

Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

İsmail SEÇER*

Özet

Bu araştırma psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini yaş, medeni durum, cinsiyet, doğum yeri, görev yapılan okul ortamından memnuniyet duyma ve mesleki kıdem değişkenlerine göre incelemek üzere yapılmıştır. Araştırma 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Erzurum il merkezi ve ilçelerinde görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar arasından seçkisiz olarak belirlenen 147 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri Maslach (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri ile toplanmıştır. Psikolojik danışmanlara ilişkin değişkenlerle ilgili veriler araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ile elde edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizinde tek yönlü varyans analizi ve t testi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, doğum yeri ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı, yaş mesleki kıdem ve görev yapılan okul ortamına ilişkin memnuniyet duyma değişkeninde anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar tartışılarak gerekli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik danışman, tükenmişlik, tükenmişlik envanteri.

Investigation of Burnout Levels of Psychological Counselors with Respect to Different Variables

Abstract

In this research, burnout levels counselors age, marital status, gender, place of birth, the task environment of the school was to examine the satisfaction of hearing and occupational seniority according to the variables. 2010-2011 academic research center in the city of Erzurum and counselors working in the districts from 147 people carried out on randomly determined. Research data, Maslach (1981) and developed by Ergin (1992) collected by the Turkish adaptation of the Maslach Burnout Inventory. Data on variables related to psychological consultants prepared by the researcher, "Personal Information Form" has been achieved by. One-way analysis of variance and t test statistical analysis of the data used in the technique. As a result of the burnout levels of psychological research with advisers in gender, marital status and place of birth is not a meaningful differentiation between the variables, age, professional seniority and job satisfaction of hearing about the school environment was found to be significant differences in the variable. These results are discussed and suggestions are needed.

Key Words: Psychological consultant, burnout, burnout inventory.

* Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, ismail.secer@atauni.edu.tr.

Giriş

Dünya Sağlık Örgütü sağlığı, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönlerden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. Bu tanım sağlığı sadece fiziksel iyilik hali olarak görmemekte, onu psikolojik ve sosyal boyutları olan bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre sağlık, bireyde sadece fiziksel hastalıkların değil, psikolojik ve sosyal problemlerin de bulunmaması anlamına gelmektedir. Çalışan kişilerin çalışma ortamları, işyerindeki ilişkileri, statü ve rol belirsizlikleri, hizmet verilen insanlarla yaşanan problemler ve yönetsel olumsuzluklar çalışanların sağlığını bozabilmektedir. Bu olumsuz koşulların uzun süre devam etmesi son zamanlarda sıkça gündeme gelen tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Gökçekan, 2007).

Tükenmişlik hem birey için hem de içinde bulunduğu örgüt için üzerinde durulması ve tedbir alınması gereken bir konudur. Tükenmişlik araştırmalarına önemli katkı sağlayanlardan biri olan Cherniss (1980), tükenmişliği, aşırı stres ya da doyumsuzluğa karşı bir tepki olarak kişinin kendini geri çekmesi diye tanımlar. Tükenmişliğe maruz kalan kişi gerek yapmakta olduğu işe gerekse de, hizmet verdiği bireylere ve birlikte çalıştığı kişilere karşı olumsuz bir tutum içinde olabilir, işe geç gelme veya hiç gitmeme, iş saatlerinde molaları uzatma, fiziksel rahatsızlık, sağlık nedeniyle sürekli izin alma, verilen görevi zamanında ve istenen şekilde yerine getirmeme veya sorumluluk almaktan kaçma, sigara ve alkol tüketiminde artış gibi bir takım sorunlar yaşayabilir (akt. Seçer, 2011).

Tükenmişlik iş ortamında umduğunu bulamayan bir kişinin içine düştüğü bitkinlik veya asabiyet hali olarak tanımlanabilir. Pines ve Aronson (1981), tükenmişliği fiziksel tükenme, çaresizlik ve umutsuzluk hissi, duygusal tükenme, olumsuz benlik kavramı, işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar geliştirme gibi belirtilerin ağırlıklı olduğu bir rahatsızlık olarak tanımlamışlardır. Gold (1984), tükenmişlik belirtilerinin, depresyon belirtilerine benzediğini söylemektedir. Umutsuzluk, çaresizlik, boşluğa düşme ve hüznün duyguları gibi belirtilerin gerek depresyon ve gerekse de tükenmişlikte en çok göze çarpan belirtiler olduğunu belirtmiştir. Ayrıca tükenmişliği bir bireyin sosyal anlamda bir işle ilgili stresi yaşaması sonucunda ortaya çıkan bir olumsuzluk olarak tanımlamıştır.

Tükenmişliğin hiçbir düzeyi herhangi bir insan için önerilmezken stresin her insanda belli bir düzeyde bulunmasının yararlı olduğu uzmanlarca vurgulanmaktadır. Çünkü stresin belli bir düzeyde olmasının insanları amaçlanan davranışı gösterme ya da hedeflerine uygun davranışta bulunma hususunda tetikleyici ve harekete geçirici rolü olduğu belirtilmektedir. O nedenle her insanda belli bir düzeyde stres bulunması yararlı görülmektedir. Ancak bu stres seviyesinin aşırı boyutlara ulaşması veya çok düşük olması bireyin beklenen davranıştan uzak davranışlar göstermesine sebep olabilmektedir. Aynı şekilde tükenmişliğin de aşırı boyutlara ulaşması bireyden beklenen hizmet ve iş veriminin karşılanamamasına neden olabilmektedir. (Balcı, 2000). Tükenmişliğin tanımları çeşitlilik gösterse de Maslach (1982) bu tanımlarda ortak biçimde yer verilen üç tükenmişlik boyutu olduğunu belirtmektedir. Bunlar; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt boyutlarıdır.

Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcıdır. Duygusal tükenmede, çalışanlar kendilerini yorgun, duygusal yönden aşırı yıpranmış ve yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanların sorunlarını çözmeye hususunda güçsüz hisseder ve bu güçsüzlüğü yenmek için insanlardan kaçış yolunu kullanır. İnsanlardan kaçışın sonunda geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olmayan duygular duyarsızlaşmayı oluşturur. Duyarsızlaşan birey, hizmet sunduğu insanlara bir nesneymiş gibi davranır, onları duygusuz ve çıkarıcılık suçlar, olumsuz ve alaycı tutumlar sergiler. Örneğin; duyarsızlaşan bir öğretmenin gözünde öğrenciler, “aptal”, “bir şeyden anlamaz”, “çıkarıcı”, “her an aldatmaya hazır”, “kahrolası birileri” olarak görünebilir. Duyarsızlaşma bireyin canlılığını en aza indirir. Etkili performans göstermesi gerektiği yerde adeta işle ilgisi kesilir. Düşük kişisel başarı hissi ise, kişinin kendisini olumsuz değerlendirmesidir. Duygusal tükenmişlik yaşayan ve insanlara karşı duyarsızlaşmış bir birey aynı zamanda kendisine karşı olan güvenini de yitirmiştir. Kendisini kimsenin sevmediğine ve önemsemediğine kanaat getirir ve hizmet sunduğu insanlara karşı yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir. Bu duygu bireyin kendisine olan saygısını zedeler.

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında bireysel veya örgütsel nedenler rol oynamaktadır. Bireysel nedenler; kişinin işini isteyerek seçip seçmemesi, her şeyi mükemmel yapma isteği, bireyin olaylara karşı esnek olmaması, bireyin özel hayatında yaşayabileceği problemler, yeterlilik algısı vb. olarak sıralanabilir. Örgütsel nedenler ise katı kurallar, rol belirsizliği, rol çatışması, ağır iş yükü, iş ile ilgili aşırı beklentiler, ekonomik durum, problem çözme ve iletişim becerileri, örgütsel atmosfer, mesleki kıdem, çalışılan yerleşim yeri, takdir görüp görmeme durumu vb. olarak sıralanabilir. Tükenmişlik sendromuna maruz kalan bireylerde fizyolojik (kronik baş ağrısı, yorgunluk, sindirim sistemi problemleri, kilo kaybı, uykusuzluk, bitkinlik hissi, enerji kaybı, kronik soğuk algınlığı), davranışsal (hatalar yapma, bazı şeyleri erteleme yada sürüncemede bırakma, işe geç gelme, izinsiz olarak yada hastalık nedeni ile işe gelmeme, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğinde bozulma, işte ve iş dışındaki ilişkilerde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara ve hizmet verilen kişilere karşı alaycı bir tavır sergileme, işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme, kuruma ilginin kaybı), duygusal (ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik, engellenmişlik, sabırsızlık, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, karar vermekte yetersizlik gibi) problemlerden biri veya birden fazlası görülebilir (Cankara, 2008).

Ross ve Altmaier (1989), danışma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların sosyal destek ile iş stresi arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda sosyal destek ve iş stresinin tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ve meslektaşları ile yöneticilerinden sosyal destek alan kişilerin daha az tükenmişlik ve iş stresi yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Schwab ve Jackson (1986) lise öğretmenlerinin işle ilgili karşılanamayan beklentilerinin tükenmişlik ile ilişkili olmadığını ancak duygusal tükenme boyutunun güçlü bir biçimde rol çatışması ile ilişkili olduğunu ve öğretmenlerin destekleyici bir çevre içinde olmasının kişisel başarı düzeylerini olumlu yönde etkilediğini belirlemiştir.

Mills ve Huebner (1998) okul psikologlarının örgütsel stres kaynakları ile tükenmişlik arasındaki ilişki inceledikleri araştırma sonucunda okul psikologlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin mesleki stres kaynakları ile ilişkisi, düşük kişisel başarı

hissi puanlarına göre daha güçlü çıktığı görülmüştür. Mazur ve Lynch (1989) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile kişilik özellikleri, denetim odağı ve okul organizasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda denetim odağı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Özellikle dıştan denetimli olan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Tümekaya,1996).

Özer (1998), psikolojik danışmanların en fazla düşük kişisel başarı hissi alt boyutunda tükenmişlik yaşadıklarını, Seğmenli (2001), en fazla tükenmişliğin “23-30” yaş arasındaki psikolojik danışmanlarda ve “1-5” yıllık çalışma kıdemine sahip olanlarda görüldüğünü ve tükenmişliğin düşük kişisel başarı hissi alt boyutunda yaşandığını tespit etmiştir. Çoban ve Hamamcı (2008) tarafından stresle başa çıkma grup rehberlik programının psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerine etkisini inceledikleri çalışmanın sonucunda deney grubundaki psikolojik danışmanların kişisel başarısızlık düzeylerinin anlamlı düzeyde azaldığı belirlenmiştir.

Karçay (2008) tarafından psikolojik danışmanların tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda alan mezunu ve alan dışı mezunu olma değişkeninde mesleki yeterlilik ve iş doyumunu açısından bir farklılaşma olmadığı, çalışılan okul türü ve eğitim düzeyi değişkenlerinin mesleki yeterlilik üzerinde anlamlı yordayıcı değişkenler olduğu tespit edilmiştir. İkiz (2010) tarafından psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan araştırma sonucunda psikolojik danışmanların cinsiyete ve yaşa göre tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olmadığı, psikolojik danışmanlarda tükenmişlik düzeyinin çalıştığı kuruma, kaç yıldır çalışıyor olduğuna ve kişisel yeterlik algısına göre farklılaştığı saptanmıştır. Girgin (1995), ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarını incelediği araştırmasında, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığını, medenini durum ve çocuk sayısının tükenmişliği etkilemediğini tespit etmiştir.

Bulut (2007) tarafından psikolojik danışmanların, yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik

düşünceleri arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sonucunda yaşa göre, "sosyal destek arama" alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve becerileri ile kendini yeterli olarak algılayan psikolojik danışmanların kendini yeterli algılamayanlara göre, "problem çözme" ve "yaşam doyumu düzeyleri" yüksek bulunmuştur. "yaşam doyumu" ile "olumsuz otomatik düşünme" ve "kaçınma" arasında negatif yönde; "kaçınma" ile "olumsuz otomatik düşünceler arasında" da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hamamcı (2005) psikolojik danışmanların mesleki gelişimleri ve mesleki doyumları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Mesleki gelişim etkinliklerinden konferans ve seminerlere katılma, mesleki konuları meslektaşlarla tartışma, ilgili yayınları okuma ve cinsiyet mesleki doyumun önemli yordayıcıları olarak bulunmuştur.

Psikolojik danışmanlar, görev yapmakta oldukları kurumlarda mesleki anlamda yetersiz kalabilir, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesi aşamasında idareci, öğretmen, öğrenci ve veliler ile bir takım sorunlar yaşayabilir, kendini yenileme ve geliştirme konusunda isteksiz davranabilirler. Tüm bu sorunlar psikolojik danışmanların tükenmişlik sendromunu daha fazla yaşamasına neden olabilir. Tükenmişliğe neden olan bu

Yöntem

Betimsel bir çalışma olan araştırmanın evrenini, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Erzurum il merkezi ve ilçelerinde görev yapmakta olan 430 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenine ilişkin bilgiler Erzurum Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğünden

Maslach Tükenmişlik Envanteri

Bu çalışmada veriler Maslach tükenmişlik envanteri ve kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Maslach tükenmişlik envanteri, tükenmişlik konusunda otorite olarak kabul edilen Christina Maslach (1981) tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilen bu envanter "Maslach Burnout Inventory" adıyla literatüre geçmiştir. Envanter Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere 3 alt boyut ve 22 maddeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme alt boyutu 9 maddeden, duyarsızlaşma alt boyutu 8 maddeden, düşük kişisel başarı hissi

etmenler üzerinde durulmaz ise tükenmişlik sendromu zincirleme etkiler ile çoğalır ve içinden çıkılmaz bir hal alabilir. Ülkemizde çeşitli meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça fazla olmasına karşın eğitimciler ve özellikle psikolojik danışmanlar üzerinde tükenmişlik konusu üzerine yeterince çalışma yapılmamıştır.

Günümüz çağdaş eğitim anlayışı ve Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde işlevi son derece önemli olan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin eğitim kurumlarımızdaki uygulayıcıları olan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini saptamayı amaçlayan bu çalışmadan elde edilecek sonuçların psikolojik danışmanlara, akademisyenlere, araştırmacılara ve konunun diğer ilgililerine önemli derece de yarar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca bu araştırmanın sonuçları psikolojik danışmanlar üzerine yapılmış olan az sayıdaki araştırma bulgularına yenilerinin eklenmesi, bundan sonraki süreçte psikolojik danışmanlar üzerine yapılacak olan araştırmalara ışık tutması, psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre göstermiş olduğu değişimin belirlenmesi ve psikolojik danışmanlık mesleğini seçmek isteyen bireyler için bu mesleğin sorunları ile ilgili bilgi sunulmasını sağlaması açısından önemlidir.

alınmıştır. Çalışma grubunu, adı geçen evrenden seçkisiz olarak belirlenen 147 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Örneklem grubu 69'u erkek ve 78'i bayan psikolojik danışmandan oluşmaktadır.

alt boyutu ise 5 maddeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği yada işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde davranışlarını tanımlar. Düşük kişisel başarı hissi alt ölçeği ise, işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar.

Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği

Ölçeğin yapı geçerliliği faktör yapısının incelenmesi yoluyla ele alınmıştır. Bu amaçla yapılan faktör analizi önce 5 doğal faktör ortaya koymuşsa da bunların üç faktörde yığıldığı

Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenirliği

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin güvenirliliği iç tutarlık Cronbach's katsayısıyla saptanmıştır(N=1316). Skalalar için güvenirlilik katsayıları ve ölçmenin standart hataları aşağıdadır. Güvenirlilik katsayısı duygusal tükenme için .90, duyarsızlaşma için .79, kişisel başarısızlık için .71, ölçmenin standart hatası ise

gözlenmiştir. Bu faktörler: 1- Duygusal Tükenme, 2- Duyarsızlaşma, 3- Düşük Kişisel Başarı Hissi, alt faktörleridir (akt. Izgar, 2001).

duygusal tükenme için 3.80, duyarsızlaşma için 3.16, kişisel başarısızlık için 3.73 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerliliği ve güvenirliliğinin yeterli düzeyde olduğu ve tükenmişliği ölçmek amacıyla kullanabileceği söylenebilir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri Puanlarının Yorumu

Duygusal tükenme alt ölçeğinde 28 ve üzeri puanlar “yüksek tükenmişlik” olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 22-27 arasında değişiyor ise “normal”, 0-21 arasında ise “düşük” düzeyde kabul edilmektedir. Duyarsızlaşma, alt ölçeğinde 15 ve üzeri puanlar “yüksek tükenmişlik” olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 12-14 arasında değişiyor ise

“normal”, 0-11 arasında ise “düşük” düzeyde kabul edilmektedir. Kişisel başarısızlık alt ölçeğinde ise 0-26 arasındaki puanlar “yüksek tükenmişlik” olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 27-32 arasında değişiyor ise “normal”, 33 ve üzerinde ise “düşük” düzeyde kabul edilmektedir (Çam,1992).

Verilerin toplanması ve analizi

Veriler psikolojik danışmanlara doğrudan ulaşılarak toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde t testi ve tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) kullanılmış olup, tüm işlemler SPSS 16.00 paket programı ile yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin doğum yeri, yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve

çalışılan okul ortamından memnuniyet duyma değişkenlerine göre elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Psikolojik Danışmanların Doğum Yeri Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve ANOVA Değerleri

Tükenmişlik	N	\bar{X}	S.S	S.D	F	P
Köy	33	24,606	8,06590			
Kasaba	42	24,047	7,47011	3-143	,035	,991
Duygusal Tükenmişlik	İlçe	36	24,361	7,73176		
	İl	36	24,166	8,02318		

Duyarsızlaşma	Köy	33	10,8788	3,71448	3-143	1,455	,229
	Kasaba	42	12,5714	4,01912			
	İlçe	36	12,5278	4,03192			
	İl	36	11,7222	3,96853			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Köy	33	26,9394	7,24974	3-143	,123	,946
	Kasaba	42	26,5000	6,23229			
	İlçe	36	25,9167	8,17444			
	İl	36	26,3889	6,49077			

Tablo 1 incelendiğinde psikolojik danışmanların duygusal tükenmişlik düzeyleri ile doğum yeri arasındaki farkın ($F_{(3-143)} = ,035, P < 0.05$), duyarsızlaşma düzeyleri ile doğum yeri arasındaki farkın ($F_{(3-143)} = 1,455, P < 0.05$), ve düşük kişisel başarı hissi düzeyleri ile doğum yeri arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F_{(3-143)} = ,123, P < 0.05$). İlgili

literatürde doğum yeri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi sorgulayan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Elde edilen araştırma verilerinden hareketle psikolojik danışmanların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin doğum yerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 2. Psikolojik Danışmanların Cinsiyet Değişkenine göre Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve t testi Değerleri

Tükenmişlik	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S	T	P
Duyusal Tükenmişlik	Erkek	69	25,4058	7,61059	1,673	,097
	Kadın	78	23,2821	7,74412		
Duyarsızlaşma	Erkek	69	12,4783	3,80251	1,460	,146
	Kadın	78	11,5256	4,06992		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Erkek	69	25,1594	6,96129	-2,099	0,38
	Kadın	78	27,5513	6,83886		

Tablo 2 incelendiğinde psikolojik danışmanların cinsiyet özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığın t testi ile test edilmesi sonucunda cinsiyet ile duygusal tükenmişlik arasında ($t_{143} = 1,673, p = 0,097$), cinsiyet ile duyarsızlaşma arasında ($t_{143} = 1,460, p = 0,146$), ve cinsiyet ile düşük kişisel başarı hissi düzeyi arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir ($t_{143} = -2,099, p = 0,38$).

Pretty, McCarthy ve Catano (1992), ve Greenglass ve Burke (1988) iş ortamında kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığını kadınların düşük kişisel başarı hissi düzeyinde erkeklerin ise

duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Ergin (1995), bayanlar ile erkekler arasında tükenmişlik alt boyutları ve yaşanan stres bakımından önemli farklılıklar saptamıştır. Duygusal tükenmişlik açısından erkeklerin kadınlara oranla daha iyi bir duruma sahip olduğunu, düşük kişisel başarı hissi alt boyutunda ise kadınların erkeklere oranla daha iyi bir duruma sahip olduğunu tespit etmiştir. Ancak yaptığımız araştırma verileri psikolojik danışmanların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 3. Psikolojik Danışmanların Medeni Durum Değişkenine göre Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve ANOVA Değerleri

Tükenmişlik	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S	S.D	F	P
Duygusal Tükenmişlik	Evli	90	24,4556	7,73459			
	Bekar	45	23,3333	7,67523	2-144	,854	,428
	Boşanmış, dul, ayrı	12	26,5000	7,99432			
Duyarsızlaşma	Evli	90	11,9000	3,8861			
	Bekar	45	12,4222	4,31429	2-144	,799	,452
	Boşanmış, dul, ayrı	12	10,8333	3,06989			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evli	90	26,4556	7,16603			
	Bekar	45	27,2000	5,49214	2-144	1,466	,234
	Boşanmış, dul, ayrı	12	23,3333	9,84732			

Tablo 3 incelendiğinde psikolojik danışmanların medeni durum özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığının tek yönlü varyans analizi ile test edilmesi sonucunda medeni durum ile duygusal tükenmişlik ($F_{(2-144)} = ,854, P = ,428$), medeni durum ile duyarsızlaşma ($F_{(2-144)} = ,799, P = ,452$), ve medeni durum ile düşük kişisel başarı hissi arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F_{(2-144)} = 1,466, P = ,234$). Bu verilerden hareketle psikolojik danışmanların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin medeni durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığını söyleyebiliriz. Torun

(1995), sosyal desteğin artması ve aile içi ilişkilerin uyumlu olması durumunda tükenmişliğin azaldığını, tersi bir durumda ise tükenmişliğin arttığını, Girgin (1995), Altıntaş (1997), teknik öğretmenlerin; Seğmenli (2001), psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma bulgularımız da literatürde yapılan benzer çalışmalara paralellik göstermektedir. Araştırma verileri psikolojik danışmanların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 4. Psikolojik Danışmanların Yaş Değişkenine göre Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve ANOVA Değerleri

Tükenmişlik	Yaş	N	\bar{X}	S.S	S.D	F	P
Duygusal Tükenmişlik	21 – 30	72	23,4444	7,65615			
	31 – 40	21	23,4762	7,42037			
	41 – 50	39	26,6410	7,37166	3-143	1,678	,174
	51 üstü	15	23,2667	8,85169			
Duyarsızlaşma	21 – 30	72	12,63891	3,835734,			
	31 – 40	21	10,6667	4,01663			
	41-50	39	12,25641	3,596183	3-143	3,041	,031
	51 üstü	15	9,8667	4,59606			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	21-30	72	25,7639	6,75005			
	31-40	21	24,9524	9,27619			
	41-50	39	27,7692	6,29729	3-143	1,343	,263
	51 üstü	15	28,2000	5,65938			

Tablo 4 incelendiğinde psikolojik danışmanların yaş özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığının tek yönlü varyans analizi ile test edilmesi sonucunda yaş

ile duygusal tükenmişlik arasında ($F_{(3-143)} = 1,678, P = ,174$), ve yaş ile düşük kişisel başarı hissi arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı ($F_{(3-143)} = 1,343, P = ,263$), ancak yaş ile

duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F_{(3-143)}=3,041$, $P=,031$). Bu farkın hangi ortalamalar

arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc LSD testi yapılmıştır.

Tablo 5. Psikolojik Danışmanların Duyarsızlaşma Düzeyleri ile Yaşları Arasındaki Farka İlişkin Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Yaş (I)	Yaş (j)	Ortalamalar Arası Fark	Standart Hata	Önem Düzeyi
21 – 30	31 – 40	1,97222*	,96264	,042
	41 – 50	,38248	,77173	,621
	51 ve üstü	2,77222*	1,10166	,013
31 – 40	21 – 30	-1,97222*	,96264	,042
	41 – 50	-1,58974	1,05059	,132
	51 ve üstü	,80000	1,31219	,543
41 – 50	21 – 30	-,38248	,77173	,621
	31 – 40	1,58974	1,05059	,132
	51 ve üstü	2,38974*	1,17929	,045
51 ve üstü	21 – 30	-2,77222*	1,10166	,013
	31 – 40	-,80000	1,31219	,543
	41 – 50	-2,38974*	1,17929	,045

Psikolojik danışmanların duyarsızlaşma düzeyleri ile hangi “yaş” grubu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda “21-30 yaş” grubundaki psikolojik danışmanların ortalamalarının “31-40 yaş” ile “51-üstü yaş” gruplarındaki psikolojik danışmanlara göre daha yüksek olduğu ve bu farkın $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca “31-40 yaş” grubundaki psikolojik danışmanların ortalamalarının “21-30 yaş” grubundaki psikolojik danışmanlara göre daha yüksek olduğu ve bu farkın <0.05 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. “41-50 yaş” grubundaki psikolojik danışmanların ortalamalarının “51 ve üstü yaş” grubundaki psikolojik danışmanların ortalamalarından daha yüksek olduğu ve $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. “51 ve üstü yaş” grubundaki psikolojik danışmanların ortalamalarının “21-30 yaş” grubundaki psikolojik danışmanlar ve “41-50 yaş” grubundaki psikolojik danışmanlara göre daha yüksek olduğu ve $p<0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak “yaş”

psikolojik danışmanların duygusal tükenmişlik ve düşük kişisel başarı hissi düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaz iken, duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. İlgili literatüre bakıldığında Weisberg ve Sagie (1999) ve Sucuoglu ve Kuloğlu (1996), öğretmenlerde yaş ile özellikle duyarsızlaşma Özer (1998) ve Seğmenli (2001) ise psikolojik danışmanlarda bizim araştırma bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır.

Duyarsızlaşma, insanlardan kaçışın sonunda geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olmayan duyguların gelişmesidir. Duyarsızlaşan birey, hizmet sunduğu insanlara bir nesneymiş gibi davranır, onları duygusuz, olumsuz ve alaycı tutumlar sergiler. Gerek literatüre ilişkin veriler ve gerekse de bizim araştırma verilerimizden hareketle özellikle 21-30 yaş ve 51-üstü yaş grubunda bulunan psikolojik danışmanların duyarsızlaşma düzeylerinin diğer yaş grubunda bulunan psikolojik danışmanlara kıyasla anlamlı olarak farklılaştığını söyleyebiliriz

Tablo 6. Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdem Değişkenine göre Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve ANOVA Değerleri

Tükenmişlik	M. Kıdem	N	\bar{X}	S.S	S.D	F	P
Duygusal Tükenmişlik	0-1 Yıl	81	23,5309	8,11031			
	1-5 Yıl	36	23,6111	7,14454			
	6-10 Yıl	9	29,4444	6,18690	4-142	1,679	,158
	11-22 Yıl	18	25,6667	7,30028			
	22 ve üstü	3	28,6667	5,77350			
Duyarsızlaşma	0-1 Yıl	81	11,7037	3,83551			
	1-5 Yıl	36	13,1389	3,95079			
	6-10 Yıl	9	10,6667	3,12250	4-142	1,794	,133
	11-22 Yıl	18	12,1111	4,29622			
	22 ve üstü	3	8,3333	5,77350			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	0-1 Yıl	81	25,8765	7,48228			
	1-5 Yıl	36	27,58332	5,52074			
	6-10 Yıl	9	21,0000	4,21307	4-142	3,095	,018
	11-22 Yıl	18	28,0000	7,06274			
	22 ve üstü	3	34,3333	5,7735			

Tablo 6 incelendiğinde psikolojik danışmanların mesleki kıdem özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığın test edilmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda mesleki kıdem ile duygusal tükenmişlik arasında ($F_{(4-142)}= 1,679, P=,158$) ve mesleki kıdem ile duyarsızlaşma arasında ($F_{(4-142)}= 1,794, P=,133$) anlamlı bir farklılaşma olmadığı ancak mesleki kıdem ile düşük kişisel başarı hissi arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(4-142)}= 3,095, P=,018$). Bu farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post Hoc LSD testine ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir.

$F_{(4-142)}= 1,794, P=,133$) anlamlı bir farklılaşma olmadığı ancak mesleki kıdem ile düşük kişisel başarı hissi arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(4-142)}= 3,095, P=,018$). Bu farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post Hoc LSD testine ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 7. Psikolojik Danışmanların Düşük Kişisel Başarı Hissi Düzeyleri ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki Farka İlişkin Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem (I)	Mesleki Kıdem (j)	Ortalamalar Arası Fark	Standart Hata	Önem Düzeyi
0-1 Yıl	1-5 Yıl	-1,70679	1,35899	,211
	6-10 Yıl	4,87654*	2,38383	,043
	11-22 Yıl	-2,12346	1,76790	,232
	22 ve Üstü	-8,45679*	3,98891	,036
1-5 Yıl	0-1 Yıl	1,70679	1,35899	,211
	6-10 Yıl	6,58333*	2,52843	,010
	11-22 Yıl	-,41667	1,95852	,832
	22 ve Üstü	-6,75000	4,07698	,100
6-10 Yıl	0-1 Yıl	-4,87654*	2,38383	,043
	1-5 Yıl	-6,58333*	2,52843	,010
	11-22 Yıl	-7,00000*	2,76976	,013
	22 ve Üstü	-13,33333*	4,52300	,004
11-22 Yıl	0-1 Yıl	2,12346	1,76790	,232
	1-5 Yıl	,41667	1,95852	,832
	6-10 Yıl	7,00000*	2,76976	,013
	22 ve Üstü	-6,33333	4,23088	,137

22 ve Üstü	0-1 Yıl	8,45679*	3,98891	,036
	1-5 Yıl	6,75000	4,07698	,100
	6-10 Yıl	13,33333*	4,52300	,004
	11-22 Yıl	6,33333	4,23088	,137

Psikolojik danışmanların düşük kişisel başarı düzeyleri ile hangi “mesleki kıdem” grubu arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda “0-1 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının “6-10 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanlar ile “22 yıl ve üstü mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanlara kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

“1-5 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının “6-10 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanlara kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. “6-10 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının diğer bütün mesleki kıdeme sahip olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olduğu ve bu farkın $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. “11-22 yıllık kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının sadece “6-10 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik

danışmanlardan daha yüksek olduğu ve bu farkın $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. “22 yıl ve üstü mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarının sadece “0-1 yıllık mesleki kıdem”e ve “6-10 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu ve bu farkın $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Örmen (1993) uzun yıllardır çalışanlarda tükenmişliğin daha düşük seviyede olduğunu, Altıntaş (1997), Haran ve Özgüven,(1998) teknik öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını, Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000) hekimlerde en fazla “6-10 yıl” kıdeme sahip olanlarda, Özer (1998) ve Seğmenli (2001), psikolojik danışmanlarda en fazla “1-5 yıl” kıdeme sahip olanlarda tükenmişliğin yaşandığını tespit etmişlerdir. Elde edilen bulgular ve ilgili literatür doğrultusunda mesleki kıdemin psikolojik danışmanların düşük kişisel başarı hissi düzeylerini anlamlı olarak etkilediğini söyleyebiliriz.

Tablo 8. Psikolojik Danışmanların Görev Yapılan Okul Ortamından Memnuniyet Duyma Değişkenine göre Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve T Testi Değerleri

Tükenmişlik	Memnuniyet	N	\bar{X}	S.S	T	P
Duygusal	Evet	69	24,4058	6,61059	1,573	,043
Tükenmişlik	Hayır	78	20,2821	6,74412		
Duyarsızlaşma	Evet	69	12,1159	3,90526	,411	,036
	Hayır	78	10,8462	4,03258		
Düşük Kişisel	Evet	69	24,8551	7,95996	-2,623	0,10
Başarı Hissi	Hayır	78	27,8205	5,67003		

Tablo 8 incelendiğinde psikolojik danışmanların okul ortamından memnuniyet duyma durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığın t testi ile test edilmesi sonucunda okul ortamından memnuniyet duyma ile duygusal tükenmişlik arasındaki farkın ($t_{143}=1,573$, $p=043$), okul ortamından memnuniyet duyma ile duyarsızlaşma arasındaki farkın ($t_{143}=,411$, $p=036$) ve okul ortamından memnuniyet duyma durumu ile düşük kişisel başarı hissi arasında ki farkın anlamlı olduğu

görülmektedir ($t_{143}=-2,623$, $p=010$). Seğmenli (2001), psikolojik danışmanlar üzerine Gencer (2002), Dolunay (2002), ve Ross ve Altmaier (1989) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmalarda okul ortamından memnuniyet duyma ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Araştırma sonuçlarımız literatürü desteklemektedir. Bu verilere dayanarak psikolojik danışmanların görev yaptıkları okul ortamına ilişkin memnuniyet duyma durumlarının duygusal tükenme,

duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin doğum yeri değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırma bulguları ve ilgili literatür doğrultusunda köy, kasaba, ilçe veya il merkezinde doğup büyümüş olmanın psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz.

Psikolojik danışmanların cinsiyet özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri üzerine Seğmenli (2001), Başören (2005), Oğuzberk ve Aydın (2009) tarafından yapılan benzer çalışmalar ve öğretmenler üzerine Pretty, McCarthy ve Catano (1992), ve Greenglass ve Burke (1988) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyet ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma bulguları ve ilgili literatür doğrultusunda cinsiyetin psikolojik danışmanların tükenmişlik yaşamlarında belirleyici bir faktör olmadığını söyleyebiliriz.

Psikolojik danışmanların medeni durum özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri üzerine Özer (1998), Uslu (1999), Başören (2005) tarafından yapılan çalışmalarda ve öğretmenler üzerine Torun (1995), Girgin (1995), Altıntaş (1997), tarafından yapılan çalışmalarda medeni durum ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını tespit edilmiştir. Araştırma bulguları ve ilgili literatür doğrultusunda medeni durumun psikolojik danışmanların tükenmişlik yaşamlarında belirleyici bir faktör olmadığını söyleyebiliriz.

Psikolojik danışmanların yaş özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı hissi alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı, duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Özellikle “51 ve üstü yaş” grubunda bulunan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin diğer tüm yaş gruplarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmekte olup, bu yaş grubunda bulunan bireylerin yılların vermiş olduğu bir yorgunluk ve emekliliğin yaklaşması gibi

söylenbiliriz.

sebeplerden dolayı tükenmişlik yaşadıkları düşünülmektedir. Ayrıca “21-30” yaş grubunda bulunan psikolojik danışmanların da orta yaş grubu olarak tanımlanacak yaş gruplarına göre daha yüksek bir tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Seğmenli (2001), “Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu çalışmada yaş ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu ve en fazla duyarsızlaşmayı “23- 30 yaş” grubundaki psikolojik danışmanların yaşadığını, Weisberg ve Sagie (1999) ve Sucuoglu ve Kuloğlu (1996), ise öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmalarda yaş ile duyarsızlaşma arasında araştırma bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır. Bu yaş grubunda bulunan psikolojik danışmanların henüz iş hayatına yeni atılmış olmaları ve çalışma hayatının zorlukları ve sıkıntıları ile yeni yeni karşılaşılıyor olmalarının daha fazla duyarsızlaşma yaşamlarına sebep olduğu söylenebilir. Sonuç olarak yaşın psikolojik danışmanların özellikle duyarsızlaşma yaşamlarında belirleyici bir faktör olduğu söylenebilir.

Psikolojik danışmanların mesleki kıdem özellikleri ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı, düşük kişisel başarı düzeyi ile “mesleki kıdem” arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. “0-1 yıllık mesleki kıdem”e sahip olan psikolojik danışmanların düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin diğer mesleki kıdem gruplarına kıyasla anlamlı olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. İlgili literatürde Seğmenli (2001), ve Özer (1998), tarafından psikolojik danışmanlar üzerine yapılan çalışmalarda “1-5 yıl arasında mesleki kıdem”e sahip psikolojik danışmanların özellikle düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin diğer gruplara kıyasla anlamlı olarak farklılaştığını, Örmən (1993), Altıntaş (1997), Haran ve Özgüven,(1998) ve Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000) tarafından öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda da benzer sonuçların alındığı görülmektedir. Elde edilen verilerden hareketle meslek hayatının henüz ilk yıllarında psikolojik danışmanların düşük kişisel başarı hissi alt boyutunda önemli derecede bir tükenmişlik yaşadıklarını ve iş hayatının da kendini kanıtama ve başarılı olma kaygısı taşıdıklarını söyleyebiliriz. Bu durum psikolojik danışmanların düşük kişisel başarı hissi

taşımalarına ve tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilir.

Görev yapılan okul ortamına ilişkin memnuniyet duyma durumu ile psikolojik danışmanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu ve okul ortamından memnuniyet duymanın tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Seğmenli (2001), rehber öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada tükenmişlik ile okul ortamından memnuniyet duyma arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve okul ortamından duyulan memnuniyetsizliğin tükenmişliği etkilediğini ifade etmiştir. Sonuç olarak psikolojik danışmanların görev yaptıkları okul ortamına ilişkin memnuniyet durumları ile yaşayacakları tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Bu bulgular doğrultusunda psikolojik danışmanların yaşadıkları tükenmişlik hususunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

1. Araştırma verileri henüz meslek hayatının başında olan psikolojik danışmanlarda tükenmişliğin önemli ölçüde yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumda özellikle okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan psikolojik danışmanların mesleğe ve çalışma hayatına daha iyi uyum sağlamalarına yardımcı olmaları yararlı olacaktır.
2. Mesleki kıdem olarak 1-5 yıllık kıdeme sahip olanların en fazla düşük kişisel başarı hissi yaşadıkları görülmektedir. Buradan çalışma hayatına yeni başlayan psikolojik danışmanların idealist bir yaklaşımla hareket ettikleri ve ortaya koydukları çalışmalardan yeterince tatmin olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda psikolojik danışmanların gerek staj dönemlerini daha verimli geçirmeleri ve

mesleğe başladıklarında da en az 1 yıl deneyimli bir psikolojik danışmanın yanında görev alarak, deneyim ve tecrübe kazanmaları sağlanmalıdır.

3. Okul ortamına ilişkin olarak duyulan memnuniyet düzeyi ile yaşanan tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmesinden dolayı psikolojik danışmanların mesleklerini icra ederken karşılaşılabilecekleri ve tükenmişliğe sebep olabilecek olumsuz durumlara karşı ilgili kurum ve kuruluşların (MEB, RAM ve Okul yöneticileri vs.) gerekli tedbirleri almaları gerekmektedir. Okul ortamı bireylerin huzurla çalışabilecekleri ortamlar olmalıdır.
4. Psikolojik danışmanların tükenmişlik konusunda bilgilendirilmeleri ve tükenmişlik yaşadığı tespit edilen psikolojik danışmanların ihtiyaç duydukları tedaviye başvurmaları için teşvik edilmeleri sağlanmalıdır.
5. Rehberlik ve araştırma merkezlerinin okul rehberlik servisleri ile daha etkin bir iş birliği yapması ve psikolojik danışmanların kendilerini yenileme ve geliştirmelerinde öncü bir rol alması sağlanmalıdır.
6. Psikolojik danışmanların mesleki gelişimine katkıda bulunabilecek hizmet içi kurslar yaygınlaştırılmalıdır.
7. Mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların iş hayatına daha hızlı uyum sağlamaları için okul yöneticileri daha etkin davranmalıdır.
8. Benzer araştırmalar daha geniş örneklem grupları üzerinde ve daha farklı değişkenler açısından incelenebilir.

Kaynakça

- Altıntaş, E. (1997). *Teknik Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler ve Yordayıcı Değişkenler*, 4. Ulusal eğitim bilimleri kongresi, 10-12 Eylül 1997, Eskişehir.
- Balci, A. (1983). *Etkili Okul, Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Yavuz Dağıtım.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bulut, N. (2007). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa çıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 27, 1-13.

- Cankara, A. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinde ki Tükenmişlik Düzeyinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cherniss, C. (1988). Observe Supervisory Behavior and Teacher Burnout in Special Education. *Journal of Educational Research*, 54(5), 449-454.
- Çam, O. (1989). *Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, A. ve Hamamcı, Z. (2008). Stresle Başa Çıkma Programının Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi. *İlköğretim-Online*, 7(3), 600-613.
- Dolunay, B. (2002). Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Ankara Üniversitesi tıp fakültesi mecmuası*. 55 (1), 51-62.
- Ergin, C. (1992). Akademisyenlerde Tükenmişlik Ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12, 37-50.
- Gencer, A. (2002). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Girgin G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi Ve Bir Model Önerisi: İzmir İli Kırsal Ve Kentsel Yöre Karşılaştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gold, Y. (1991). The Relationship of Scores on the Educational Burnout Among Public Secondary School Teachers in Northeast Tennessee. *Dissertation Abstract International*, 58 (3), 690.
- Gökçakan, S., ve Murat, M. (2007). *Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Hizmet Sürecinde Tükenmişliğin Gelişimine Yönelik Bir Haritalama Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenglass, E., ve Burke, R. (2001). Workload and Burnout in Nurses. *Journal of community & applied social psychology*, 11, 211-215.
- Hamamcı, Z. ve İnanç, N. (2005). Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Gelişim ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-44.
- Haran, S. ve Özgüven, H. ve Ölmez, Ş. (1998). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri ve Ankara Numune Hastanesinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri. *Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama Ve Araştırma Merkezi Kriz Dergisi*, 6(1):75-79
- Karçkay, A. (2008). Farklı Eğitim Programı Mezunu Psikolojik Danışmanların Mesleki Yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 24-35.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 49-57.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 73, 81-100.
- Maslach, C. ve Florian, V. (1988). Burnout, Job Setting, and Self-Evaluation among Rehabilitation Counselors. *Rehabilitation Psychology*, 33(2), 85-93.
- Mills, L.B. ve Huebner S.E. (1998). A Prospective Study of Personality Characteristic, Occupational Stressors, and Burnout among School Psychology Practitioners. *Journal of School Psychology*, 36(1), 103- 120
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri, Sonuçları ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- İkiz, E. (2010) Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.
- Uslu, M. (1999). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2009). Ruh Sağlığı Çalışanlarında Tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11, 67-179.
- Özer, R. (1998). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pines, A. ve Eliot A. (1983). Combatting Burnout. *Children and Youth Services Review*. 3, 263-273.
- Pretty, G. ve Mary, M., Catano, H. (1992). Psychological Environments And Burnout: Gender Considerations Within The Cooperation. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 01-711.
- Ross, R. ve Altmaier, E. (1989). Job Stress, Social Support, and Burnout among Counseling Center Staff. *Journal of Counseling Psychology*. 36(4), 464-470.
- Schwab, L. ve Jackson, R. (1986). Educator burnout: Sources and Consequences. *Educational Research Quarterly*, 10, 3.
- Seçer, İ. (2011). *Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(13), 10-36, 44-60.
- Torun, A. (1995), *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Weisberg, J. ve Sagie, A. (1999). Teachers' Physical, Mental, Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of psychology*, 133 (3), 333-339.

Extended Summary

Burnout can be defined as the situation in which someone who cannot get what s/he expects in the work environment has fallen into a state of fatigue or nervousness. Burnout is a matter which should be taken precautions and put emphasis on for the individual and the organization in which the person is included. A person who is in a state of burnout can show negative attitude to the people to whom s/he serves and with whom s/he works and/or to the

work s/he has done. The person should have some problems such as being late for work or never going to work, taking long breaks during work-time, physical discomfort, constantly taking days off because of health issues, not doing the task as desired and on time, avoiding taking responsibilities, increase in consuming alcohol and smoke.

Personal and organizational factors play an important role in the emergence of burnout

syndrome. Personal factors can be described as the person's choosing his/her job intentionally or unintentionally, the desire to do everything perfectly, person's not being flexible to the events, the problems the person encounters in his/her private life, the perception of competence, etc. Organizational factors can be described as strict rules, role ambiguity, role conflict, heavy workload, work-related over-expectations, economic situation, problem solving and communication skills, organizational atmosphere, occupational seniority, working place, being or not being appreciated, etc. One or more of the problems such as physiologic (chronicle headache, burnout, digestive system problems, weight loss, insomnia, feeling of fatigue, energy loss, and chronicle cold), behavioral (making mistakes, postponing or sidestepping things, coming late for work, not coming to work without permission or because of sickness, tendency to quit work, degradation in the quality of service, failure in the relations in or off work, increase in injuries and accidents, being sarcastic to the colleagues and the people served, spending time on different things except work, loss of interest to the organization), emotional (sudden anger explosions, constant anger, feelings of loneliness and desperation, helplessness, frustration, impatience, decreased self-esteem, feeling of worthlessness, excessive sensitivity to criticism, inability to decide) occur in the individuals who are in the state of burnout syndrome. Psychological consultants may be insufficient in the work place in the sense of occupational. They may encounter some problems with managers, teachers, students and parents during the guidance and psychological counseling services. They may be reluctant to self-improvement and self-renewal. All these problems should cause psychological consultants to experience the burnout syndrome more. If the reasons which cause burnout were not considered, burnout syndrome would increase continuously and would not be solved.

A number of conditions should be formed for psychological consultant to focus on their work and to be efficient. Both physical and psychological conditions are important factors in psychological consultants for focusing on their job. In this respect, the purpose of this research is to determine the level of the burnout in terms of various variables by taking the psychological consultants' view and to develop solutions based on the findings of the research. This research is made to examine the psychological consultants' level of burnout according to, occupational seniority variables, the satisfaction of the school environment in which they work, birth place, gender, marital status and age. The research is carried out with 127 individuals who were randomly chosen from the counselors working in Erzurum city center and its districts in 2010-2011 academic years. The research data is collected with the Maslach Burnout Inventory which is developed by Maslach (1981) and is adapted to Turkish by Ergin (1992). The data about the variables concerning the psychological consultants is collected with 'Personal Information Form' prepared by the researcher. t test technique and one-way variance analysis is used in the statistical analysis of the data. As a result of the research, it is determined that there is no meaningful differentiation between psychological consultants' burnout levels and the variables of gender, birth place and marital status; there is a meaningful differentiation in the sub-dimensions of depersonalization in the counselors in '21-30 age' group in terms of age variable; there is a meaningful differentiation in sub-dimensions of the sense of low-self-achievement in the counselors who have "22 years or over" seniority in terms of occupational seniority variable; there is a meaningful differentiation in sub-dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and low-self-achievement in terms of school environment where they work. These results are discussed and necessary suggestions are made.