



KAZIM KARABEKİR EĞİTİM FAKÜLTESİ  
Kazım Karabekir Faculty of Education

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ / ATATÜRK UNIVERSITY

KÂZIM KARABEKİR EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ  
JOURNAL OF KÂZIM KARABEKİR EDUCATION FACULTY

**Araştırma Makalesi**

**Doi: 10.33418/ataunikkefd.808789**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ DOYUMLARI İLE  
TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE GENEL ÖZ  
YETERLİĞİN ARACI ROLÜ**

**THE MEDIATING ROLE OF GENERAL SELF-EFFICACY IN THE  
RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL COUNSELORS' JOB  
SATISFACTION AND BURNOUT**

**Ersin ÖZKAN**

Milli Eğitim Bakanlığı, Şırnak, Türkiye

e-posta: ozkann.ersin06@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2404-1849

**Sinan OKUR**

Milli Savunma Üniversitesi, Hava Harp Okulu, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul,  
Türkiye

e-posta: sokur@hho.msu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3439-5907

Başvuru Tarihi: 10.10.2020 Yayına Kabul Tarihi: 19.04.2021 Yayınlanma Tarihi: 30.12.2021

**Atıf/Citation:** Özkan, E., & Okur, S. (2021). Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 55-75. Doi: 10.33418/ataunikkefd.808789

**Öz**

Bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolünü incelemektir. Çalışmanın örneklemini oluşturan 301 psikolojik danışmanın 81'i erkek (%26.9) ve 220'si kadındır (%73.1). Araştırma verileri toplandıktan sonra hipotezleri test etmek için SPSS PROCESS makro eklentisi kullanılarak koşullu süreç analizi yapılmıştır. Ayrıca aracı değişkenin anlamlılığını test etmek amacıyla günümüzde daha çağdaş bir yaklaşım olarak görülen bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak, değişkenler arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve iş doyumunun tükenmişlik ile arasında negatif yönde, genel öz yeterlik ile arasında ise pozitif yönde anlamlı ikili ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca tükenmişlik ile genel öz yeterlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan koşullu süreç analizi sonucunda ise, iş doyumundan tükenmişliğe giden yol katsayısının modele genel öz yeterlik değişkeni dâhil olduktan sonra anlamlı bir şekilde azaldığı görülmüştür. Aracı değişkenin anlamlılığını test etmek için bootstrap değeri 5000'e yükseltilmiştir. Genel öz yeterliğin kısmi aracı rolünün anlamlılığını test etmek için yapılan bootstrapping testinde %95 güven aralığında alt ve üst sınırlar arasında sıfır (0)

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

değerinin olmadığı görülmüştür. Alt ve üst sınırlar arasında sıfır (0) değerinin olmaması, aracı değişkenin anlamlılığına işaret etmektedir. Bu sonuç, genel öz yeterlik değişkeninin iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişkide anlamlı şekilde kısmi aracı rol oynadığını göstermiştir. Elde edilen tüm bulgular, alanyazın ışığında yorumlanarak tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Genel öz yeterlik, İş doyumunu, Koşullu süreç analizi, Tükenmişlik.

### Abstract

The purpose of this study is to examine the mediating role of general self-efficacy in the relationship between psychological counselors' job satisfaction and burnout. The psychological counselors consisting of 81 male (%26.9) and 220 female (%73.1) are 301 people in total. After the research data were collected, conditional process analysis was performed using the SPSS PROCESS macro plugin to test the hypotheses. In addition, the bootstrapping method, which is seen as a more modern approach today, was used to test the significance of the mediating variable. Firstly, Pearson moments multiplication correlation coefficient was calculated to determine the relationship between the variables. According to the findings, it was observed that there was a significant negative relationship between job satisfaction and burnout. It was observed that there was a positive significant relationship between job satisfaction and general self-efficacy. In addition, it was determined that there was a negative relationship between burnout and general self-efficacy. As a result of the conditional process analysis, it was observed that the path coefficient from job satisfaction to burnout decreased significantly after the general self-efficacy variable was included in the model. The bootstrap value was increased to 5000 to test the significance of the mediating variable. In the bootstrapping test for the significance of the partial mediator role of general self-efficacy, it was observed that there was no zero (0) value between the lower and upper limits in the 95% confidence interval. The absence of a zero (0) value between the lower and upper limits indicates the significance of the mediating variable. This result showed that general self-efficacy variables play a significant partial mediating role in the relationship between job satisfaction and burnout. All the findings obtained were interpreted and discussed in the light of the literature.

**Keywords:** Burnout, Conditional process analysis, General self-efficacy, Job satisfaction.

## GİRİŞ

Zamanının büyük bir kısmını iş ortamında geçiren psikolojik danışmanlar, okuldaki çalışmalarında öğrenci, öğretmen, veli ve idare ile birebir iletişim içinde olmakla birlikte birçok farklı sorunla da ilgilenmektedir. Özellikle öğrencilerine hem kişisel hem eğitsel hem de mesleki rehberlik hizmeti sunan okul psikolojik danışmanlarının belirli bir süre sonra enerjilerinin düşmesi, psikolojik olarak yıpranmaları, kendilerini çaresiz ve zayıf hissetmeleri olağan görülmektedir (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005). Alanyazında stresli bir çalışma ortamına sahip olan ve beklentileri karşılanmayan psikolojik danışmanların tükenmişlik yaşayabilecekleri belirtilmektedir (Çokluk, 2000). Tükenmişlik ilk kez Freudenberg (1974) tarafından bireyin başarısız olmasından dolayı enerjisinin düşmesi ve yıpranarak güç kaybetmesi olarak tanımlanmıştır. Maslach ve Jackson (1981) da tükenmişliği fiziksel ve ruhsal olarak yıpranma ve çaresiz kalma olarak ifade etmişlerdir. Alanyazında birçok tanıma rastlanırken, en genel anlamıyla tükenmişlik bireylerin hayatlarındaki stresten dolayı ortaya çıkan bir psikolojik sorundur.

Alanyazına bakıldığında tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi olmak üzere üç boyut üzerinden açıklanmıştır. Duygusal tükenme, duygusal kaynakların tükenmesiyle birlikte bireyde yorgunluk, gerginlik ve kaygının artması sonucunda başta işe gitme olmak üzere tüm günlük işlevlerde isteksizlik yaşanmasıdır (Ergin, 1993). Duyarsızlaşma ise, duygusal tükenmede yaşanan olumsuz duygularla birlikte çevreye karşı yabancılaşmanın başlamasıdır (Maslach & Jackson, 1981). Böyle bir durumda duyarsızlaşma yaşayan bireyin iş ortamında da sorun yaşamasının olağan olduğu düşünülebilir. Son olarak kişisel başarı hissinde, birey yaptığı

işleri başarısız olarak değerlendirmekte ve kişilerarası ilişkilerinde sorun yaşadığını düşünmektedir (Gönen, 2020; Polat ve diğerleri, 2012). Birey bu durumda yaptığı işlerin kimseye fayda sağlamadan boşa gittiğini düşünerek suçluluk duygusuna kapılmaktadır.

Tükenmişlik yaşayan bireylerde yaşanan stres ile birlikte bazı hastalıkların tetiklenebileceği söylenebilir. Bu hastalıklar fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler ile birlikte ortaya çıkmakta ve bu durum yaşam kalitesini düşürmektedir (Öztabak, 2018). Fiziksel belirtilere baktığımızda bireylerde yorgunluk, bitkinlik, halsizlik, uyku problemleri, kolestrol ve tansiyon hastalıkları, mide ve bağırsak problemleri gibi birçok sorun yaşandığı göze çarpmaktadır (West ve diğerleri, 2018). Tükenmişlik yaşayan bireylerdeki psikolojik belirtiler ise umutsuzluk, aşırı sinirlenme, depresyon, hayal kırıklığı ve engellenmişlik hissi olarak ifade edilmektedir (Oruç, 2007). Son olarak davranışsal belirtiler incelendiğinde genellikle madde kötüye kullanımı, kişilerarası ilişkilerde yabancılaşma, sosyal ilişkilerde kopukluk yaşama ve günlük görevleri yerine getirmeme gibi sorunlar yaşandığı görülmektedir (Vahey ve diğerleri, 2010). Bunun dışında, tükenmişlikle beraber bireylerin iş doyumunun düştüğü de alanyazında birçok araştırmada belirtilmiştir (Kim, 2012; Orhan & Komşu, 2016; Rocca & Kostanski, 2001). Bu bireylerin işe gitmeme, geç gitme veya işte çalışırken konsantrasyon sorunları yaşadıkları ifade edilmektedir. Tüm bu sorunların iş doyumunun düşük olmasıyla ilişkili olduğu söylenebilir.

İş doyumunu kavramı, bireyin işten ne beklediği ve karşılığında ne bulduğıyla ilişkin algıları olarak ifade edilmektedir (Luthans, 2011). Bir başka tanımda Özpehlivan (2019), bireyin işinden elde ettiği memnuniyet düzeyini iş doyumunu olarak tanımlamaktadır. Bireyin işine karşı olan duygusu ve beklentileri iş doyumunu belirleyen önemli etmenler arasında görülmektedir (Gibson ve diğerleri, 2000; Spector, 1997). Bireylerin işinden bekledikleri ile elde ettikleri sonucu ortaya çıkan durum iş doyumunu ortaya koymaktadır. Alanyazında iş doyumunu düşük veya yüksek olan bireylerin bazı özelliklerinden söz edilmiştir. İş doyumunu yüksek olan kişilerin olumlu davranışlar gösterdiği, hayattan zevk alabildiği ve özel yaşamında da doyum alarak kendisini başarılı gördüğü ifade edilmektedir (Demirel, 2014). Düşük iş doyumuna sahip olanların ise uykusuzluk, stres, gerginlik, yorgunluk, depresyon gibi pek çok davranış sergilediği belirtilmektedir (Rayle, 2006). Tınaz (2006), bu davranışlar sonucunda bireylerin işlerine karşı ilgisizlik, uzaklaşma ve yabancılaşma gibi davranışlar sergilediğinden söz etmektedir. Ayrıca iş doyumunu düşük olan bireylerin ruh sağlığı dışında fiziksel sağlığında da sorunlar yaşadığı açıklanmıştır (Agbozo ve diğerleri, 2017; Erol ve diğerleri, 2007). Ertürk ve Keçecioğlu (2012) yaptıkları çalışmada iş doyumunun düşük olmasının aşırı stres ve tükenmişlikle ilgili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özellikle bu bulgudan yola çıkarak bireyin yaşamında birçok alanın iş doyumundan ciddi şekilde etkilendiği sonucuna varılabilir.

Alanyazında iş doyumunu etkileyen faktörler ele alındığında bireysel ve örgütsel faktörler karşımıza çıkmaktadır. Bireysel faktörlerde yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, öz yeterlik algısı ve kişilik yapısı gibi değişkenlere yer verilmektedir (Aliyev & Tunç, 2014; Robbins & Judge, 2007; Sünter ve diğerleri, 2006). Örgütsel faktörlerde ise ücret, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, terfi olanakları, yönetim ve denetim gibi değişkenlerden söz edilmektedir (Bushra ve diğerleri, 2011; Ekşi ve diğerleri, 2015). Bu örgütsel faktörlerin olumlu yönde olması bireylerin performansını ve çabasını artırırken, olumsuz yönde seyretmesi iş doyumunun azalmasına, devamsızlıkların yaşanmasına, işe bağlanma sorunu yaşanmasına, stres seviyesinde artış

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

olmasına ve hem fiziksel hem de ruhsal problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Telman & Ünsal, 2004). Yapılan çalışmalardan yola çıkarak iş doyumunun birçok farklı değişkenden etkilendiği belirlenmiştir.

Son yıllarda psikoloji ve psikolojik danışma alanında çok fazla incelenen ve iş doyumunu etkileyen öz yeterlik kavramı Sosyal Öğrenme Kuramının mihenk taşıdır. Bandura (1977), öz yeterliliğin bireyin bir işi organize edebilmesine ve yönetebilmesine yönelik olarak kendisine inanması olarak tanımlanmaktadır. Yapılan başka bir tanımlarda öz yeterlik, hedefe ulaşmak için yetenekleri sergileme inancı ve zorluklara karşı motive olabilme olarak ifade edilmektedir (Luszczynska ve diğerleri, 2005; Yıldırım & İlhan, 2010). En geniş anlamıyla, bireyin yaşam tecrübelerinden meydana gelen inanç öz yeterlik olarak ifade edilmektedir. Alanyazında yer alan birçok çalışmada da öz yeterliğin bireylerin davranışları üzerinde etkili olduğundan söz edilmektedir (Zengin, 2007). Bandura (1986), bireyin herhangi bir konudaki davranışını yeteneklerinden ziyade potansiyeline ve yeterliğine olan inancının belirlediğini ifade etmiştir. Yaşamdaki olumlu tecrübeler ve çevreden alınan pozitif geri bildirimler bireyin öz yeterliğinin yükselmesinde önemli rol oynamaktadır (Can & Cantez, 2018; Scholz & Schwarzer, 2005). Bu doğrultuda öz yeterliği yüksek bireylerin stres gibi olumsuz faktörlerle daha iyi baş edebileceği ve yaşamlarında daha az tükenmişlik yaşayabileceği söylenebilir.

Öz yeterlik kavramının genel bir anlam taşıdığı düşünülerek ortaya genel öz yeterlik kavramı atılmıştır (Aypay, 2010; Scherbaum ve diğerleri, 2006). Bu kavram, tek bir konuya odaklanmadan bireyin tüm yaşamında kendine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Luszczynska ve diğerleri, 2005). Alanyazında genel öz yeterlik, bireyin hayatındaki stresli olayların üstesinden gelebilmesine yönelik inancı olarak ifade edilmektedir (Scholz & Schwarzer, 2005; Tong & Shangui, 2004). Yapılan tanımların ışığında genel öz yeterliğin stres, tükenmişlik ve düşük iş doyumuna gibi olumsuz yaşam olaylarına karşı baş edebilmeye yönelik inanç olduğundan söz edilebilir. Küçük (2014) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin iş ortamında kendilerini yeterli görme düzeylerinin iş doyumlarını etkilediği saptanmıştır. Bu bulgu alanyazındaki benzer çalışmalarla tutarlılık gösterirken (Durmuş, 2015; Gençtürk & Memiş, 2010) aynı zamanda yüksek iş doyumuna sahip olunması için bireyin öz yeterlik seviyesinin yüksek olması gerektiğini göstermektedir (Bargsted ve diğerleri, 2019; Gamsız ve diğerleri, 2013). Yüksek iş doyumuna sahip olduğunda da tükenmişlik durumunun ortaya çıkmayacağı düşünüldüğünde aslında genel öz yeterlik kavramının bireyin hayatında önemli etkisi olduğu söylenebilir. Evers ve diğerlerinin (2002) başka bir çalışmada da öz yeterliğin tükenmişlik alt boyutlarıyla anlamlı ilişkilere sahip olduğu rapor edilmiştir. Bu araştırmalarda elde edilen bulgular, genel öz yeterlik kavramı ile tükenmişlik arasında istatistiksel bir ilişki olduğunu göstermekte ve bireylerin öz yeterliğini yükseltmenin tükenmişliğin önüne geçmede rol oynadığını göstermektedir.

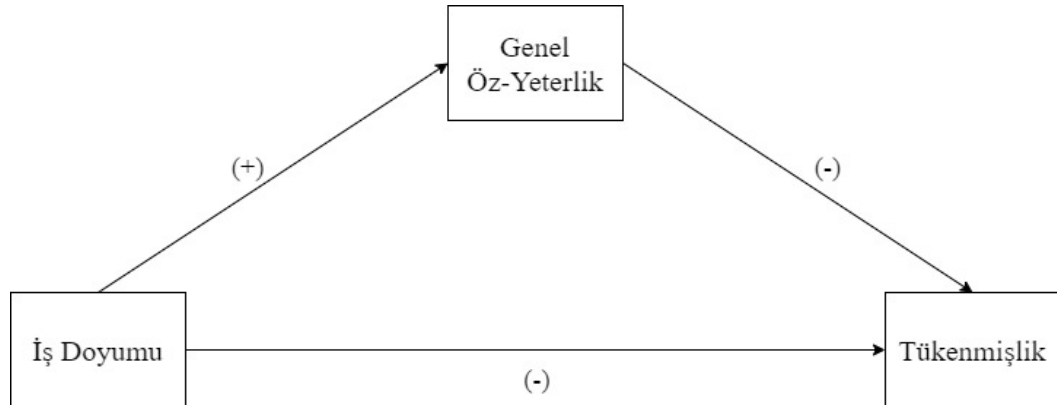
Birçok farklı meslekte bireylerin çeşitli sebeplerle tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Çimen ve diğerleri, 2012; Ertürk & Keçecioglu, 2012). Tükenmişlik yaşayan meslek gruplarından birisi de psikolojik danışmanlardır. İşlerinde doyum alamayan psikolojik danışmanların hem içsel olarak hem de sosyal olarak ilişkilerinin sektöre uğrayabileceği ve her meslekte olduğu gibi günlük işlevlerinde sorunlar yaşayabileceği söylenebilir (İkiz, 2010). Hem yurt içi hem de yurt dışı alanyazında psikolojik danışmanların farklı sebeplerle tükenmişlik yaşayabilecekleri belirtilmiştir (Aydınlı, 2019; Çelik, 2017; Fye ve diğerleri, 2020; Lee vd. 2020; Öztabak, 2018). Genellikle bu sebeplerin arasında sıklıkla iş doyumunun da düşük olmasının tükenmişliği

etkilediği rapor edilmiştir (Aliyev & Tunç, 2014; Çelik & Gürsel, 2017; Gutierrez vd. 2019). Yam (2018) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, iş doyumları ve psikolojik danışma öz yeterlikleri incelenmiştir. Bu çalışmada daha kapsamlı şekilde psikolojik danışmanların tükenmişliğini, iş doyumunu ve öz yeterliğini etkileyen faktörler gözler önüne serilerek araştırma gerçekleştirilmiştir.

Alanyazında bu üç kavramın birbirleriyle ilişkisinin incelendiği çalışmalar ile üç değişkenin bir arada ele alındığı araştırmalara bakılmıştır. Bu çalışmalarda iş doyumunu ile tükenmişlik arasında hem Türkiye’de hem de yurt dışında anlamlı olan çalışmalara rastlanmıştır (Agbozo ve diğerleri, 2017; Coetzee vd. 2019; Ertürk & Keçecioglu, 2012; Gönen, 2020; Kim, 2012; Orhan & Komşu, 2016). Bu çalışmalar dışında iş doyumunu ile öz yeterlik arasında da anlamlı ilişkinin olduğunu gösteren araştırmalara yurt içi ve yurt dışı alanyazında yer verilmiştir (Bargsted vd. 2019; Buluç & Demir, 2015; Ismayilova & Klassen, 2019; Küçük, 2014; Won & Chang, 2020). Son olarak, tükenmişlik ile öz yeterlik arasında manidar bir ilişkinin olduğunu gösteren bazı araştırmalara alanyazında rastlanmıştır (Arslan, 2019; Başerer & Başerer, 2019; Chen ve diğerleri, 2013; Sharififard ve diğerleri, 2020). Yukarıda belirtilen tüm bu araştırmalarda çalışmanın değişkenlerinin ikili şekilde birbirleriyle ilişkisine bakılmıştır. Hem yurt içi alanyazında (Baltacı, 2018; Güngör-Seyhan, 2015; Yam, 2018) hem de yurt dışı alanyazında (Aliyev & Tunç, 2014; Duggleby ve diğerleri, 2009; Federici & Skaalvik, 2012; Mackoniene & Norvile, 2012; Wang ve diğerleri, 2015) üç değişkenin bir arada ele alındığı çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalarda da genellikle değişkenler arasında manidar ilişkiler olduğu gözlemlenirken, alanyazında bu üç değişkenin bir arada olduğu herhangi bir aracılık modeline rastlanmamıştır. Bu bilgiler ışığında test edilen modelin alanyazındaki önemli bir boşluğu doldurabileceğine inanılmaktadır. Ayrıca çalışma grubunu psikolojik danışmanların oluşturması da psikoloji ve psikolojik danışma alanyazın için önemli görülmektedir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolünü incelemektedir. Bu amaç doğrultusunda, hipotetik bir model kurulmuştur. Kurulan modelde, Baron ve Kenny’nin (1986) varsayımları dikkate alınarak hipotezler oluşturulmuştur:

### Hipotezler

Bu çalışmada test edilen modele Şekil 1’de yer verilmiştir:



Şekil 1. Psikolojik Danışmanların İş Doyumları ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkide Genel Öz Yeterliğin Aracı Rolüne Yönelik Önerilen Kavramsal Model

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

Yukarıda yer alan modeli test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

*H1:* Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasında negatif yönde, genel öz yeterlik düzeyleri ile arasında ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ikili ilişkiler bulunmaktadır.

*H2:* İş doyumunu değişkeni tükenmişlik değişkeninin negatif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

*H3:* İş doyumunu değişkeni genel öz yeterlik değişkeninin pozitif yönde, genel öz yeterlik değişkeni tükenmişlik değişkeninin negatif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

*H4:* İş doyumunu değişkeninin tükenmişlik değişkenine etkisinde genel öz yeterlik değişkeni aracı değişkendir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli/Deseni**

Bu çalışma, psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracılığının incelendiği ve ilişkisel tarama modeline dayalı betimsel bir araştırmadır. Araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini tahmin etmek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Burmaoğlu ve diğerleri, 2013). Bu çalışmada bağımsız değişken (X) iş doyum ve bağımlı değişken (Y) tükenmişliktir. Araştırmada genel öz yeterlik değişkeni ise aracı değişkendir (M).

### **Örneklem/Çalışma Grubu**

Bu araştırmanın çalışma grubunu psikolojik danışmanlar olmaktadır. Araştırmanın katılımcıları ile ilgili demografik bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir:

Tablo 1.  
*Araştırma Katılımcılarının Demografik Bilgileri*

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	220	73.1
	Erkek	81	26.9
Yaş	20-29 yaş	261	86.7
	30-39 yaş	29	9.7
	40-49 yaş	10	3.3
	50-59 yaş	0	0
	60+ yaş	1	0.3
	5 yıl ve daha az	249	82.7
Çalışma Süresi	6-11 yıl	33	11
	12-15 yıl	8	2.7
	16-20 yıl	7	2.3
	21+ yıl	4	1.3
	Hiç takdir görmüyor	20	6.6
Takdir Görme Durumu	Nadiren takdir görüyor	151	50.2
	Sıklıkla takdir görüyor	130	43.2
	Çok düşük	21	7
Ücret Algısı	Düşük	66	21.9
	Orta	190	63.1
	Yüksek	23	7.6
	Çok yüksek	1	0.4
Çalışılan Yer	İl	121	40.2
	İlçe	155	51.5
	Kasaba	2	0.7
	Köy	23	7.6
TOPLAM		301	100

### Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada psikolojik danışmanlardan veriler “*Kişisel Bilgi Formu*”, “*İş Doyumu Ölçeği*”, “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” ve “*Genel Öz Yeterlik Ölçeği*” kullanılarak toplanmıştır.

#### *Kişisel Bilgi Formu*

Bu araştırmaya katılan psikolojik danışmanların sosyo-demografik özelliklerini daha iyi betimlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen *Kişisel Bilgi Formu* kullanılmıştır. Bu formda katılımcılardan cinsiyet, yaş, meslekte çalışma süresi, üstlerinden takdir görme durumu, ücret algısı ve mesleği icra ettikleri yer hakkında bilgiler toplanmıştır. Form uygulanmadan önce katılımcılara araştırmanın nedeni açıklanmış ve katılımın gönüllü olduğu hatırlatılmıştır.

#### *İş Doyumu Ölçeği*

Katılımcıların işlerine yönelik doyum düzeylerini ölçmek için *İş Doyumu Ölçeği*ni Hackman ve Oldham (1980) geliştirmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış hali Yüksel’in (2005) çalışmasından alınmıştır. 5’li likert olarak puanlanan ölçekten 14 ile 70 arasında puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapılan uyarlama çalışmasında geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada psikolojik danışmanlardan alınan ölçümler doğrultusunda ölçeğin Cronbach alfa değeri .89 olarak hesaplanmıştır ve bu bulgu ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

### *Maslach Tükenmişlik Envanteri*

Araştırmaya katılan kişilerin tükenmişlik düzeylerini saptamak amacıyla kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 22 maddeden oluşan ölçeğin üç alt faktörü bulunmaktadır. Bu alt faktörler; “duygusal tükenme” (9 madde), “duyarsızlaşma” (5 madde) ve “kişisel başarı” (8 madde) olarak belirtilmiştir. Hem “duygusal tükenme” hem de “duyarsızlaşma” alt boyutunda yer alan maddeler ters madde olarak ifade edilmektedir. 5’li likert tip olarak puanlanan ölçekte alınan yüksek puanlar tükenmişliğin fazla oluşunu göstermektedir. Ölçeğin geçerliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model ile veri arasında uyumun yeterli olduğu saptanırken, güvenirlik analizi sonucunda Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .61 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa iç tutarlık değeri .88’dir.

### *Genel Öz Yeterlik Ölçeği*

Araştırmada yer alan örneklemin genel öz yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla Schwarzer ve Jerusalem’in (1995) 20 madde olarak geliştirip sonradan 10 maddeye indirdiği ölçeği Aypay (2010) Türkçeye uyarlamıştır. Bu ölçek, 28 farklı dile uyarlanmıştır. Ölçekte ters madde yoktur ve 4’lü dereceleme olarak puanlanmaktadır (1=Tamamen yanlış; 4=Tamamen doğru). Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireylerin genel öz yeterlik seviyelerinin yeterli olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte “çaba ve direnç” (6 madde) ve “yetenek ve güven” (4 madde) olarak adlandırılan iki alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur ve elde edilen bulgular ölçeğin geçerli olduğunu göstermiştir. Güvenirlik analizleri için ise, ölçeğin test tekrar test değeri .80 ve Cronbach alfa iç tutarlık değeri .83’dür. Bu araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık değeri .89 olarak bulunmuştur.

### **Uygulama/İşlem/Süreç**

Araştırmanın verileri 2019 yılının Kasım ve Aralık ayında çevrim içi form kullanılarak Türkiye’nin farklı bölgelerinde görev yapmakta olan psikolojik danışmanlardan toplanmıştır. Uygulanan formlardan önce katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş, araştırmanın amacı anlatılarak gönüllülük ilkesi hatırlatılmıştır. Bunun dışında katılımcılara kimlik bilgilerinin paylaşılmayacağı ve gizlilik ilkesine dikkat edileceğinden söz edilmiştir. Katılımcılardan toplanan verilerin bilimsel araştırma dışında kullanılmayacağı açıklanmıştır. Son olarak katılım onayı alınan katılımcılardan araştırma verileri ortalama 15-20 dakika arasında bir sürede toplanmıştır. Araştırmanın verileri 2020 yılının öncesinde toplandığı için herhangi bir etik kurul izni bulunmamaktadır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada veri analizine geçilmeden önce ön hazırlık yapılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak frekans tablosu kullanılarak veri setinde hatalı/eksik kodlamalar olup olmadığı incelenmiş ve uç/aykırı değerler kontrol edilmiştir. Veri setinde herhangi hatalı veya eksik kodlama olmadığı tespit edildikten sonra 317 psikolojik danışmanın ölçümlerinden uç değer olarak 16 ölçüm çıkarılmıştır. Bu işlem yapılırken Mahalanobis uzaklık değeri dikkate alınmış ve .001 anlamlılık düzeyine göre ölçümler veri setinden atılmıştır



(Büyüköztürk, 2016). Bunun dışında çalışmada yer alan değişkenlerin normallik varsayımları kontrol edilmiş, her bir değişkenin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bir başka deyişle, her bir değişken için basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında olduğu belirlenmiştir (Hair ve diğerleri, 2013). Tüm ön hazırlıklar yapıldıktan sonra veri analizine geçilmiştir. Veri analizinde ilk olarak her değişken için betimsel istatistikler ile iç tutarlık güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada ele alınan iş doyumunu, genel öz yeterlik ve tükenmişlik değişkenlerinin birbirleriyle arasında var olan ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon değeri bulunarak belirtilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra, kurulan hipotetik modeli test etmek için Hayes'in (2018) geliştirdiği PROCESS eklenti ile koşullu süreç analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizin bir diğer adı, regresyon temelli aracılık analizidir. Adından da anlaşılacağı gibi özünde regresyon analizi olan bu analiz, değişkenler arasındaki ilişkileri kurulan model üzerinde açıklamaya yararmaktadır. Aracı analiz, kuramsal olarak test edilen modelleri açıklamaya yarayan güçlü bir istatistiksel yöntemdir (Gürbüz, 2019; Hayes & Preacher, 2014). Bu çalışmada iş doyumunu yordayan, genel öz yeterlik aracı ve tükenmişlik yordanan değişken olarak belirlenmiştir.

Koşullu süreç analizinin ardından modeldeki aracılığın anlamlılığı bootstrapping yöntemi ile test edilmiş ve elde edilen güven aralığında sıfır (0) değerinin olup olmadığına bakılarak anlamlılık yorumlanmıştır. Alanyazında bu yöntem, aracılığın anlamlılığını test eden güçlü ve çağdaş bir istatistik yöntemi olarak tanıtılmıştır (Darlington & Hayes, 2017; Rucker ve diğerleri, 2011). 1980'li yıllardan günümüze gelene kadar aracılık analizinde sıklıkla kullanılan Baron ve Kenny'nin (1986) yönteminin eskide kaldığını düşünen bazı araştırmacılar, bu üç aşamalı yöntem yerine tek adımda direkt ve dolaylı etkileri gösteren bu analizi tercih etmektedirler (Hayes & Rockwood, 2017). Benzer şekilde araştırmacılar, aracı değişkenin anlamlılığı için de Sobel testi (Sobel, 1982) yerine bootstrapping yönteminin daha kullanışlı olduğu savunmaktadır (Gürbüz, 2019). Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışmada da daha modern olan istatistik yöntemi tercih edilmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ele almak, diğer bir deyişle araştırmanın birinci hipotezi olan "Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasında negatif yönde, genel öz yeterlik düzeyleri ile arasında ise pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ikili ilişkiler bulunmaktadır" hipotezi incelenmiştir. Bu hipotezi incelerken çalışmada bulunan üç değişkenin ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerine de bakılmıştır. Yapılan Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları analizinde ulaşılan sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur:

Tablo 2.

*Araştırmanın Değişkenlerine Ait Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma ve İç Tutarlık Değerleri*

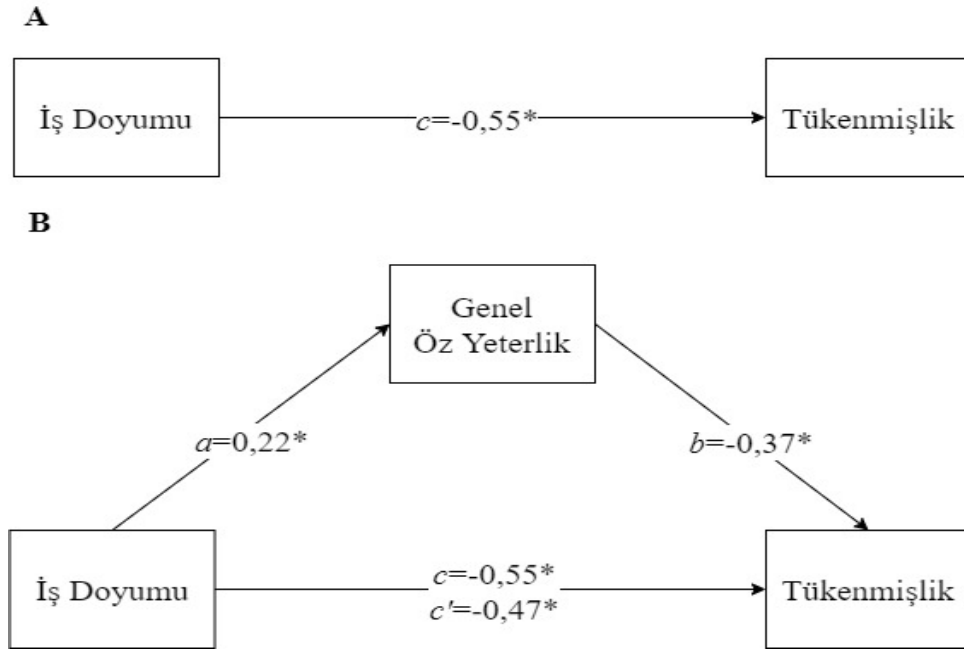
	(1)	(2)	Ort.	S.s.	$\alpha$
Tükenmişlik (1)			45.93	9.95	.88
İş Doyumu (2)	-.55*		44.65	9.45	.89
Genel Öz Yeterlik (3)	-.47*	.22*	30.76	5.06	.89

\* $p \leq .01$

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

Tablo 2’de yer alan bilgiler ışığında, tükenmişliğin ortalama puanı 45.93 ve standart sapması 9.95 olarak bulunurken, iş doyumunun ortalama puanı 44.65 ve standart sapması 9.45 olarak hesaplanmıştır. Genel öz yeterliğin de ortalama puanı 30.76 ve standart sapması 5.06 olarak rapor edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ikili ilişkilere bakıldığında, tükenmişlik değişkeninin iş doyumuna ile arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.55$ ) ve genel öz yeterlik ile arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.47$ ) anlamlı ikili ilişkiler olduğu saptanmıştır ( $p \leq .01$ ). Ayrıca genel öz yeterlik ile iş doyumuna arasında da düşük düzeyde olsa da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ( $r = .22$ ) belirlenmiştir ( $p \leq .01$ ). Pearson momentler çarpımı korelasyon analizinden elde edilen bu bulgular, test edilen hipotezin kabul edildiğini göstermiştir ( $H1$ ).

Araştırmada test edilmesi amacıyla kurulan modelde, geriye kalan hipotezler koşullu süreç analizi ile incelenmiştir. Koşullu süreç analizi yapılarak ulaşılan sonuçlara Şekil 2’de yer verilmiştir:



Şekil 2. Psikolojik Danışmanların İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkide Genel Öz Yeterliğin Oynadığı Aracı Rol

Şekil 2-A’da, çalışmanın bağımsız değişkeni olan iş doyumuna değişkeninin bağımlı değişken olan tükenmişlik değişkenine giden yol katsayısı ( $c$ )  $-.55$  olarak hesaplanmıştır ( $p \leq .000$ ). Elde edilen bu bulgu ile araştırmadaki ikinci hipotez kabul edilmiştir ( $H2$ ). Diğer hipotez için ise Şekil 2-B’de yer alan bulgular incelenmiştir. İş doyumunun genel öz yeterliğe giden yol katsayısı ( $a$ )  $.22$  ( $p \leq .000$ ) olarak hesaplanırken, genel öz yeterlik değişkeninden tükenmişliğe giden yol katsayısı ( $b$ )  $-.37$  ( $p \leq .000$ ) olarak bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular, çalışmanın üçüncü hipotezinin de kabul edildiğini göstermiştir ( $H3$ ). Kurulan modele göre, genel öz yeterlik değişkeni modele dâhil olduğunda psikolojik danışmanların iş doyumuna ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide yol katsayısının ( $c'$ )  $-.47$ ’e düştüğü gözlemlenmiştir. Yol katsayısının  $.08$  seviyesinde azalması, iş doyumuna ile tükenmişlik arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir ( $c - c' = -.08$ ;  $p \leq .000$ ). Elde edilen bu bulgu, tükenmişlik değişkeninin açıklanmasında kurulan aracılık modelinin istatistiksel olarak

doğrulandığı anlamına gelirken araştırmanın dördüncü ve son hipotezinin de kabul edildiğine işaret etmektedir (*H4*).

Son olarak, çalışmada iş doyumunu değişkeni tükenmişliğin %30'unu açıklamaktadır ( $r^2 = .30$ ;  $F_{(1,299)} = 131.86$ ;  $p \leq .000$ ) ve bu açıklama düzeyi alanyazında orta düzeyde bir açıklama olarak belirtilmektedir. Genel öz yeterlik değişkeni de tükenmişliğin %22'sini ( $r^2 = .22$ ;  $F_{(1,299)} = 86.02$ ;  $p \leq .000$ ) ortaya koymaktadır. Bu açıklama düzeyi de alanyazında orta düzeyde bir açıklama olarak ifade edilmektedir. İş doyumunu değişkeni ise genel öz yeterlik değişkeninin %5'ini açıklamaktadır ( $r^2 = .05$ ;  $F_{(1,299)} = 15.46$ ;  $p \leq .000$ ). Alanyazında bu açıklama düzeyinin düşük seviyede olduğundan söz edilmiştir. Ayrıca iş doyumunu ve genel öz yeterlik değişkenlerinin birlikte ele alınarak tükenmişliğin %43'ünü açıkladığı raporlanmıştır ( $r^2 = .43$ ;  $F_{(2,298)} = 114.67$ ;  $p \leq .000$ ). Alanyazında bu açıklama ise yüksek seviyede bir açıklama olarak ifade edilmektedir (Leech ve diğerleri, 2008).

Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahip olan aracı değişkenin anlamlı olup olmadığı bootstrapping yöntemi ile test edilmiştir. Bu yöntem, dolaylı etkinin anlamlılığı belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Hayes & Preacher, 2014; MacKinnon vd. 2004). Araştırmada genel öz yeterliğin anlamlılığını belirlemek amacıyla 5000 yeniden örneklemede işlem gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonucunda genel öz yeterlik değişkeninin %95 güven aralığında alt ve üst sınırlar arasında sıfır (0) değeri olmadığı ve bu bulgu ile genel öz yeterlik değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı kısmi aracı rolü olduğu belirlenmiştir (%95GA [-.91, -.53]).

## TARTIŞMA

Ruh sağlığı alanında çalışan psikolojik danışmanların tükenme ihtimalinin fazla olabileceği düşüncesinden yola çıkarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Alanyazında da psikolojik danışmanların farklı sebeplerden ötürü yıprandıkları ve özellikle mesleki açıdan bir tükenmişlik içine girdikleri tespit edilmiştir (Lee vd. 2020). Yapılan çalışmalar incelendiğinde birçok farklı sebepten tükenmişlik yaşayan psikolojik danışmanların özellikle iş yaşamından doyum almamalarında (Fye vd. 2020; İkiz, 2010) ve düşük öz yeterliğe sahip olduklarında (Sharififard vd. 2020) tükenmişlik daha fazla yaşadıkları göze çarpmıştır. Bu doğrultuda, psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini açıklaması alanyazın doğrultusunda olası görülen varsayımsal bir model geliştirilerek iş doyumları ile tükenmişlik arasında genel öz yeterliğin aracı rolü analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde, genel öz yeterliğin iş doyumunu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir kısmi aracılığa sahip olduğu saptanmıştır. Yurt içi ve yurt dışı alanyazın incelendiğinde iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasında genel öz yeterliğin aracı rolünün incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Türkiye'de ve yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, üç değişkenin bir arada ele alındığı ve anlamlı ilişkilerin olduğu çalışmaları görmek mümkündür (Baltacı, 2018; Federici & Skaalvik, 2012; Wang vd. 2015; Yam, 2018). Söz konusu çalışmalarda ulaşılan bulguların da bu çalışmadaki sonuçlar ile benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda, araştırmada ele alınan değişkenler öncelikle ikili, sonrasında ise üçlü şekilde incelenerek tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar, iş doyumunun tükenmişliği negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. İlgili alanyazında, çalışmada elde edilen bu bulguyla genellikle tutarlık gösteren araştırmalar bulunmakla birlikte (Coetzee ve

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

diğerleri, 2019; Ertürk & Keçecioğlu, 2012; Demirkol, 2006; Gönen, 2020; Gutierrez ve diğerleri, 2019; Kim, 2012; Mackoniene & Norvile, 2012; Rocca & Kostanski, 2001; Vahey vd. 2010), bu değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olmadığını gösteren az sayıda da olsa araştırma sonucu mevcuttur (Acar, 2016; Aliyev & Tunç, 2014). Ayrıca tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme ile iş doyumunu arasında da yapılan birçok çalışma olduğu ve bu bulguların da çalışmamızda elde edilen bulgularla tutarlılık gösterdiği belirlenmiştir (Avşaroğlu vd. 2005; Demirkol, 2006). Alanyazında görüldüğü üzere, genellikle bireylerin tükenmişliklerinin önüne geçme konusunda iş doyumunun önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bir kurumda personelin iş doyumunu artırmaya yönelik gerçekleştirilecek tutum ve davranışlar, bireylerin tükenmişlik seviyesinin aşağıya çekilmesine neden olmaktadır. Psikolojik danışmanlık gibi ruh sağlığı hizmeti veren meslek gruplarının daha fazla ve hızlı tükenebileceği göz önüne alınarak (Yam, 2018) psikolojik danışmanların çalıştığı ortamdan doyum sağlaması için gerekli adımların atılması önem arz etmektedir. Bu çalışmada ulaşılan bulgular da alanyazını büyük oranda desteklemektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu psikolojik danışmanların genel öz yeterlikleri ile tükenmişlikleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu şeklindedir. Alanyazın taraması sonucunda, Arslan'ın (2019) çalışması bu çalışmadaki bulguları destekler niteliktedir. Benzer biçimde Türkiye'deki ve yurt dışındaki başka çalışmalarda da araştırma sonucu ile tutarlı bulgulara ulaşılmıştır (Agbozo ve diğerleri, 2017; Bushra ve diğerleri, 2011; Chen vd. 2013; Erol vd. 2007; Kumcağız vd. 2017). Sharififard vd. (2020) tarafından yapılan güncel bir çalışmada da ulaşılan bulgu, bu çalışmada elde edilen sonuç ile paralellik göstermektedir. Alanyazında bu araştırmanın sonucu ile zıt olan başka bir çalışmaya da rastlanmıştır (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Ayrıca alanyazındaki başka çalışmalarda tükenmişliğin üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı değişkenleri ile öz yeterlilik algısı ile aralarında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Karahana & Balat, 2011; Şenel, 2014). Elde edilen sonuçların çoğunluğunun alanyazın ile benzer olduğu ve bireylerin tükenmişlik seviyelerinin genel öz yeterliklerinden etkilendiği saptanmıştır (Başerer & Başerer, 2019). Tüm bu araştırmalardan yola çıkarak psikolojik danışmanların tükenmişlik yaşamamaları için genel öz yeterlik seviyelerini artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaları gerektiği ifade edilebilir. Özellikle kendisini alanında yetkin hisseden ve bireylerin hayatına dokunmaya çalışan psikolojik danışmanların alacakları doyumun yüksek olacağı ve tükenmişlik yaşama olasılıklarının azalacağı alanyazındaki diğer çalışmalar ile birlikte kanıtlanmıştır.

Son olarak çalışmada ikili ilişkilerden elde edilen bir diğer bulgu, psikolojik danışmanların iş doyumunun yüksek olmasının genel öz yeterliklerinin de yüksek olmasını sağladığı yönündedir. Diğer bir deyişle, iş doyumunu yüksek olan psikolojik danışmanların genel öz yeterliklerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu iki değişken arasında manidar bir ilişkiden söz edilirken hem yurt içi hem de yurt dışı alanyazında sadece tek bir çalışmada zıt bir bulguya rastlanmıştır. Bu bulguya Duggleby ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada ulaşılmıştır. Yapılan diğer tüm çalışmalarda bu çalışmada ulaşılan sonucu destekleyen bulgular olduğu görülmüştür (Bargsted vd. 2019; Baysal, 2010; Buluç & Demir, 2015; Durmuş, 2015; Evers vd. 2002; Gamsız vd. 2013). Özellikle son yıllarda farklı meslek gruplarında yapılan çalışmalarda iş doyumunun genel öz yeterlik ile arasındaki ilişkiden söz edilmiştir (Ismayilova & Klassen, 2019; Won & Chang, 2020). Alanyazından ve bu çalışmadan ulaşılan sonuçlar

ışığında, psikolojik danışmanların iş doyumlarının yükselmesinin kendilerini yeterli hissetme konusunda da etkisinin olacağı söylenebilir. İş doyumunu daha da yükseltmek için bireylerin genel öz yeterlik seviyesinin yüksek olmasının gerekli olduğu bu araştırma ile bir kez daha kanıtlanmıştır.

Araştırmanın en temel ve önemli olan bulgusu, iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişkide genel öz yeterlik değişkeninin anlamlı kısmi aracı rolü olduğudur. İş doyumunu, tükenmişlik ve genel öz yeterlik değişkenlerinin bir arada incelendiği çalışmalarda herhangi bir aracılık analizine rastlanmaması bu araştırmanın bulgularını değerli kılmaktadır. Bu araştırma tükenmişlik üzerinde iş doyumunun önemli bir etkisinin olduğunu gösterirken, modele genel öz yeterlik değişkeni eklendiğinde tükenmişlik üzerindeki etkinin değiştiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, psikolojik danışmanların iş doyumları yine tükenmişliği etkilese de genel öz yeterlik değişkeninin de tükenmişlik üzerindeki etkisinin azımsanmaması gerekmektedir. Diğer bir deyişle, genel öz yeterlik değişkeninin de tükenmişlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Genel öz yeterlik değişkeninin kurulan bu modelde anlamlı bir aracı rolü olmasının beklendiği bir sonuç olduğu değerlendirilmektedir. Bu sonuç ile birlikte, iş doyumunu ile tükenmişlik arasında genel öz yeterliğin kısmi aracı role sahip olması, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik çalışmalar yaparken dikkate alınması gereken bir faktör olduğunu göstermektedir. Psikolojik danışmanların iş doyumlarını artırırken genel öz yeterlik seviyelerini de yukarıya çekmek tükenmişliğin önüne geçmeyi sağlayacağı gibi, daha sağlıklı ruh sağlığı hizmeti sunulmasının da önünü açabilecektir. Bu araştırmadaki değişkenlerin ele alındığı diğer çalışmalarda yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan sonuçların bu çalışmadaki bulgular ile tutarlılık gösterdiği belirlenmiştir (Güngör-Seyhan, 2015; Orhan & Komşu, 2016). Baltacı'nın (2018) çalışmasında da tükenmişliği etkileyen önemli faktörler iş doyumunu ve genel öz yeterliktir. Benzer şekilde yurt dışında Wang vd. (2015) çalışmasında da iş doyumunu ve genel öz yeterliğin tükenmişliği önemli düzeyde etkilediği görülmüştür. Tüm bu araştırma bulgularından hareketle, bu çalışmada elde edilen bulguların genellikle alanyazın ile tutarlı olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırma bulguları ile alanyazındaki sonuçların farklı olmasının birkaç sebebinden söz edilebilir. Bunlardan birisi araştırmada yer alan ölçeklerden ya da çalışmanın yönteminden kaynaklı olarak alanyazında çeşitli bulgulara rastlanılabilmektedir. Veri toplama araçlarının her birinin farklı alt boyutlarının olması ve farklı özellikleri ölçmesi araştırma sonuçlarının da farklılaşmasına neden olabilmektedir. Ayrıca örneklemin kültürel ve sosyo-demografik açıdan farklılıklar göstermesi de çalışmanın sonuçlarını etkileyebilmektedir. Psikolojik danışmanlar ile gerçekleştirilen bu araştırmada, her bireyin farklı bir eğitim alması ve farklı kültürlerde yetişerek başka şehirlerde görev yapıyor olması araştırma sonuçları arasında bazı farklılıklara neden olabilmektedir. Farklı bulguların ortaya çıkmasının olağan olduğu, yapılacak daha kapsamlı araştırmalar ile bulguların desteklenmesi gerektiği ve örneklem sayısının artırılması sonucunda geçerliği yüksek bir çalışmanın ortaya çıkabileceği unutulmamalıdır.

Bu çalışmanın bulguları incelenirken bazı sınırlılıkları da göz önüne alınmalıdır. Öncelikle verilerin çevrim içi form aracılığıyla toplanması, katılımcılardan gelebilecek soruların cevaplanamaması ve katılımcılar ile herhangi bir görüşmenin yapılmaması bir sınırlılıktır. Bunun dışında sonuçların, kullanılan ölçeklerin ölçtüğü özellikler ile sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca örnekleme erkek psikolojik danışman sayısının kadın

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

psikolojik danışman sayısına oranla daha az olması da bir başka sınırlılık olarak düşünülebilir. Tüm bu sınırlılıklar araştırma sonucunu etkileyebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışma kapsamında ulaşılan bulgulardan yola çıkarak bazı önerilerde bulunulabilir. Bu çalışmada yer alan iş doyumunu, tükenmişlik ve genel öz yeterlik değişkenlerine yönelik ayrı ayrı öneriler sunulmuştur. Tükenmişlik değişkeni ile ilgili yapılan çalışmalarda psikolojik danışmanların psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak etkilendikleri alanyazında kanıtlanmıştır (Vahey vd. 2010). Okulda çalışan psikolojik danışmanların yaşadıkları psikolojik ve fizyolojik etkilerden korunmak için psikolojik destek ortamının sağlanmasından söz edilebilir. Rehberlik Araştırma Merkezlerinin yıl içinde sürekli ve düzenli olarak okullarda çalışan psikolojik danışmanlara destek sunması bir öneri olarak verilebilir. Ayrıca psikolojik danışmanların psikolojik esnekliğini ve sağlamlığını artıracak psiko-eğitim çalışmalarına yer verilebilir.

İş doyumunu değişkeni üzerine ise odak grup görüşmeleri yapılarak nitel desenli araştırmalar yapılması bir öneri olarak sunulabilir. Özellikle iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler kısmında yer alan çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, terfi olanakları, yönetim ve denetim (Bushra ve diğerleri, 2011) ile ilgili düzenlemelerin yapılması psikolojik danışmanların iş doyumlarını yükseltmede etkili olabilir. Genel öz yeterlik düzeyini artırmaya yönelik olarak da psikolojik danışmanların alanı kapsayan yeni eğitimler almasının ya da lisansüstü eğitime başlamasının kendisini daha yetkin ve yeterli hissetmesi açısından önemli olabileceği söylenebilir.

Gelecekte yapılabilecek çalışmalar için araştırmacılar bu çalışmada ortaya atılan modeli farklı bir örnekleme ve farklı değişkenler ekleyerek test edebilir. Özellikle daha geniş örneklem üzerinde ve farklı kurumlarda çalışan (Milli Eğitim Bakanlığı, Adliye, Hastane ve Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) psikolojik danışmanların dahil olduğu bir örnekleme gerçekleştirilecek araştırmanın alana katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu kapsamda farklı kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumlarının, yeterliklerinin ve tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi de mümkün olabilir. Son olarak, psikolojik danışmanların iş doyumlarının, yeterliklerinin ve tükenmişlik düzeylerinin çalıştığı yerin konumuna (il merkezi, ilçe, kasaba, köy) göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenebilir.

**Katkı Oranı Beyanı:** Birinci yazar ile ikinci yazarın çalışmaya katkısı eşittir. Tüm bölümlerde iki yazar birlikte hareket etmiştir.

## KAYNAKLAR

- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Aliyev, R., & Tunç, E. (2014, 28-29 November). *Self-efficacy in counseling. The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout*. 2nd Global Conference on Psychology Researches, İstanbul, Türkiye.

- Arslan, E. (2019). *Tükenmişlik ve öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: Akademik personel örneğinde kuşaklar arası farklılık*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çankaya Üniversitesi.
- 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.
- Aydınlı, F. (2019). *Psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlikleri ve yaşam doyum düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçeye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(11), 113-131.
- Baltacı, A. (2018). Din görevlilerinin iş doyumunu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemlili bir çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536. <https://doi.org/10.18505/cuid.458233>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157-163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Başer, D., & Başer, Z. (2019). Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz yeterlik düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 1-19.
- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde öz yeterlik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Buluç, B., & Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.
- Burmaoğlu, S., Polat, M., & Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13-26.
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 2, 261-267.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (22. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, M., & Cantez, K. E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 4(2), 61-76.
- Chen, K. Y., Yang, C. H., Lien, C. H., Chiou, H. Y., Lin, M. R., Chang, H. R., & Chiu, W. T. (2013). Burnout, job satisfaction, and medical malpractice among

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

- physicians. *International Journal of Medical Sciences*, 10(11), 1471-1478. <https://doi.org/10.7150/ijms.6743>
- Coetzee, N., Maree, D. J. F., & Smit, B. N. (2019). The relationship between chronic fatigue syndrome, burnout, job satisfaction, social support and age among academics at a tertiary institution. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(1), 75-85. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01274>
- Çelik, M. (2017). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Diyarbakır ili örneği)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Toros Üniversitesi.
- Çelik, O. T., & Gürsel, M. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 47-56. <https://doi.org/10.29129/inujse.347677>
- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M., & Işık, O. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 21-31.
- Çokluk, Ö. (2000). Örgütlerde tükenmişlik. İçinde C. Elma & K. Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: Uygulamalar ve sorunlar* (s. 109-133). Anı Yayıncılık.
- Darlington, R. B., & Hayes, A. F. (2017). *Regression analysis and linear models: Concepts, application, and implementation*. The Guilford Press.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1051>
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,]. Mersin Üniversitesi.
- Duggleby, W., Cooper, D., & Penz, K. (2009). Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 65(11), 2376-2385. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05094.x>
- Durmuş, A. (2015). *Psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Ekşi, H., Ismuk, E., & Parlak, S. (2015). In psychological counselor self-efficacy beliefs and active listening skills as predictor of job satisfaction. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Erol, A., Sarıççek, A., & Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumunu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8(4), 241-247.
- Ergin, C. (1993). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması*. VII. Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, Türkiye.
- Ertürk, E., & Keçecioglu, T. (2012) Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52. <https://doi.org/10.21121/eab.2012119545>
- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72(2), 227-244. <https://doi.org/10.1348/000709902158865>



- Federici, R. A., & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education, 15*, 295-320. <https://doi.org/10.1007/s11218-012-9183-5>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fye, H. J., Bergen, S., & Baltrinic, E. R. (2020). Exploring the relationship between school counselors' perceived ASCA National Model implementation, supervision satisfaction, and burnout. *Journal of Counseling & Development, 98*, 53-62. <https://doi.org/10.1002/jcad.12299>
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H., & Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8*(8), 1475-1488. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.5328>
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online, 9*(3), 1037-1054.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Irwin McGraw-Hill.
- Gönen, T. (2020). *Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ve iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Mardin ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi.
- Gutierrez, D., Butts, C. M., Lamberson, K. A., & Lassiter, P. S. (2019). Examining the contributions of trait emotional intelligence on addiction counselor burnout. *Journal of Addictions & Offender Counseling, 40*, 52-64. <https://doi.org/10.1002/jaoc.12056>
- Güngör Seyhan, H. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education, 4*(2), 41-60. <https://doi.org/10.19128/turje.181114>
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing Company Reading.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis. Global edition (7th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 67*, 451-470. <https://doi.org/10.1111/bmsp.12028>
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation, moderation, and conditional process analysis: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy, 98*, 39-57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Ismayilova, K., & Klassen, R. M. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *International Journal of Educational Research, 55*-66. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.012>
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(2), 25-43.

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

- Karahan, Ş., & Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Kim, Y. (2012). Music therapists' job satisfaction, collective self-esteem, and burnout. *The Arts in Psychotherapy*, 39(1), 66-71. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2011.10.002>
- Kumcağız, H., Demir, Y., & Karadaş, C. (2017). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki tükenmişliğin yordayıcısı olarak özel eğitime ilişkin öz-yeterlik algısı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 312-324. <https://doi.org/10.17679/inuefd.341495>
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Lee, M. K., Kim, E., Paik, I. S., Chung, J., & Lee, S.M. (2020). Relationship between environmental factors and burnout of psychotherapists: Meta-analytic approach. *Counseling Psychotherapy Research*, 20, 164-172. <https://doi.org/10.1002/capr.12245>
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2008). *SPSS for intermediate statistics: Uses and interpretation*. Lawrence Erlbaum.
- Luszczynska, A., Gutierrez Dona, B., & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457. <https://doi.org/10.3200/JRPL.139.5.439-457>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior. An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill International Edition.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99-128. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4)
- Mackoniene, R., & Norvile, N. (2012). Burnout, job satisfaction, self-efficacy, and proactive coping among Lithuanian school psychologists. *Tiltai Bridges Brücken*, 60(3), 199-211.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Orhan, Y., & Komşu, D. (2016). Akademisyenlerde özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-18. <https://doi.org/10.18037/ausbd.390321>
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2) , 43-70.

- Öztabak, M. (2018). Engelli bireylerin meslek seçiminde etkili olan faktörlerin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 21-40. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.378639>
- Polat, S., Ercengiz, M., & Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-173.
- Rayle, A. D. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 9(3), 206-215. <https://doi.org/10.1177/2156759X0500900310>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Rocca, A. D., & Kostanski, M. (2001, 24-26 September). *Burnout and job satisfaction amongst victorian secondary school teachers: A comparative look at contract and permanent employment*. ATEA Conference, Melbourne, Australia.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in Social Psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-371. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00355.x>
- Scherbaum, C. A., Cohen Charash, Y., & Kern, M. J. (2006). Measuring general self efficacy: A comparison of three measures using item response theory. *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), 1047-1063. <https://doi.org/10.1177/0013164406288171>
- Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457. <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.5.439-457>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). NFER-Nelson.
- Sharififard, F., Asayesh, H., Hosseini, M. H. M., & Sepahvandi, M. (2020). Motivation, self-efficacy, stress, and academic performance correlation with academic burnout among nursing students. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 7(2), 88-93. [https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS\\_30\\_19](https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_30_19)
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 290-312). Jossey-Bass.
- Spector, P. E. (1997). *Advanced topics in organizational behavior. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sünter, A. F., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Şenel, E. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinde öz yeterlik algısının tükenmişlik düzeyini yordama gücü (Denizli ili örneği)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.

Özkan, E. & Okur, S. Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü.

- Tong, Y., & Shanggui, S. (2004). A Study on general self-efficacy and subjective well-being of low ses college students in a Chinese university. *College Students Journal*, 38(4), 637-642.
- Totan, T. (2013). Nicel betimsel desenler. İçinde D. M. Siyez (Ed.), *Psikolojik danışmada araştırma yöntemleri* (s. 249-282). Mentis Yayıncılık.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and Causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.12.005>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: Contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516-529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Won, S. D., & Chang, E. J. (2020). The relationship between school violence-related stress and quality of life in school teachers through coping self-efficacy and job satisfaction. *School Mental Health*, 12(1), 136-144. <https://doi.org/10.1007/s12310-019-09336-y>
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2010). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical care*, 42(2), 1157-1166. <https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000109126.50398.5a>
- Yam, F. C. (2018). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, iş doyumunu/mesleki memnuniyet düzeyleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri: Türkiye’de yapılmış araştırmaların incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 70, 110-131.
- Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Zengin, N. (2007). Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinde öz etkililik-yeterlilik algısı ve klinik uygulamada yaşanan stresle ilişkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(1), 49-57.

## Extended Abstract

### Purpose

Psychological counselors who spend most of their time in a business environment are likely to experience burnout after working for a certain period of time in their professional life as in other professions. It has been determined in the literature that individuals who experience burnout wear out physically, spiritually and behaviorally and even their job satisfaction decreases. In addition, it is also mentioned in the literature that individuals with low overall self-efficacy can experience burnout. The purpose of this study is to examine the mediating role of general self-efficacy in the relationship between psychological counselors' job satisfaction and burnout.

## **Method**

This study is a descriptive study based on the relational screening model that examines the mediation of general self-efficacy in the relationship between job satisfaction and burnout of psychological counselors. A relational survey model was used in order to estimate the relationship between the variables in the research. The independent variable in this study is job satisfaction, and the dependent variable is burnout. The general self-efficacy variable in the study is the mediator variable. After determining the relationship between the variables, conditional process analysis was conducted to test the established hypothetical model.

## **Results**

The path coefficient of job satisfaction to general self-efficacy was calculated as .22 ( $p \leq .000$ ), while the path coefficient from the general self-efficacy variable to burnout was -.37 ( $p \leq .000$ ). According to the established model, it has been observed that when the general self-efficacy variable is included in the model, the path coefficient of the psychological counselors in the relationship between job satisfaction and burnout decreases to -.47 ( $p \leq .000$ ). The decrease in the path coefficient at .08 indicates that general self-efficacy has a partial mediating role in the relationship between job satisfaction and burnout. Whether the mediator variable, which has a partial mediating role in the relationship between the independent variable and the dependent variable, is significant or not was tested by the bootstrapping method. In order to determine the significance of general self-efficacy in the study, 5000 resampling procedures were carried out. As a result of this analysis, it was determined that the general self-efficacy variable did not have a zero (0) value between the lower and upper limits at 95% confidence interval, and with this finding, the general self-efficacy variable had a statistically significant partial mediator role (%95CI [-.91, -.53]).

## **Discussion**

This study was carried out based on the idea that psychological counselors working in the field of mental health may be exhausted. In the literature, it has been determined that the psychological counselors are worn out due to different reasons and especially they are in a professional burnout. When the studies were examined, it was observed that psychological counselors who experienced burnout due to many different reasons, especially when they are not satisfied with their work life and have low self-efficacy, experience more burnout.

## **Conclusion**

Within the framework of the purpose of the study, a hypothetical model, which seems possible in line with the literature, was developed to explain the burnout levels of psychological counselors, and the mediating role of general self-efficacy between job satisfaction and burnout was analyzed. In the analysis, it was determined that general self-efficacy has a significant partial mediation between job satisfaction and burnout.

**Etik Kurul Belgesi:** Araştırmanın verileri 2020 yılının öncesinde toplandığı için herhangi bir etik kurul izni bulunmamaktadır.