bir danışmanda ne derece bulunması gerektiğine (ideal) karar vermişlerdir. Bu iki özellik arasındaki puan farkı ise kendi-ideal fark puanını oluşturmaktadır.

Ölçek geliştirme çalışmaları sırasında ilk olarak 51 psikolojik danışman ve 10 öğretim üyesinin görüşlerine başvurulmuştur. Elde edilen sıfatlar madde analizi yapılabilmesi için 68 psikolojik danışman ve 26 öğretim üyesine ve öğrencilere uygulanmıştır. I. Uygulamada (kendini algılama) 67 öğrenciye uygulama yapılmış, II. Uygulamada ise (ideal danışmanı algılama) 66 öğrenci ile çalışılmıştır. Madde analizi aşamasında öğretim üyeleri ile alandaki danışmanların görüşleri t-testi ile karşılaştırılmıştır. Her bir maddenin test toplamıyla korelasyonu hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen puanlar en yüksekte en düşüğe doğru sıralanarak her maddenin puan ortalamasıyla alt, üst çeyrekleri oluşturanların aldıkları puan ortalamaları t-testi ile karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak; puanların alt-üst çeyreklikler arasında ayırdedici olduğu saptanmıştır. Tekler-çiftler değişkenine göre iç tutarlılık katsayıları (Pearson .95, Spearman-Brown, Flanagan, Rulon ve Horst metoduna göre .97, Mossier metoduna göre .96) hesaplanmıştır (Çiftçi, 1991).

Maslach Tükenmişlik Envanteri

Çalışmaya katılan psikolojik danışmanların, yılgınlık düzeylerini belirlemek için ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 22 maddeden oluşan "Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI)" kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri, duygusal tükenmişlik (9 madde), kişisel başarı (8 madde) ve duyarsızlaşma (5 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan her madde 0=Hiçbir zaman ve 6=Her zaman olmak üzere 7'li derecelemeyle cevaplandırılmaktadır. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde yüksek , kişisel başarı alt ölçeğinden düşük puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmektedir. Ancak bu çalışmada olduğu gibi kişisel başarı alt ölçeği tersine puanlandırıldığı takdirde yüksek puanlar tükenmişlikteki artışı gösterir (Torun, 1995).

Sucuoğlu ve Kuloğlunun aktardığına göre (1996) Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerlik güvenirlik çalışmaları farklı araştırmacılar tarafından (Ergin, 1992; Çam, 1992; Sucuoğlu ve Kuloğlu,1995) gerçekleştirilmiştir. Bu konuda son çalışmalardan birini Çıtak (1998) yapmıştır. Çıtak'ın çalışmasında "Maslach Tükenmişlik Envanteri" nin güvenirlik katsayıları duygusal tükenmişlik alt ölçeği için= .80, duyarsızlaşma alt ölçeği için=.59 ve kişisel başarı alt ölçeği için=.70 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda eğitsel, mesleki ve kişisel rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenler ile ilgili ortalama ve standart sapma puanları ek A'da sunulmuştur. Bu tablolarda, araştırmacının örneklemini oluşturan 110 psikolojik danışman içerisinde ilgili etmenlere "evet" yanıtını veren kişiler üzerinden hesaplanan ortalama ve standart sapma puanları yer almaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda, yığınlık ve danışmanların kendi-ideal fark puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında, *Dışa dönük, İletişim Kurabilen, Kendisiyle Barışık, Pratik, Rahat, Sabırlı, Sevecen Olma* özellikleriyle *Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, ve Duyarsızlaşma* boyutları arasında ters yönde ilişki bulunduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda kişisel rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenlerle kendi-ideal fark puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, *açık fikirli olma* özelliği ile zaman sınırlılığı arasında ($r=-0.28$, $p<.05$), *coşkulu olma* özelliğiyle süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.31$, $p<.05$), *cüretli olma* özelliğiyle; süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.39$, $p<.01$), kurumda yeterli sayıda eleman olmaması arasında ($r=-0.28$, $p<.05$), zaman sınırlılığı ($r=-0.31$, $p<.05$), alanla ilgili yayınları takip edememek arasında ($r=-0.34$, $p<.05$), *cömert olma* özelliği ile; süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.30$, $p<.05$), öğrenciyken yoğun olarak teorik eğitim almış olmak arasında ($r=-0.37$, $p<.01$) ve alanla ilgili yayınları takip edememek arasında ($r=-0.34$, $p<.05$), *çok yönlü olma* özelliğiyle süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.34$, $p<.05$), *dürüst olma* özelliğiyle öğrenciyken yoğun teorik eğitim almış olmak arasında ($r=-0.30$, $p<.05$) ters yönlü ilişki bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca *fedakar olma* özelliğiyle diğer kurumlarla (üniversite, dernek vb.) yeterince ilişki

kuramamak arasında ($r=-0.30$, $p<.05$), *hoşsohbet olma* özelliğiyle zaman sınırlılığı arasında ($r=-0.29$, $p<.05$), *sade olma* özelliğiyle; ailelerin kişisel rehberliği yeterince önemsememesi arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), öğretmenlerin kişisel rehberliği yeterince önemsememesi arasında ($r=-0.30$, $p<.05$), zaman sınırlılığı arasında ($r=-0.28$, $p<.05$), *yansıtıcı olma* özelliğiyle süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.36$, $p<.05$), *zeki olma* özelliğiyle yeterli düzeyde test ölçek vb. kullanmayı bilmemek arasında ($r=-0.30$, $p<.05$) ters yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifade ile psikolojik danışmanlar yukarıda belirtilen özelliklerden uzaklaştıklarını düşündükçe kişisel rehberliğin yeterince yapılamamasının nedenlerini bu şekilde belirtmişlerdir.

Tablo 4. Yılgınlık Değişkeni İle Kendi-İdeal Farkı İlişkisi

Kendi İdeal Farkı	Duygusal Tükenme	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma
Canlı	0.20*	0.10	0.15
Çalışkan	0.22*	0.17	0.22*
Deneyimli	0.11	0.25*	0.16
Dışa dönük	0.31**	0.30**	0.30**
Dile hakim	0.18	0.28**	0.22*
Esnek	0.21*	0.16	0.21*
Gözlemci	0.19	0.25*	0.20*
Güleryüzlü	0.24*	0.19	0.22*
İletişim kurabilen	0.21*	0.21*	0.20*
Kendisiyle barışık	0.29**	0.28**	0.31**
Kibar	0.19	0.16	0.20*
Kültürlü	0.13	0.23*	0.19
Olgun	0.20*	0.16	0.18
Pratik	0.20*	0.30**	0.22*
Rahat	0.26**	0.25*	0.21*
Rehber	0.18	0.24*	0.22*
Sabırlı	0.25*	0.23*	0.24*
Sevecen	0.34**	0.23*	0.26**
Sır tutan	0.16	0.20*	0.16
Takdir edebilen	0.25*	0.18	0.22*
Yansıtıcı	0.16	0.23*	0.15
Yenilikçi	0.17	0.20*	0.18
Zeki	0.21*	0.18	0.19

* $p < .05$ ** $p < .01$

Psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda mesleki rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenlerle kendi-ideal fark puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, *bilimsel olma* özelliğiyle, diğer kurumlarla (üniversite, dernek vb.) yeterince ilişki kuramamak arasında ($r=-0.30$, $p<.05$), *demokratik olma* özelliğiyle; süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.36$, $p<.05$), ailelerin mesleki rehberliğe yeterince önem vermemeleri arasında ($r=-0.36$, $p<.05$), ekipman sınırlılığı ile arasında ($r=-0.36$, $p<.05$), diğer kurumlarla (üniversite, dernek vb.) yeterince ilişki kuramamak arasında ($r=-0.44$, $p<.01$), hizmet içi eğitim almamak ($r=-0.35$, $p<.05$), arasında ters yönde ilişki olduğu görülmüştür. *Destekleyici olma* özelliğiyle ailelerin mesleki rehberliğe yeterince önem vermemeleri arasında ($r=-0.35$, $p<.05$), *dikkatli olma* özelliğiyle ekipman sınırlılığı arasında ($r=-0.33$, $p<.05$) ters yönlü ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Ayrıca, *duygularına hakim olma* özelliğiyle; süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.40$, $p<.01$), öğretmenlerin mesleki rehberliğe yeterince önem vermemeleri arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *fedakar olma* özelliğiyle, yeterli düzeyde test, ölçek vb. kullanmayı bilmemek arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *gerçekçi olma* özelliğiyle, alanla ilgili yayınları takip edememek arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *gülyüzlü olma* özelliğiyle alanla ilgili yayınları takip edememek arasında ($r=-0.37$, $p<.05$), *meraklı olma* özelliğiyle, ekipman sınırlılığı arasında ($r=-0.35$, $p<.05$), *onurlu olma* özelliğiyle; öğrencilerin mesleki rehberliği yeterince önemsememeleri arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), yeterli düzeyde test, ölçek vb. kullanmayı bilmemek arasında ($r=-0.40$, $p<.05$), *rahat olma* özelliğiyle, öğrencilerin mesleki rehberliği yeterince önemsememeleri arasında ($r=-0.31$, $p<.05$), *sade olma* özelliğiyle; kurumda yeterli sayıda eleman olmaması arasında ($r=-0.43$, $p<.01$), yeterince test, ölçek vb. sahip olmamak arasında ($r=-0.30$, $p<.05$), *samimi olma* özelliğiyle; öğrenci iken yoğun olarak teorik eğitim almış olmak arasında ($r=-0.43$, $p<.01$), yeterince test, ölçek vb. sahip olmamak arasında ($r=-0.37$, $p<.05$), yeterli düzeyde test, ölçek vb. kullanmayı bilmemek arasında ($r=-0.41$, $p<.01$), alanla ilgili yayınları takip edememek arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *sevecen olma* özelliğiyle, öğrenci iken yoğun teorik eğitim almış olmak arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *somutlaştıran* özelliğiyle; süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.44$, $p<.01$), ekipman sınırlılığı arasında ($r=-0.35$, $p<.05$), *uyumlu olma* özelliğiyle; öğrenci iken yoğun olarak teorik eğitim almış olmak arasında ($r=-0.39$, $p<.05$), öğrencilerin mesleki rehberliği yeterince önemsememeleri arasında ($r=-0.35$, $p<.05$), *zeki olma* özelliğiyle, ekipman sınırlılığı arasında ($r=-0.31$, $p<.05$), ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda eğitsel rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenlerle kendi-ideal fark puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, *aydın olma* özelliği ile süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *barışsever olma* özelliğiyle, süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.34$, $p<.05$), *bilinçli olma* özelliğiyle süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.34$, $p<.05$), *cömert olma* özelliğiyle; süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.32$, $p<.05$), alanla ilgili yayınları takip edememek arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *demokratik olma* özelliğiyle; ailelerin eğitsel rehberliğe yeterince önem vermemeleri arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), diğer kurumlarla (üniversite, dernek vb.) yeterince ilişki kuramamak arasında ($r=-0.32$, $p<.05$), hizmet içi eğitim almamak ($r=-0.43$, $p<.01$), *duygulara hakim olma* özelliğiyle öğretmenlerin eğitsel rehberliğe yeterince önem vermemeleri arasında ($r=-0.36$, $p<.05$), *empatik olma* özelliğiyle; öğrencilerin eğitsel rehberliğe yeterince önem vermemeleri arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), hizmet içi eğitim almamak arasında ($r=-0.35$, $p<.05$), *fedakar olma* özelliğiyle, öğrenci iken yoğun teorik eğitim almış olmak arasında ($r=-0.31$, $p<.05$), *gerçekçi olma* özelliğiyle diğer kurumlarla (üniversite, dernek vb.) yeterince ilişki kuramamak arasında ($r=-0.42$, $p<.01$), *kolaylaştırıcı olma* özelliğiyle, diğer kurumlarla (üniversite, dernek vb.) yeterince ilişki kuramamak arasında ($r=-0.33$, $p<.05$), *onurlu olma* özelliğiyle yeterince test, ölçek vb. sahip olmamak arasında ($r=-0.31$, $p<.05$), yeterli düzeyde test, ölçek vb. kullanmayı bilmemek arasında ($r=-0.38$, $p<.05$), *sade olma* özelliğiyle; kurumda yeterli sayıda eleman olmaması arasında ($r=-0.34$, $p<.05$), bu rehberlik türünün yönetim tarafından yeterince desteklenmemesi arasında ($r=-0.32$, $p<.05$), *samimi olma* özelliğiyle, öğrenci iken yoğun teorik eğitim almış olmak arasında ($r=-0.45$, $p<.01$), *saygılı olma* ile süpervizyon eksikliği arasında ($r=-0.31$, $p<.05$), *yargılamayan* özelliğiyle, öğretmenlerin eğitsel rehberliğe yeterince önem vermemeleri arasında ($r=-0.34$, $p<.05$), ters yönlü ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile psikolojik danışmanlar yukarıda belirtilen özelliklerden uzaklaştıkça eğitsel rehberliğin yeterince yapılamamasının nedenlerini bu şekilde belirtmişlerdir.

Ayrıca, yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumlarda eğitsel, mesleki ve kişisel rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenlerin cinsiyet ve sektör açısından (kamu/özel) farklılaşmadığı görülmüştür.

TARTIŞMA

Çalışma sonucunda, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların *Dışa dönük, İletişim Kurabilen, Kendisiyle Barışık, Pratik, Rahat, Sabırlı, Sevecen Olma* özelliklerinden uzaklaştıklarını düşündükçe *Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, ve Duyarsızlaşma* alt boyutlarının puanlarında artma olduğu saptanmıştır. Etkili psikolojik danışmanın kişilik özellikleri konusunda yapılan çalışmaların sonuçları birbirinden farklılık göstermekle birlikte hepsinde ortak özellikler, kişiler arası ilişkilerde başarılı, insanları seven, zeka potansiyeli yüksek, geniş görüşlü, kendine güvenen, duyarlı, sabırlı, hoşgörülü, kendinden hoşnut, mesleğe bağlı olma şeklindedir (Muslu-Köseoğlu, 1994). Araştırmadan elde edilen sonuçlar konu ile ilgili literatürle genel olarak tutarlılık göstermektedir. Kişinin yığınlıktan korunması ya da bununla baş edebilmesi kişilik donanımları ve elindeki imkanları kullanabilmesiyle ilişkilidir. Bu açıdan bakıldığında kişisel özellikler yığınlıktan korunabilmenin derecesini belirler (Tümkiye, 2001). Yığınlığın nedenleri insanın idealleriyle ilgilidir. Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden, beklentilerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı yaşar (Tümkiye, 1999). Bu çalışma sonucunda ideal bir psikolojik danışmanda bulunması gerektiği düşünülen yukarıda ifade edilen yedi özellikten uzaklaştıkça, yığınlığın tüm boyutlarında görülen artış, bireylerin bir psikolojik danışman olarak kendilerine ilişkin beklentilerini karşılayamıyor olmalarını düşünmelerinden kaynaklanabilir.

Psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda kişisel, eğitsel ve mesleki rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenlerle kendi-ideal fark puanları arasındaki ilişki ele alındığında, bir çok farklı kişilik özelliğinin (demokratik olma, cüretli olma, samimi olma gibi) farklı etmenlerle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, süpervizyon eksikliğinin, öğrenciyken yoğun teorik eğitim almış olmanın, yeterince test ölçek vb. kullanmayı bilmemenin, ailelerin, öğrencilerin ve yönetimin rehberlik çalışmalarına yeterince önem vermemelerinin, bulgular içerisinde birçok kişilik özelliğinden uzaklaşmayla ilişkili olduğu görülmüştür. Demir (1998) tarafından yapılan bir araştırmada psikolojik danışmanların iş doyumları incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş doyumunu etkilediği düşünülen işin niteliği, meslekte gelişme ve yükselme olanakları çalışma koşulları, birlikte çalışılan kişiler gibi konularda psikolojik danışmanların beklenti düzeyleriyle bu beklentilerin gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu bulgular danışmanların iş yaşamlarına ilişkin yüksek beklentiler taşıdıklarını ancak bu beklentilerin uygulamada

gerçekleşmediğini göstermektedir. Aynı şekilde Erdemli-Ülküsel (1993) tarafından yapılan bir araştırmada rehberlik araştırma merkezleri, resmi ve özel okullarda çalışma psikolojik danışmanların %54'ünün kendilerini bir danışman olarak yetersiz hissettikleri saptanmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, psikolojik danışmanların mesleki beklentilerini yeterince karşılayamamalarının, kendilerini yetersiz hissetmelerinin arkasında birçok etmenin yanı sıra bazı kişilik özelliklerine yeterince sahip olunmadığına ilişkin bir inancın yatabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında psikolojik danışmanların birçok kişilik özelliğiyle süpervizyon eksikliğinin ilişkili olduğu görülmüştür. Süpervizyon almak bireylerin hem kişisel gelişim ve değişimleri hem de kariyer gelişimleri için önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir. Psikolojik danışman olarak görev yapan bireylerin düzenli olarak süpervizyon alabilecekleri bir yapılanma içinde yer almalarının mesleki ve kişisel gelişimlerini olumlu yönde etkileyeceği, yılgınlık düzeylerini azaltacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu tür bir yapılanmayı sağlamak üzere üniversite ve sivil toplum örgütleri gibi kuruluşların konuyu ele almaya başlamaları önerilmektedir.

Ayrıca ideal psikolojik danışmanın sahip olması gereken özellikleri inceleyen çalışmalara yaygınlık kazandırılması gerekmektedir. Belirlenen özelliklere ait bazı davranış biçimlerinin psikolojik danışman olarak yetiştirilen bireylere kazandırılmasının bu kişilerin gelecekteki meslek yaşamlarında daha etkili ve verimli çalışmalarını sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu araştırmanın, psikolojik danışmanların kendilerini ve ideal danışman özelliklerini algılayışları, yılgınlık düzeyleri ve işe dönük yeterliklerini değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkiye bakan ilk çalışmalardan biri olması bakımından alana katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bununla birlikte araştırmada kullanılan "danışmanların ideal özelliklerine ait sıfat listesi ölçeği"nin geliştirilme çalışmalarında faktör analizine tabi tutulmamış olması ve işlemlerin 126 sıfat üzerinde gerçekleştirilmesi bulguların ele alınıp değerlendirmesinde bazı güçlükler yaratmıştır. Ölçeğin faktör yapısına ilişkin olarak yapılacak bir çalışmanın konu hakkındaki diğer araştırmalara kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışma sadece İstanbul da çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan okulların imkanları göz önüne alındığında benzeri çalışmaların farklı örneklemeler üzerinde gerçekleştirilmesinin daha ayrıntılı bilgilere ulaşılmasını sağlayacağı açıktır.

KAYNAKÇA

- Boles, J., Dean, D., Ricks, J. ve Wang, J. (2000). The Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory Across Small Business Owners and Educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 12-34.
- Ceyhan, E. (2000). Mesleki Sorun Düzeyleri Farklı Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişisel Ve Sosyal Uyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11(13), 45-55
- Corey, C. (1977). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. California: Books/Cole Publishing.
- Çiftçi, N. (1991). Danışmanların İdeal Özellikleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çıtak, G. (1998). *Hemşirelik Yüksek Okulu Öğretim Elemanlarının Empatik Beceri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, Ş. (1998). *Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde Tükenmişlik ve Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, K.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Erdemli-Ülküsel, N. (1993). *Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, Devlet Liseleri ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Durum Saptaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Huberman, N. (1993). Burn out in teaching careers. *European Education*, 25(3), 47-70.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K.N., Kaprinis, S. ve Kaprinis, G. (2003). The Relationship Between Job Stress, Burnout and Clinical Depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-221.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi Ve Özel Okullardaki Okul Danışmanlarının İş Tatminleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kreitner, R., Kinicki, A. (1989). *Organizational behavior*. NY: Richard D. Irwin.

- Kuzgun, Y. (1991). Rehberlik ve Psikolojik Danışma. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Lichtenstein, G., McLaughlin, M., ve Knudsen, J. (1991). *Teacher empowerment and professional knowledge*. CA:Stanford University, Center for Educational Policy Research.
- Maslach, C., Jackson S. E. (1981) . The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113
- Muslu- Köseoğlu, S. (1994). *Psikolojik Danışmanların Empatik Becerilerinin Ve Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkaya, S. (1999) "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, II (11), 26-36.
- Tümkaya, S. (2001) Denetim Odakları Farklı İlkokul Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Tükenmişlikleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, II (15), 29-40.
- Örmen, U. (1993) *Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, R. (1998). *Okul Danışmanlarında Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, K.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Sucuoğlu, B., Kuloğlu, N. (1996). Özürü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.

EK-A

Tablo EK-A.1. Kişisel rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenler için ortalama ve sapmalar¹

N=110	N (ECV)	\bar{X}	s
Bu rehberlik türünün yönetim tarafından desteklenmemesi	41	0,63	0,80
Öğretmenlerin kişisel rehberliğe yeterince önem vermemeleri	45	0,60	0,75
Öğrenci iken yoğun olarak teorik eğitim almış olmak	47	0,60	0,71
Ailelerin Kişisel rehberliğe yeterince önem vermemeleri	47	0,60	0,68
Hizmetiçi eğitim alamamak	41	0,59	0,71
Süpervizyon eksikliği	45	0,58	0,69
Kurumda yeterli sayıda eleman olmaması	50	0,56	0,70
Öğrencilerin kişisel rehberliğe yeterince önem vermemeleri	44	0,54	0,70
Ekipman sınırlılığı	45	0,51	0,70
Mekan sınırlılığı	44	0,50	0,70
Yeterince test, ölçek vb. sahip olmamak	46	0,50	0,69
Alanla ilgili yayınları takip edememek	45	0,49	0,73
Yeterli düzeyde test ölçek kullanmayı bilmemek	43	0,49	0,70
Diğer kurumlarla Üniversite, dernek vb yetersiz iletişim	46	0,48	0,59
Zaman sınırlılığı	52	0,46	0,58

ECV: Evet cevabı veren psikolojik danışmanların sayısı

¹ Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumda eğitsel, mesleki ve kişisel rehberliğin daha etkin yapılamamasına neden olan etmenler ile ilgili ortalama ve standart sapma puanları ek A'da (Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3) sunulmuştur. Bu tablolarda, araştırmanın örneklemini oluşturan 110 psikolojik danışman içerisinde ilgili etmenlere "evet" yanıtını veren kişiler üzerinden hesaplanan ortalama ve standart sapma puanları yer almaktadır.

Tablo EK-A.2. Mesleki Rehberliğin Daha Etkin Yapılamamasına Neden Olan Etmenler İçin Ortalama ve Sapmalar

N=110	N (ECV)	\bar{X}	s
Zaman sınırlılığı	44	0,45	0,59
Yeterince test, ölçek vb. sahip olmamak	43	0,42	0,63
Kurumda yeterli sayıda eleman olmaması	44	0,41	0,58
Diğer kurumlara Üniversite, dernek vb. yetersiz iletişim	44	0,41	0,54
Ekipman sınırlılığı	42	0,40	0,59
Hizmetiçi eğitim alamamak	35	0,40	0,60
Alanla ilgili yayınları takip edememek	37	0,38	0,54
Ailelerin mesleki rehberliğe yeterince önem vermemeleri	43	0,37	0,58
Yeterli düzeyde test ölçek kullanmayı bilmemek	38	0,37	0,63
Bu rehberlik türünün yönetim tarafından desteklenmem	36	0,36	0,64
Süpervizyon eksikliği	43	0,35	0,57
Öğrenci iken yoğun olarak teorik eğitim almış olmak	43	0,35	0,57
Mekan sınırlılığı	39	0,33	0,58
Öğretmenlerin mesleki rehberliğe yeterince önem verme	42	0,31	0,56
Öğrencilerin mesleki rehberliğe yeterince önem vermemeleri	42	0,29	0,51

ECV: Evet cevabı veren psikolojik danışmanların sayısı

Tablo EK-A.3. Eğitsel Rehberliğin Daha Etkin Yapılamamasına Neden Olan Etmenler İçin Ortalama Ve Sapmalar

N=110	N (ECV)	\bar{X}	s
Ekipman sınırlılığı	41	0,44	0,63
Yeterince test, ölçek vb. sahip olmamak	42	0,43	0,67
Zaman sınırlılığı	47	0,43	0,54
Kurumda yeterli sayıda eleman olmaması	45	0,42	0,62
Bu rehberlik türünün yönetim tarafından desteklenme si	38	0,42	0,64
Mekan sınırlılığı	40	0,40	0,59
Öğretmenlerin eğitsel rehberliğe yeteri önem vermemeleri	44	0,39	0,58
Alanla ilgili yayınları takip edememek	39	0,39	0,63
Yeterli düzeyde test ölçek kullanmayı bilmemek	38	0,37	0,63
Hizmetiçi eğitim alamamak	38	0,37	0,59
Diğer kurumlara Üniversite, dernek vb yetersiz iletişim	39	0,36	0,54
Öğrenci iken yoğun olarak teorik eğitim almış olmak	41	0,34	0,58
Süpervizyon eksikliği	40	0,32	0,57
Öğrencilerin eğitsel rehberliğe yeterince önem vermem	42	0,29	0,51
Ailelerin mesleki rehberliğe yeterince önem vermemeleri	43	0,26	0,54

ECV: Evet cevabı veren psikolojik danışmanların sayısı

İletişim:

Yard. Doç. Dr. Nilüfer ÖZABACI
 Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
 Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara
 Tel: 0222 2393750/1612
 e-posta: niluferozabaci@hotmail.com