



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
ANA BİLİM DALI
LİSELERDE ÇALIŞAN OKUL PSİKOLOJİK
DANIŞMANLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

Gamze EFE KOÇAK
YÜKSEK LİSANS TEZİ

LEFKOŞA

2014



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
ANA BİLİM DALI
LİSELERDE ÇALIŞAN OKUL PSİKOLOJİK
DANIŞMANLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

Gamze EFE KOÇAK
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
YRD. DOÇ. DR Yeliz AKINTUĞ

LEFKOŞA

2014

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Gamze EFE KOÇAK' ın 'KKTC'de Devlete Bağlı Liselerde Çalışan Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeyleri' başlıklı tezi 24.06.2014 tarihinde jürimiz tarafından Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Doç. Dr. Zehra ALTINAY GAZİ

Üye: Yrd. Doç. Dr. Ahmet GÜNEYLİ

Üye: (Danışman) Yrd. Doç. Dr. Yeliz AKINTUĞ

Onay

Yukarıda imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

24/06/2014

ÖZET

Bu araştırma, KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete, eğitim durumuna, medeni duruma, mesleki kıdem yılına, yaşına, görev yapılan kurumdaki öğrenci sayısına, okul psikolojik danışmanı kadrosuna, üstlerinden takdir görmesine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, KKTC’de tüm illerdeki ve ilçelerdeki devlete bağlı liselerde görev yapan 48 rehber öğretmen üzerinde yapılmıştır. Tükenmişlik durumlarını belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”; kişisel bilgiler için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin; cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem yılı, okuldaki okul psikolojik danışmanlık kadrosu sayısı ve yaş değişkenlerine göre tükenmişlikle istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ancak çalışılan okuldaki öğrenci mevcudu ve üstlerinden takdir görme durumuna göre anlamlı bir fark görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Tükenmişlik

ABSTRACT

This research aims to determine whether the school counselors level of burnout in secondary schools which is connected to government differs or not in respect of sex, education status, marital status, age, service period, , the number of students in the school, the number of school counselor staff, the level of appreciation by their superiors and the main reason in performing their profession. The research is conducted 48 school counselor who work in government secondary schools and in all province and county. In order to compare the burnout levels “Maslach Burnout Inventory”, which is improved by Maslach & Jackson (1981) and adopted to Turkish by Ergin, has been used to identify the burnout levels. To collect personal information used to ‘Personal Information Questionnaire’ which provided by researcher. According to the research findings; there is no effect to school counselors level according to sex, education status, marital status, age, service period, the number of school counselor staff but there is a meaningful results between burnout and the number of students in the school, level of appreciation their superiors the main reason in performing their profession.

Key Words: Psychological Counseling and Guidance, Burnout

İÇİNDEKİLER

Jüri Üyelerinin İmza Sayfası	i
Türkçe Özet	ii
İngilizce Özet	iii
İçindekiler	iv
Tablo Listesi	vii
Şekil Listesi	viii
Teşekkür	xi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1 Problem Durumu	1
1.2 Problem Cümlesi	4
1.2.1 Alt Problemler	4
1.3 Araştırmanın Amacı	5
1.4 Araştırmanın Önemi	5
1.5 Sayıtlılar	7
1.6 Sınırlılıklar	7
1.7 Tanımlar	7
1.8 Kısaltmalar	8

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Çalışma Alanları	9
2.1.1 Doğrudan Hizmetler	12
2.1.2 Dolaylı Hizmetler	14
2.3 Okul Psikolojik Danışmanlarının Alanda Yaşadıkları Sorunlar	16

2.2.1 Eksik Görev Tanımı	16
2.2.2 Rehber Öğretmenlerin Sayıca Yetersizliği	17
2.2.3 Araç Gereçlerin Yetersizliği	18
2.2.4 Rehber Öğretmenlerin Lisanstaki Eğitimlerinin Pratikte Yetersiz Kalması ..	20
2.2.5 Mesleki Tükenmişlik	21
2.3 Tükenmişlik	22
2.3.1 Tükenmişliğin Boyutları	23
3.2 Tükenmişliğin Sebepleri	24
2.3.3 Kişisel Tükenmişlik Sebepleri	24
2.3.4 Örgütsel Nedenler	25
2.3.5 Tükenmişliğin Belirtileri	26
2.3.6 Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri	26
2.3.7 Tükenmişliğin Duygusal Belirtileri	27
2.3.8 Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri	27
2.4 Tükenmişlik Sendromu Modelleri	28
2.4.1 Maslach Tükenmişlik Modeli	28
2.4.2 Cherniss Tükenmişlik Modeli	30
2.4.3 Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	31
2.4.4 Scott Meier Tükenmişlik Modeli	32
2.4.5 Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	34
2.4.6 Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	35
2.5 Tükenmişliğin Sonuçları	35
2.6 Tükenmişlik ile Mücadele Yöntemleri	36
2.6.1 Tükenmişlikle Bireysel Olarak Başa Çıkma Yolları	36
2.6.2 Tükenmişlikle Kurumsal Olarak Başa Çıkma Yolları	37
2.7 Tükenmişlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	38

2.8 Tükenmişlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	44
--	----

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli	46
3.2 Evren ve Örneklem	46
3.3 Verilerin Toplanması	49
3.3.1 Veri Toplama Araçları	49
3.3.1.1 Kişisel Bilgi Formu	49
3.3.1.2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	49
3.3.1.3 Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlarının Yorumlanması	51
3.4 Verilerin Değerlendirilmesi	51
3.5 Araştırmanın Etik Yönü	52

BÖLÜM 4

BULGULAR

4.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular	53
4.2 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular	54
4.3 Medeni Durum Değişkenine Göre Bulgular	55
4.4 Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Bulgular	56
4.5 Yaş Değişkenine Göre Bulgular	57
4.6 Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Bulgular	58
4.7 Okul Psikolojik Danışman Kadrosu Değişkenine Göre Bulgular	61
4.8 İş yerinde Takdir Görme Değişkenine Göre Bulgular	62

BÖLÜM 5

5.1 Tartışma ve Yorum	63
-----------------------------	----

BÖLÜM 6

6.1 Sonuç	71
-----------------	----

6.2 Öneriler	72
--------------------	----

Ekler	
--------------------	--

EK-1 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	74
---------------------------------------	----

EK-2 Kişisel Bilgi Formu	76
--------------------------------	----

EK-3 Bakanlık İzinleri.....	78
-----------------------------	----

Kaynakça	80
-----------------------	----

TABLO LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 1. Devlete Bağlı Liselerde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri	47
Tablo 2. Okul Psikolojik Danışmanlarının Cinsiyetine Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçları	54
Tablo 3. Okul Psikolojik Danışmanlarının Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçları	55
Tablo 4. Okul Psikolojik Danışmanlarının Medeni Durumuna Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçlar	56
Tablo 5. Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Kıdem Durumuna Göre Tükenmişlik Puanları, Kruskal Wallis Testi Sonuçlar	56
Tablo 6. Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşlarına Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney Testi Sonuçları	58
Tablo 7. Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayısına Göre Tükenmişlik Puanları, Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	59
Tablo 7.1 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (1-2.grup)	

Mann-Whitney U Testi Sonuçları	60
--------------------------------------	----

Tablo 7.2 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları

Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (1-3.grup)

Mann-Whitney U Testi Sonuçları	60
--------------------------------------	----

Tablo 7.3 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları

Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (1-4.grup)

Mann-Whitney U Testi Sonuçları	60
--------------------------------------	----

Tablo 7.4 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları

Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (2-3. grup)

Mann-Whitney U Testi Sonuçları	61
--------------------------------------	----

Tablo 7.5 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki

Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (2-4. grup)

Mann-Whitney U Testi Sonuçları	61
--------------------------------------	----

Tablo 7.6 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları

Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (3-4. Grup)

Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	61
-------------------------------------	----

Tablo 8. Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları

Kurumdaki Okul Psikolojik Danışmanı Kadrosuna Göre Tükenmişlik

Puanları, Mann –Whitney U Testi Sonuçları	62
---	----

Tablo 9. Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları

İş Yerinde Üstlerinden Takdir Görmesi Durumuna Göre Tükenmişlik	
Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçları	63

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1 Rehberlikte hizmet alanları	12
---	----

TEŞEKKÜR

Yüksek lisansımın ilk gününden bu yana yardım ve hoşgörüsünü benden hiç esirgemeyen hocam Yrd. Doç. Dr. Yeliz AKINTUĞ' a, istatistik konusunda değerli zamanını bana ayırıp her türlü yardımı yapan hocam Yrd. Doç. Dr. Engin BAYSEN' e teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca yüksek lisansımın her anında benimle birlikte olan oğlum Kuzey'e varlıkları, sevgileri ve destekleri ile her an yanımda olan eşim, ailem ve eşimin ailesine sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunuyorum.

Gamze EFE KOÇAK

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1 Problem Durumu

Hızla gelişen ve değişen bir dünyada insanların ihtiyaçları ve istekleri de buna paralel olarak hızla değişmektedir. İnsanların fizyolojik, sosyolojik, kültürel vb ihtiyaçlarının yanı sıra her yaştan insanın psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanması önem kazanmıştır. Aktif çalışma hayatı içinde toplum varlığı olan insanlar ailesel, mesleki, bireysel ve içinde bulundukları grupların problemleri ile mücadele etmektedirler. Bir yandan da zaman yarışıyla birlikte, tercihler yapmak ve adaptasyon sürecini en aza indirebilmelidir. Zorlu süreçte bireyler sorunlarının çoğunu tek başına çözmeye çalışır. Ama bazen hepimiz gibi birey yeterli güç kaynağına sahip olamamaktadır. Bu gibi durumlarda başka bir gözden değerlendirmeye ihtiyaç duyacaktır (Hatunoğlu, 2006; Hatunoğlu, 2006).

Rehberlik hizmetleri birçok kişi tarafından değişik şekillerde tanımlanmıştır. Amerikan Psikolojik Danışma Derneğine göre; Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yollarla ruh sağlığı ve gelişimsel ilkelerin kişinin iyi olma hali için uygulanmasıdır. Hackney ve Cormier'e göre psikolojik danışma değişim sürecidir. Bu değişimin amacı ise yaşanan hayatın daha anlamlı hale gelmesi, zenginleşmesidir. Çünkü zaman zaman bütün bireyler aşırı stres, mutsuzluk gibi duygularla başa çıkmaya çalışırlar. İşte bu noktada rehberlik ve psikolojik danışmanlık devreye girmekte ve kişinin bu hayata adaptasyonuna yardımcı olmaktadır (Cormier, Hackney;2005).

Tüm bireyler farklı ilgi, yetenek ve değerlere sahiptir. Ayrıca her bireyin güçlü ve zayıf yönleri olduğu gibi hayatta karşılaştığı olaylarda bu yönlerini bilmesi,

çevresindeki olanakların farkına varabilmesi önemlidir. Bununla beraber yaşadığı toplum içinde üretken, mutlu ve farkındalık düzeyinin yüksek olması yani kendini gerçekleştirebilmesi için bireye sunulan sistematik ve profesyonel bir hizmettir. Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetleri Amerika Birleşik Devletleri'nde doğup büyümüş ve uygulamalı bir bilim dalı haline gelmiştir (Kuzgun, 2000).

Bunun yanı sıra teknolojinin insan hayatına getirdikleri gibi toplumun her kesimi ruhsal durumlarını altüst eden birçok olayla iç içe yaşamaktadırlar. Son dönemlerde özellikle ergenler ve çocuklar ailelerin odak noktası olduktan sonra içinde bulundukları akademik olarak kendilerini geliştirme yarış ortamında psikolojik gelişimlerini olumsuz etkileyen durumlar yaşamaktadırlar (Özabacı, Sakarya, Doğan; 2008).

21.yüzyılda yaşadığımız günlerde süratli değişimler ve çağın gerektirdiği hızlı değişimler eğitimin, öğretimin önemini arttırmıştır. Buna bağlı öğrencilerin değişimleri eğitim alanındaki rehberlik hizmetlerinin önemini de arttırmıştır. Bu nedenle eğitim sistemimizde tüm dünyada olduğu gibi rehberlik hizmetlerine yer verilmesi gereği son yıllarda çok önemli bir yer almaktadır (Tagay, 2008).

Eğitimde amaç; öğrencinin sadece zihinsel olarak geliştirilmesi değil, sosyal bir varlık olarak tüm yönleriyle geliştirilmesidir. Bu sebeple eğitim ve öğretimin bütün boyutuna öğrenci kişilik hizmetleri, rehberlik ve psikolojik danışma da eklenmiştir (Tüfekçi, 2011).

Bu da okullarda psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanını yaygınlaştırmıştır. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı dünyada 1980'li yıllarda okullarda uygulamaya koyulsa da bireysel farklılıkların önemi farkındalık düzeyine ulaşılması

ve gelişen iş dünyası ile de bilginin artışı ve nitelikli insan arayışının da önem kazanması ile birlikte Türkiye’de yaklaşık 20 yıl sonra okullarda yer edinmeye başlamıştır (Hamamcı, Murat ve diğerleri, 2004).

Okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin kişisel/sosyal, eğitsel ve mesleki gelişimleriyle ilgilenirler. Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin tüm yaşam alanlarında ilerleme ve gelişimlerine ışık tutar, bu gelişmelerin devamı için değişik stratejiler ortaya koyar. Buradaki en büyük amaç öğrencinin sahip olduğu potansiyeli en üst düzeyde kullanabilmesidir. Okullarda psikolojik danışma hizmetleri, öğrencilerin tüm akademik sosyal yaşamlarında karşılaşılabilecekleri sorunları önlemeye yönelik işler. Bunları yaparken ise duyuşsal, sosyal ve psikolojik sağlığın oluşturulmasını da amaçlar (Ültanır, 2000).

2000 yılında ise okullarda rehberlik programları ilk kez oluşturulmuştur (Terzi, Tekinalp Leuwerke, 2011). ‘1982 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile bir çok üniversitede eğitimde psikolojik hizmetler anabilim dalı adı altında “Psikolojik Danışma ve Rehberlik” lisans programları başlatılmıştır’ (Hamamcı, Murat, 2004,s.3).

Bu kadar önem kazanmış bir alanda, alanın da yeni olmasının getirdiği bazı problemler muhakkak olmaktadır. Bu problemlerin en başında eksik görev tanımı gelmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının sayıca yetersizliği de önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Rehberlik hizmetlerinin okullardaki en önemli sorunlarından birisi de araç gereçlerin yetersizliği olmuştur. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının lisanstaki aldıkları eğitim teorik iken alanda çalışmaya başlayan meslek elemanları pratikte zorlanmaktadırlar. En son problem olarak ise tüm

problemlerin de bir sonucu olarak mesleki tükenmişlikten bahsedilebilir (Aküzüm, Özmen; 2014).

Bu araştırmada tükenmişlik konusu ele alınıp irdelenmiştir. Tükenmişlik en genel tanımıyla kişilerin yaşadıkları psikolojik ve fizyolojik yıpranmalarının çıktısı olarak enerji azalmasıdır (Çoban, Hamamcı,2008).Aynı zamanda stresli ve zor durumlarla mücadele ederken yaşanan başarısızlıklar sonucu ortaya çıkan tükenme durumudur. Bireylerin zor durumlarla mücadele ederken kendi kaynaklarını bitirmesi halidir (Gündüz, Çelikkaleli; 2009).

1.2 Problem Cümlesi

Araştırmanın problemi;

KKTC de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri nedir?

1.2.1 Alt Problemler

1.Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

2.Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu eğitim durumları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu mesleki kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu görev yaptıkları eğitim kurumundaki öğrenci mevcudu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu görev yaptıkları eğitim kurumundaki okul danışman sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu üstlerinden takdirleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu medeni hallerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının meslekte yaşadıkları tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre incelenmesidir.

1.4 Araştırmanın Önemi

Psikolojik danışma hizmetleri hemen hemen her kurumda ruh sağlığı danışmanlığı, kariyer danışmanlığı, evlilik-aile danışmanlığı ve rehabilitasyon isimleriyle verilmektedir. Fakat Türkiye’de ve KKTC’de daha çok eğitim alanında yoğunlaşmıştır. Psikolojik danışmanlar genelde mezun olduktan sonra devlet okullarında istihdam alanı çok daha geniş olduğu için çoğunlukla eğitim alanında hizmet vermektedirler (Korkut, 2007; Hesapçıoğlu, 2006).

Daha önceki araştırmalar incelendiğinde, okul psikolojik danışmanlarının sorunları ve tükenmişlik ile ilgili birçok çalışmaya rastlanmıştır. Bunun yanı sıra kurulan dernekler, alanda çalışanlar konuyla ilgili görüşlerini bildirmişlerdir. Fakat okul psikolojik danışmanlarının mesleki sorunlarının aynı kaldığı ve mesleğin sorunlar konusunda çok ivme kazanmadığını, yapılan önceki araştırmalarla son yıllardaki araştırmaların sonuçlarını karşılaştırdığımızda hala aynı sorunların ele alınmasından anlayabilmekteyiz. Bunun da okul psikolojik danışmanlarında mesleki bir tükenmişliğe yol açtığı düşünülmektedir.

KKTC de okul psikolojik danışmanlarının tükenmişliği ile ilgili araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden bu konunun ele alınmasının alan için önemli ve gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma KKTC’de liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi için yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın okul psikolojik danışmanlarının mesleklerindeki olumsuzluklardan dolayı yaşadıkları sorunların giderilmesine dönük olarak eğitim politikaları üretilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir ve bu araştırmanın, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini betimleyerek, tükenmişliğin önüne geçici tedbirlerin alınması açısından ilgilileri bilgilendireceği umulmaktadır. Bu sebeplerle araştırmanın önemli ve yararlı olduğu düşünülmektedir.

1.5 Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan kişilerin Maslach Tükenmiş Envanterine samimi ve dürüst bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

2. Araştırmada kullanılan veri toplama aracının araştırmanın amacına uygun olduğu kabul edilmiştir.

1.6 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma KKTC de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarıyla sınırlıdır.

2. Veriler kişisel bilgi formu ile elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

3. Bu araştırma Maslach Tükenmişlik Envanterinde bulunan soruların içeriğiyle sınırlıdır.

1.8 Tanımlar

Psikolojik Danışma: Patolojinin yanı sıra, iyilik hali, kişisel gelişim veya mesleki becerileri olan stratejiler, duyuşsal, davranışsal ya da sistematik müdahaleler ile ruh sağlığı, psikolojik ya da insan gelişimi ilkelerinin uygulanmasıdır (Voltan-Acar, 2011:6).

Rehberlik: Bireylerin kendileri için sağlıklı ve işlevsel olan hedefleri belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşırken kendi kaynaklarını bulmalarına bilgilendirme yolu ile yardım etmektir (Türküm, 2008).

Tükenmişlik: Uzun dönemde iş ile ilgili gelişen aşırı stresin ardından, zihinsel ve fiziksel enerji tükenmesidir (Sloğu, 2009).

1.8 Kısaltmalar

DT: Duygusal Tükenme

D: Duyarsızlaşma

KB: Kişisel başarı

MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

PDR: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

PSİK. DAN.: Psikolojik Danışman

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili araştırmalara yer verilecektir. Ayrıca tükenmişlik ile ilgili alanyazın da bu bölümde verilecektir.

2.1 Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Çalışma Alanları

1982 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile bir çok üniversitede eğitimde psikolojik hizmetler anabilim dalı adı altında “Psikolojik Danışma ve Rehberlik” lisans programları başlatılmıştır. Şu anda hem devlet hem vakıf olmak üzere 50 üniversitede lisans eğitimleri devam etmektedir (Hamamcı, Murat ve diğerleri, 2004).

Psikolojik danışma Amerikan Psikolojik Danışma Derneği (ACA)’ya göre “Patolojinin yanı sıra, iyilik hali, kişisel gelişim veya meslek gelişimi becerileri olan stratejiler, bilişsel, duyuşsal, davranışsal ya da sistematik müdahaleler ile ruh sağlığı, psikolojik ya da insan gelişimi ilkelerinin uygulanmasıdır.” (Voltan Acar, 2013:6).

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik; bireylerin kendi kapasitelerini en üst düzeyde kullanarak kendilerini gerçekleştirmelerine yardımcı profesyonel bir yardım süreci olarak tanımlanabilir. Başka bir araştırmacıya göre ise kişilerin karar verme, problem çözme ve kendini kabul etmelerine yardımcı olan süreçtir. Bu profesyonel hizmetin kapsadığı bilimsel ilkeler vardır (Hatunoğlu, 2006; Aktepe, 2008).

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Hizmetleri Yönetmeliğine göre standartlaştırılmış ilkeler aşağıdaki gibidir;

- a) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri, eğitim kurumlarının eğitim-öğretim etkinlikleri bütünlüğü içinde yer alır.
- b) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri tüm öğrencilere açık bir hizmettir.
- c) Her öğrenci eğitim sürecinde kendisine sunulan seçenekler arasında seçme özgürlüğüne sahiptir.
- d) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde insana saygı esastır.
- e) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin bireysel boyutunda gizlilik esastır.
- f) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri öğrenci, veli, uzman, öğretmen ve yönetici gibi ilgililerin iş birliği ile yürütülür.
- g) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde bireysel farklılıklara saygı esastır.
- h) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesinde hem bireye hem de topluma karşı sorumluluk söz konusudur.
- ı) Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin yürütülmesinde bilimsellik esastır.

Rehberlik ve psikolojik danışmanlık esasında daha farklı alanlarda kullanılmakla beraber eğitim öğretim süreci için de okullardaki birçok branştan daha verimli halde kullanılmaya başlanmıştır. Rehberlik hizmetlerinin zaman içinde eğitimin ihtiyaçlarına göre değişime uğraması kaçınılmaz olmuştur. 1920li yıllarda meslek danışmanlığı ile başlayan okul danışmanlığı zamanla revizyona uğrayarak kriz, okula uyum gibi alanlarda da işlev kazanmıştır (Terzi, Tekinalp ve diğerleri, 2011).

Okullarda okul psikolojik danışmanları birçok alanda hizmet vermektedirler. Öğrenci başarısızlığının yanı sıra öğrencinin ruh durumlarıyla, sağlıklı iletişim

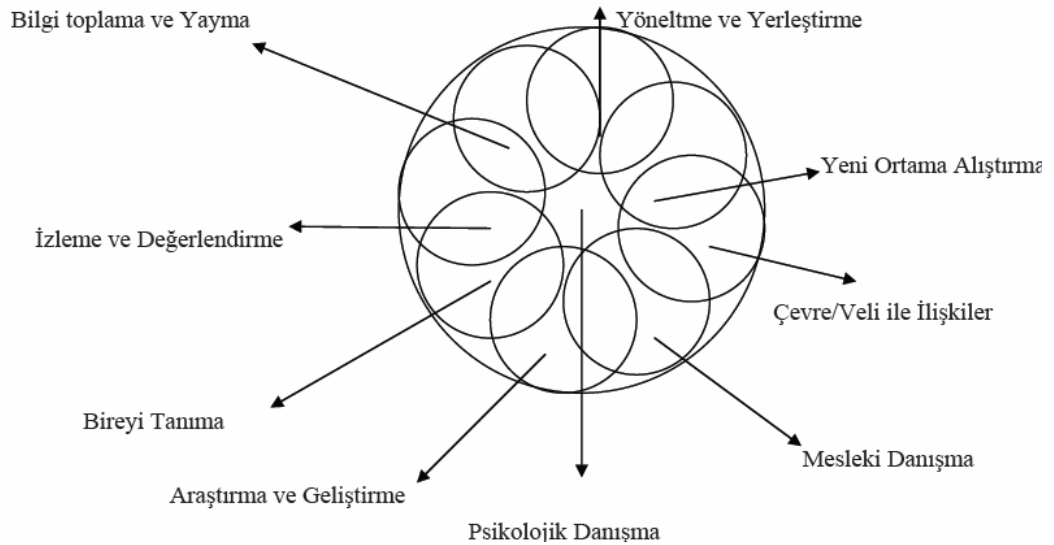
kurma becerileri ile aile iletişimi ile de ilgilenmektedirler. Türk eğitim sisteminde öğrenci kişilik hizmetleri dalı altında rehberlik hizmetinin birinci dereceden önemle yapılaştırıldığını görebiliriz (Aktepe, 2008).

Ergenin kişisel, sosyal, eğitsel ve mesleki gelişim görevlerini başarması çok önemlidir. Ergenlik döneminde olan bireyin kişisel, sosyal, eğitsel ve mesleki sorunları daha fazla yaşaması da, PDR hizmetlerine duyduğu ihtiyacı daha da arttırmaktadır (Arıcıoğlu, Tagay; 2008).

Rehberlik hizmetleri içinde, öğrencinin her döneminde gelişimine ve uyumuna yardımcı olabilmek için onu tanımak gereklidir. Bireyin bütün yetenekleri, en güçlü olduğu yönler ve en zayıf yönleri, hayattan ve eğitimden bekledikleri, ilgisi, ailevi durumu ve bunun gibi birçok özelliği hakkında çeşitli bilgiler onun gelişimini izlemek ve yardımcı olmak için kullanılır. Bireyi tanımada temel amaç bireyin kendini ve bütün kapasitelerini tanıması, kendi özellikleri hakkında bilinçlenmesi, kendini her konuda kabulünü sağlamaktır (İlgar, 2004; Aktepe, 2008).

Bu nedenle, ortaöğretime devam eden öğrencilerin gelişimleri, gereksinimleri ve sorunları dikkate alınarak; öğrencilerin eğitsel, mesleki, duygusal ve sosyal gelişimi ile ilgilenmek gerekir. Ergenin kişisel, sosyal, eğitsel ve mesleki gelişim görevlerini başarması çok önemlidir. Ergenlik döneminde olan bireyin kişisel, sosyal, eğitsel ve mesleki sorunları daha fazla yaşaması da, PDR hizmetlerine duyduğu ihtiyacı daha da arttırmaktadır. Bu nedenle, ortaöğretime devam eden öğrencilerin gelişimleri, gereksinimleri ve sorunları dikkate alınarak; öğrencilerin eğitsel, mesleki, duygusal ve sosyal gelişimi ile ilgilenmek gerekir (Yüksel, 2008:5).

Okullarda psikolojik danışmalığın amaçları son 50 yılda şekillenmiştir Öncelikli amaçlar içinde öğrencinin kendini tanıması, çevreye ve okula uyumu, kendi kapasitesini kullanarak problemlerini çözüme ulaştırma becerisi kazanması, biricik kişilik oluşturmalarını gösterebiliriz. Diğer amaçlar içinde ise ihtiyaçları doğrultusunda meslek seçimleri, ders başarısının artırılması, fiziksel, duygusal, sosyal sağlığını koruma yollarını bilmek olarak gösterilebilir (Kuzgun, 1992). Şekil 1.1 de görüldüğü gibi rehberlik bir çok alanda farklı hizmetlerin sistematik olarak birleşmesinden çıkan bir bütündür. Okullarda psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri doğrudan ve dolaylı hizmetler olarak iki başlıkta incelenmektedir (Aktepe, 2008).



Şekil 1.1 Rehberlikte hizmet alanları, Yeşilyaprak, 2001.

2.1.1 Doğrudan Hizmetler

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri; psikolojik danışma, izleme hizmetleri, oryantasyon, öğrenciyi tanıma, bilgi toplama ve bilgilendirme, yöneltilme ve yerleştirme, izleme hizmetlerini içerir. Öncelikle psikolojik danışma kendine ait

teknikleri ve ilkeleri olan, bu kuramsal eğitimden geçmiş profesyonel psikolojik danışmanlar tarafından yürütülen ve bireylerin kendini gerçekleştirme kapasitesini en üst düzeye taşımaya çalışan bir yardım şeklidir (Atlı, 2008).

Oryantasyon hizmetleri bireylerin yeni ortama uyum sağlamaları için yapılan her türlü çalışmadır. Genellikle okullarda yeni başlayan öğrencilerin okula uyum sağlamaları için yapılan organizasyonlardır. Öğrencinin kendini gerçekleştirebilmesi öncelikle kendini iyi ifade etmesiyle başlar. Bunun içinde için de bulunduğu ortamı kabullenip, mutlu olması ve yaşadığı bu ortama en kısa sürede ortama ayak uydurması gerekmektedir (Aktepe, 2008).

Öğrenciyi tanıma hizmetleri yine psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin bir parçasıdır. Öğrencinin her türlü fiziksel, kişisel özellikleri yetenekleri, ilgileri, güçlü ve güçsüz yönleri, ailesi ve geçmişi hakkında her türlü bilgiyi toplamadır. Bunları yaparken psikolojik danışman testler ve test dışı teknikleri kullanır. Bunun asıl amacı bireyin kendi özelliklerini tanımasıdır. Böylece öğrenci kendini daha iyi tanıyarak kendine ilişkin algılarını zenginleştirir (Özyürek, 2012:10).

Bilgi toplama ve bilgilendirme yine rehberlik hizmetlerinin okuldaki önemli görevlerindendir. Her türlü akademik eğitsel ve kişisel bilgiyi toplamak ve bu bilgileri ihtiyaçlar doğrultusunda öğrencilere gerek bireysel psikolojik danışma, grup danışmaları ile gerek ise öğretmenler aracılığı ya da panolar, seminerler ile ulaştırmak hizmetlerin bir parçasıdır (Atlı, 2008).

Öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda bilgilendirmeden sonra öğrenciler bu bilgilerle kendi ilgi ve yeteneklerine göre okullara, seçmeli derslere, sosyal

etkinliklere yönelirler. Ayrıca öğrencinin ortama uyumu ve gelişimi hakkında izleme hizmeti verilir. Bu yönlendirme ve yerleştirme rehberliğinin profesyonel bir ayağıdır (Şahin, 2008).

2.1.2 Dolaylı Hizmetler

Rehberlik hizmetleri sadece doğrudan değil, dolaylı yoldan da öğrenciye, öğretmenlere ve velilere ulaşmaktadır. Bunlar okulda kullanılan rehberlik programının hazırlama, müşavirlik hizmetleri, anne ve babalara rehberlik hizmetleri, çevre ile olan ilişkilerin incelenmesi ve araştırma değerlendirme hizmetleridir (Atlı, 2008).

Rehberlik programları, rehberlik hizmetlerinin daha sistematik bir amaca bağlı, ihtiyaç ve beklentileri belirlemek üzere düzenlenmiş programlardır. Bu programlar yapılırken kişilerin ve kurumların ihtiyaçları, amaçları ve vizyonları dikkate alınır. Bu da bu programların tek tip olmadığını kurumdan kuruma değiştiğini gösterir. Rehberlik programları bir yılı kapsayacak şekilde geliştirilir. Uygulamada ise rehber öğretmen, okul müdürleri ve sınıf öğretmenleri koordine çalışırlar. Okul müdürü rehberlik programlarının uygulamada takibini yaparken, sınıf öğretmenleri çerçeve programlarındaki sınıf etkinliklerini planlar, psikolojik danışma ise bu konuda onlara rehberlik eder (Şahin;2008, Atlı;2008).

Dolaylı hizmetlerden konsültasyon (müşavirlik) hizmeti ise öğrencinin eğitim öğretimi ya da gelişimi ile ilgili herhangi bir kişinin ya da kişilerin profesyonel olarak psikolojik danışmanla işbirliği yapmasıdır (Tagay;2012, Sarı;2012).

Voltan Acar'a göre (2013) Konsültasyonun hala evrensel bir tanımı yoktur. İlk tanıma göre biri uzman olan konsültan ile ondan iş problemleri için yardım isteyen danışan arasındaki süreçtir. Fakat tanım zamanla değişmiş ve konsültasyon üç ayağı

olan bir hizmet olarak değişmiştir. Konsültasyon alan kişi, müşavir ve öğrenci bu üçlüyü oluşturmaktadır. Öğrencilerin gelişimine ve sorunlarının çözümüne odaklanmak amaçtır (Tagay;2012, Sarı;2012).

Bütün araştırmaların sonucunda ise konsültasyonla ilgili 3 ortak noktaya değinilmiştir. Konsültasyon;

- Problem çözme odaklıdır.
- Doğasında üçlü katılım vardır.
- Gelişmeyi vurgular (Voltan Acar,2013).

Milli eğitim bakanlığının belirlemiş olduğu 2001 yılında yayınlanan Tebliğler dergisindeki rehberlik hizmetlerinin işleyişi ile ilgili ‘Ailelere, öğrencilere, sınıf rehber öğretmenlerine ve gerektiğinde diğer okul personeline yönelik hizmet alanına uygun toplantı, konferans ve panel gibi etkinlikler düzenler.’ maddesinde de belirtildiği üzere dolaylı hizmetlerden biri aileye de rehberlik etmektir (Aktepe, 2008).

Okulların etrafındaki sosyal çevreyi etkiledikleri görölmüştür. Okulun çevresinin bilinmesi, öğrencilerin faydalanabilecekleri fırsatların değerdendirilmesi kurum için önemlidir. Rehberlik servisi okul yönetimi ile bir araya gelerek çevredeki resmi ve özel kuruluşlarla iletişime geçmelidir (Aktepe;2008, Atlı;2008).

Aynı zamanda rehberlik hizmetleri çerçevesinde öğrencilerin her türlü ihtiyacına ve sorunlarına göre araştırma yapmak ve değerdendirmek bulunmaktadır. Öğrenciyi kendi sosyal çevresinde ve okul içinde etkileyen faktörleri belirlemek, öğretmen ve velilerin rehberlik hizmetlerine yönelik beklentilerini analiz etmek, öğrencinin

akademik başarısının yanı sıra okula uyum sürecini incelemek araştırma ve değerlendirme hizmetlerindendir (Atlı, 2008; Aktepe, 2008)

2.2 Okul Psikolojik Danışmanlarının Alanda Yaşadıkları Sorunlar

2.2.1 Eksik Görev Tanımı

Yıllardır süren bir kimlik ve unvan karmaşası içinde olan okul psikolojik danışmanları alanın yeni olmasının dezavantajından dolayı hala rehberlik mi, psikolojik danışma mı etkin olarak kullanılmalıdır sorularına yanıt aramaktadırlar (Özyürek, 2007).

Uygulamada rehberlik anlayışının eğitim sistemi içersinde yerini almasıyla, rehberlik hizmetlerini sunacak personelin yetiştirilmesiyle ve istihdamıyla ilgili sorunlar henüz çözülememiştir. 1950'lerden beri rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bürokratik, akademik ve toplumsal koşullardan dolayı meslekî kimliğini henüz istenilen düzeyde oluşturamamıştır (Hamamcı, Murat ve diğerleri, 2004: 4).

Dost ve Keklik'e göre görev tanımının yasalarla da açık olarak desteklenmemesinden kaynaklanan idarecilerin rehber öğretmenlere nöbet tutma, boş derslere girme zorunluluğu bürokratik işler ve pek çok alanda joker eleman gibi kullanılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Bir araştırma gösteriyor ki henüz tam bir ünvanı bile olmayan psikolojik danışmanlar eğitim uzmanı, eğitim uzman yardımcısı, rehberlik uzmanı, rehber,

danışman rehber, grup rehberi, rehberlik müşaviri, mesleğe yöneltme ve rehberlik uzmanı, danışman, okul danışmanı, okul psikoloğu, danışma psikoloğu, rehber öğretmen, psikolojik danışman ve okul psikolojik danışmanı gibi isimlerle meslekte yer bulmaya çalışıyorlar (Durmuş, 2006; Hesapçıoğlu, 2006).

Bir araştırma bulgularına bakıldığında PDR alanının birçok idareci, veli ve öğretmenler tarafından yine eksik görev tanım eksikliğinden, görev ve sorumluluklarının iyi bilinmediği ortaya çıkmaktadır. Rehberlikle ilgili olmayan birçok komisyonda yer almak veya okul psikolojik danışmanlarından en kısa sürede birçok problem çözmelerini bekleyerek onları gerçek dışı beklentilerle karşı karşıya bırakmak da yine mesleğin görev ve sınırlarının net olarak ortaya konmamış olduğunu göstermektedir. Bu durumun PDR alanının disiplinler arası bir alan oluşu yani alanın birçok yan branşının olması gibi pek çok ilişkili ama başka uzmanlık alanları ile yan yana duruşundan da kaynaklanmakta olduğu söylenebilir. Bu bulgular ile PDR alanının yeterli seviyede işlevsellik kazanabilmesi için MEB politikalarında ve öğretmen eğitiminde önemli değişikliklerin gerekli olduğuna işaret etmektedir (Dost, 2012; Keklik, 2012).

2.2.2 Okul Psikolojik Danışmanlarının Sayıca Yetersizliği

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümlerinden yılda ortalama 900 kişi mezun olmakta, mezunlar en geniş istihdam alanı olan Milli Eğitim Bakanlığı yerleştirmelerini tercih etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının mevzuat bilgilerine bakıldığında okul rehberlik servisleri için; özel eğitim okul ve kurumlarından öğrenci sayısı 25 ve daha fazla olanların her birine 1, ilköğretim kurumlarından öğrenci sayısı 250 ve daha fazla olanların her birine 1, Orta öğretim kurumlarından öğrenci

sayısı 150 ve daha fazla olanların her birine 1, rehber öğretmen norm kadrosu verilir ibaresi yer almaktadır. Fakat yapılan bir araştırma gösteriyor ki 1800 kişiye 2 rehber öğretmen, 3500 kişiye 2 rehber öğretmen gibi oranlarla karşılaşılmıştır (Hatunoğlu, 2006; Hatunoğlu, 2006). KKTC’de ise öğretmenlerle ilgili tüzük incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarına ait standardizasyona ulaşmış bir sayı bulunamamıştır.

Bu sayı eğitim öğretim dönemine orana vurulduğunda bir öğretmen günde yaklaşık 30 öğrenci ile ilgilenmektedir. Bir psikolojik danışma seansının ortalama 40 dakika sürdüğünü göz önünde bulundurursak ciddi anlamda verimi düşürebilecek bir sayıdır. Sayıca yetersizlik rehberlik hizmetlerinin kalitesini düşürmekte ve önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda idarecilerin her okulda bir psikolojik danışmana ihtiyaç duyduklarını, rehberlik servisinin okulda olmasının öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimlerine pozitif katkısı olduğunu, disiplin kurullarında doğru kararlar almak için rehber öğretmenlere ihtiyaç duyduklarını görebilmekteyiz. Buna ek olarak rehberlik servisinin aile ile bir bağ kurduğunu, öğrencinin ilgi ve yeteneklerini bulmada yön gösterdiğini okuldaki risk gruplarının daha kolay çözümleyebildiğini söylemektedirler (Özabacı, Sakarya ve diğerleri, 2008).

2.2.3Araç Gereç Yetersizliği

PDR geçmişinin tarihini göz önünde bulunduracak olursak zamanın hiç de az olmadığını söyleyebiliriz. Rehberlik hizmetlerinin kaliteli bir şekilde devamı için gerekli olan uygun fiziksel mekân konusunda sıkıntıların bugün bile yaşandığı, araç ve gereçlerin yetersizliği, ölçme araçlarının sıkıntısının çekildiği ve bilişim teknolojilerinden yeterince yararlanılamadığı dikkati çekmektedir. Hatta bir

araştırmaya göre okullarımızın birçoğunda rehberlik saatinin olmaması, pek çok lisede ise bu saatlerin üniversite sınavına hazırlanma süreci ile geçmesi bu hizmetlerin niteliğini olumsuz biçimde etkilemektedir. Yapılmış bir araştırmada standart örgütlü ve yeterli bilgi-belge havuzu/birikiminin bulunmadığı da meslekteki kaynak yetersizliğini gözler önüne sermektedir. Araştırmalardaki bulgulara bakıldığında okul psikolojik danışmanlarına gerekli araç gereç ve hatta çoğu kez rahat ve güvenli bir oda bile vermedikleri saptanmıştır (Durmuş,2006; Hesapçıoğlu, 2006)

Ayrıca rehberlik hizmetlerinin verildiği okullarda bireysel ve grup danışma odaları olmalıdır.

Ruhsal yardım yapılabilecek ortamı oluşturup kaynaşmayı sağlamada, odanın düzenleniş biçimi ve oturuş da önem taşımaktadır. Danışanın psikolojik danışmaya ilişkin olarak edineceği ilk izlenim ve etkiyi danışmanla birlikte, danışmanın yapıldığı yer oluşturmaktadır. Oda özel görüşmeye uygun olunca, konuşmaların dışarıdan duyulamayacağı bilinince güven sağlanmış olacaktır. Aşırı renkten uzak, yeterli eşya bulunan, rahatlatıcı bir döşeme düzenine sahip bir oda, iyi bir danışma odası sayılmaktadır (Bakırcıoğlu, 2000:113).

Bu tanıma rağmen rehberlik odalarının standardizasyonunu sağlayacak hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Rehberlik hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak için okul müdürüne düşen roller şu şekilde sıralanmaktadır:

- a) Rehberlik Programına Liderlik Yapma ve Destekleme,
- b) Programın Organizasyonunu Sağlama ve Müşavirlik Yapma,
- c) Programa Kaynak Sağlama (Yeşilyaprak, 2002).

Bu maddelerden görülmektedir ki rehberlik hizmetlerinin planlanması, yol gösterilmesi, gerekli iş birliğinin sağlanması ve araç gereç sağlama için tüm yetkiler okul idaresinin elindedir (Özabacı, Sakarya ve diğerleri 2008).

2.2.4 Okul Psikolojik Danışmanlarının Lisanstaki Eğitimlerinin Pratikte Yetersiz Kalması

Psikolojik danışmanların lisans eğitimlerine bakıldığında sadece bir yarı dönemde staj eğitimi aldıkları görülmektedir. okul psikolojik danışmanları alanda çalışmaya başladıklarında aldıkları lisans eğitiminin pratikten çok teorikte olduğu için zorlanmaktadırlar. Selçuk ve arkadaşlarına göre (2003) lisans eğitiminde psikanaliz, terapi, bireysel danışma gibi eğitimlere ağırlık verilirken, mezun olacakların çoğunun okullarda istihdam edeceği göz ardı edilmektedir. Lisans eğitimlerini bitirdikten sonra okullarda başlayan okul psikolojik danışmanların teorik olarak tam donanımlı oldukları fakat pratikte eksik oldukları araştırmalarda saptanmıştır.

Alanda çalışan meslek elemanlarının bazıları ise diğer araştırmaların tam tersine eğitimlerinde rehberlik boyutunun daha fazla olduğunu, danışmanlık boyutunun daha önem kazanması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu da eğitim politikalarının okulların yapısına göre değişmesinden kaynaklı meslek elemanlarının ihtiyaçlarının değişim gösterdiğine işarettir. Alan çalışanlarının kuram-uygulama

veya eğitim-uygulama boşluklarından doğan eğitim yetersizlikleri üzerine durdukları diğer konular süpervizyon ve uygulama yetersizlikleridir (Keklik ve Dost, 2012).

2.2.5 Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendromdur. Yoğun iş temposu, yapabilenin üstünde beklenen performans, iş üzerinde kontrol sahibi olamama, değer çatışmalarının yoğun olduğu iş yerlerinde meslek elemanları mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar (Akten, 2007).

Bazı çalışma sonuçlarına göre, okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki stres ve tükenmişlik yaşamalarına neden olan en büyük etmenlerden biri yöneticileri ile olan ilişkileridir. Bunun yanında okul içinde çalışan öğretmenlerle ilişkiler, Milli Eğitim Bakanlığının zorunlu tuttuğu bürokratik işler, iş tanımının net olmaması gibi nedenler izlemektedir. Aynı araştırmaya göre lisans eğitimlerinin üniversiteden üniversiteye göre değişiklik göstermesi, okullardaki her öğretim görevlisinin kendi yaklaşımına göre rehberlik uygulamalarını öğretmesi, psikolojik danışma uygulamalarının yetersizliği ya da derslerin teorik ağırlıklı olması, staj süresinin yeterli olmaması ve stajların yüzeysel olması, lisans eğitiminin mesleğe hazırlamaması ve derslerin (seçmeli ve alan) sayısının azlığı meslek elemanlarını mesleki tükenmişliğe itmiştir (Dost ve Keklik, 2012).

Yine Akten (2007) ‘Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi’ araştırması da gösteriyor ki okullarda çalışan psikolojik danışmanlık servis elemanları da çalışma hayatlarındaki yoğun stres yüzünden tükenmişlik

açısından risk grubunda görülmektedirler. Yaşadıkları görev tanımı sorunları, yetersiz araç gereç, öğrenci sayısının çokluğuna ters oranla sayıca yetersizlikleri, aldıkları lisans eğitimi ile mesleki görevlerinin örtüşmemesi gibi bir çok problem onları tükenmişlik riski taşıyan gruba dahil etmiştir. okul psikolojik danışmanları mesleki zorunluluklarından dolayı gerek ailelerle gerekse öğrencilerle yoğun duygusal görüşmeler yapmaktadırlar. Bu görüşmeler onları duygusal olarak tüketmektedir. İdare ve öğretmenlerle yaşadıkları sorunlar, çok fazla öğrenciye müşavirlik yapma zorunluluğu da mesleki tükenmişliğe sebebiyet vermektedir. Aynı araştırmaya göre rehberlik faaliyetlerinin, öğrenci merkezli eğitime geçilmesine bağlı olarak detaylanması fakat rehber öğretmenlere bununla ilgili bir eğitim verilmemesi ve sayıca yetersiz kalmaları aynı zamanda farklı okullara da görevlendirme yapılarak haftanın belli günleri başka okullarda çalışmalarını mesleki tükenmişliğe bir adım daha yaklaştırmıştır (Akten, 2007).

2.3 Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında klinik psikolog Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Ona göre bireylerin kendi kapasitelerinden çok daha fazlasını çalışması sonucu işlerindeki sorumluluklarını gerçekleştiremez duruma gelişleri tükenmişliği tanımlar. Bu bir duygusal tükenmişlik durumudur. Freudenberger'den sonra birçok kişi tükenmişliğin tanımını yapmış, tanımı çeşitlendirmiştir (Waugh, 2007).

Maslach ve Jakson'a göre (1981) bireylerin fiziksel olarak yıpranmalarının psikolojik olarak da etkilenmelerine böylece yaptıkları işe karşı tutumlarının olumsuzlaşması ve enerjilerinin düşmesi sendromudur (Karadağ, 2013).

Başka bir araştırmacı Cherniss (1980) bireyin yaptığı işin isteklerini ve beklentilerini karşılamaması durumunda yaşadığı olumsuz duyguların bütünüyle işine de olumsuz bir şekilde yansımastır (Altay, 2009; Başol, 2009).

Pines ve Aronson (1988)tükenmişliği fiziksel, bilişsel ve psikolojik bitkinlik olarak tanımlamışlardır. Yine Maslach'a göre tükenmişlik çalıştığı ortamda fazlaca duygusal beklentilere uğrayan ve diğer insanlara sürekli yardım etmek durumunda olan kişilerin yaşadığı bitkinlik, yorgunluk ve umutsuzluk duygularının, hayatının her alanına yansımastır oluşan sendromdur (Yıldırım, 2010; İçerli, 2010).

2.3.1 Tükenmişliğin Boyutları

Maslach'a göre tükenmişlik tek adımda değil aşama aşama ilerlemektedir. Bunlardan ilki duygusal tükenme, diğeri duyarsızlaşma ve son olarak kişisel başarısızlık olarak ele alınabilir (Keçecioğlu; 2012, Ertürk;2012). Duygusal tükenmede birey karşısındaki bireylere yardım ederken taleplerin yoğunluğundan fazlasıyla kendi enerjisini onlara kanallıze ettiğı için kendi kaynaklarının hızla azalması hissidir. Kişi zamanla kendini verimsiz hisseder. Mesleki tükenmişliğin ilk adımı duygusal tükenmeyle başlar (Demir, 2009).

Kişinin kaynağının yavaş yavaş tükenmesiyle beraber duyarsızlaşma başlar. Bu evrede birey artık yardım ettiğı kişilere karşı sorumsuz, isteksiz ve katı davranır. Bu evrede kişinin işine olan idealizmini kaybettiğinden sorumlu olduğı kişilere karşı alaycı ve umursamaz davranmaktadır. Yani kendisine duyarsızlaşan birey çevresindekilere karşı da duyarsızlaşmaya başlar. Bu evrede olan birey genelde yardım ettiğı kişileri geneller, sürekli olarak zarar göreceğı kuşkusu duyar (Demir; 2009 , Karakuş;2008).

Tükenmişliğin en son boyutu ise kişisel başarısızlık evresidir. Bu evrede kişi karşısındakilere karşı olan negatif düşünce ve davranışlarını kendine çevirir. Kendisinin başarısız olduğunu düşünür, işindeki verimi iyice düşer. Sorunlarıyla başa çıkamaz hale gelir, işinde de ileriye gidemediğini ve başarısız olduğunu düşünür. Özsaygısını yitiren birey zamanla depresyona bile girebilir (Yörükoğlu;2008, Geçit; 2012).

2.3.2 Tükenmişliğin Sebepleri

Tükenmişlik duygusunun ortaya çıkmasında birçok neden gösterilebilir ki bunlardan ilki hayata dair beklentinin gerçek dışı olmasıdır. Birey gerçek hayatında bu beklentilerini karşılayamayınca umutsuzluk hissiyle beraber tükenmişlik duygusuna da kapıldığı görülmektedir (Dinç, 2008).

Tükenmişliğin mesleki boyutunda ise yardım mesleklerinde çalışan bireylerin bundan etkilendiği görülmüştür. Tükenmişlik yaşayan bireylerin işlerine çok idealist başlayıp, işinde kapasitelerinin çok üstünde beklentilerle karşılaşp, başarının azını red etmiş oldukları gözlenebilir (Koçak, 2009).

2.3.3 Kişisel Tükenmişlik Sebepleri

Kişilik özellikleri tükenmişlik üzerinde çok etkilidir. Bir durum bireyi etkilerken aynı durum başka bir bireyi etkilememektedir. Bireyler iş seçiminde de bunu göz önünde bulundurlar. Kimisi stresli işlerden uzak dururken, kimisi stresli işlerde bulunmak isteyebilir (Dinç, 2008).

Bununla beraber bireylerin yaşı değıştikçe algıları, yaşantı ve deneyimleri de değıştiğı için yaş faktörü de tükenmişlik üzerinde etkilidir. Yine bireyin medeni

durumu sahip olduğu sorumluluklar bakımından farklılık gösterdiği için tükenmişliğe etkisi vardır (Kutaniş;2009, Bayraktaroğlu;2009, Güneş;2009).

Kişinin işine bağlılığı, işinden maddi manevi beklentisi, buna bağlı olarak işine güdülenme, iş yerinde amirlerin takdiri, işinin karşılığında yeterli ücreti alamama, işte kendi kapasitelerini kullanamama, iş yerindeki gruplaşmalar gibi etkenler de kişisel tükenmişlik sebepleri içinde gösterilebilir (Dinçerol, 2013).

2.3.4 Örgütsel Nedenler

Tükenmişlik kavramı ilk ortaya çıktığında bunun bireysel nedenlere bağlı olduğuna odaklanılmıştır. Bireyler problemin odağıdır ve çözmek yine bireye bağlıdır. Fakat değişen iş dünyasıyla beraber çalışılan örgütün de tükenmişliğe etkisi olduğu görülmüştür (Ardıç, 2007).

Çalışılan örgüt ile bireyin iş uyumu ne kadar az ise tükenmişliği o kadar artmaktadır. Örgütün fiziksel ve yönetim yapısının bireye uygun olması durumunda tükenmişliğin azaldığı gözlenmiştir. Örgütler hem fiziksel hem de psikolojik olarak bireyleri yıpratabilmektedir. Bu yıpranma yine bireylerde enerji düşüklüğüne ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Polatçı, 2008).

İş yükünün yoğunluğu, işin niteliği, çalışma süreleri, iş yerinin kuralları bireyin talepleriyle çelişebilir. Aynı zamanda bireyin örgüt içindeki kararlardaki etkisi, aşırı yasaklamalar, örgüt içindeki yasaklamaların çokluğu, örgüt içinde saygı ve takdir görememe de tükenmişliğin örgütsel nedenlerindendir (Güneş;2009, Bayraktaroğlu;2009,Kutaniş;2009).

2.3.5 Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik iş gücünün ve hizmetin kalitesini azalttığı gibi bireylere de çok yönlü bir zarar verir. En kaçınılmaz olanı kişinin öncelikle kendine sonrasında işine ve hizmet ettiği bireylere olan olumsuz düşünceleri ve tavrıdır. Ayrıca tükenmişlik bireylerin bedenine de yavaş yavaş zarar verebilir (Dinç;2008, Güneş;2009, Bayraktaroğlu;2009, Kutanis;2009).

Her birey çalıştığı yerde sorunlarla karşılaşabilir. Sağlıklı her birey bazen bu sorunlardan dolayı enerji düşüklüğü yaşayabilir. Fakat bu duygu bir süre sonra uzun, kalıcı oluyor ve zamanla artıyorsa tükenmişliğin başladığı anlaşılabılır. Bununla beraber kişi zamanla işinden uzaklaşır, başarısızlık hissini alaycılığa vurur ve işini umursamaz (Gezer, 2008).

Tükenmişlik örgütsel ve bireysel sorunlara yol açabilmektedir. Psikosomatik bozukluklar, uyku bozuklukları, yeme bozuklukları ve madde kullanma gibi belirtileri olabildiği gibi örgütsel açıdan iş kurallarını aksatma, üretkenlik ve gelişimin kısıtlanması olarak ortaya çıkabilmektedir (Mutlu, 2009).

Tükenmişliğin belirtileri fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak ortaya çıkabilir fakat kişiden kişiye farklılık gösterir, her bireyde farklı etkiler bırakır (Maslach,1985).

2.3.6 Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri

Freudenberger'in araştırmasına göre tükenmişliği yaşayan bireylerin önceleri aslında mesleğine fazlasıyla ilgili, idealist ve dışa dönük oldukları görülmektedir. Birey işe başladığında isteklidir. Fakat zamanla göğüs ağrıları, solunum problemleri,

kramplar, belli bölgelerde kas ağrıları ve en çok uyku problemleri ile karşı karşıya kalır (Maslach; 1985, Polatçı; 2007). Bu problemler sürekli hale gelir ve kalp rahatsızlıkları, cilt rahatsızlıklarıyla beraber artarak devam ederse hatta zamanla cinsel isteksizliğe kadar giderse tükenmişliğin arttığı ve bir profesyonelden yardım alınması gerektiği söylenebilir (Gezer, 2008).

2.3.7 Tükenmişliğin Duygusal Belirtileri

Tükenmişlikte duygusal belirtiler, fiziksel ve davranışsal belirtilere göre daha erken ortaya çıkar ve kolayca tanınabilirler. Birey ilk duygusal olarak tükenmeye başlar. Engellenme hissine eşlik eden sinirlilik hali ilk belirtilerdendir. Polatçı'ya (2008) göre nedeni bilinmeyen huzursuzluklar, işe karşı enerjinin düşmesi, diğer insanları sürekli suçlama ve suçlu görme buna bağlı olarak aile içi gerilimler tükenmişliğin duygusal belirtilerindendir.

Karakuş'a (2008) göre ise yalnızlık hissi, korku ve kaygılanma hissini artması, uyku bozuklukları, hayata karşı ümitsizlik ve huzursuzluk ve kişisel başarısızlık tükenmişliğin duygusal belirtilerindendir.

Arı ve Bal (2008) de yaptıkları çalışmada ise tükenmişliğin duygusal belirtilerinden şüphe duymanın artması, kendini her şeyden ve herkesten soyutlama, zihnin karışması, mutlu olamama, bilişsel becerilerin azalması üzerinde durmuşlardır.

2.3.8 Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri

Tükenmişliğin bütün belirtileri birbirini takip etmektedir. Psikolojik belirtileri gösteren birey davranışsal olarak da bunları ortaya koymaktadır. Gezer (2008)

alışmasında davranışsal belirtilerden; özgüvenin ve bireyin kendisine olan saygısında azalmasından, unutkanlığın artmasından, etrafındaki kişilerle işi hakkında konuşmaktan kaçınmasından ve konsantrasyon eksikliğinden bahsetmiştir. Yine aynı araştırmada çalışanın iş gücünün düşmesi, molalarını uzatması, düzensiz ve zamansız yemek saatlerinden bahsedilmiştir (Gezer, 2008).

Yine birçok çalışmada (Gezer;2008, Karakuş;2008, Polatçı;2007) tükenmişliğin davranışsal belirtilerinden olan evlilik ve aile çatışmaları üzerinde durulmuştur.

2.4 Tükenmişlik Sendromu Modelleri

Tükenmişlik sendromu kavramına ait araştırmalara bakıldığında bu alanda birçok bilim adamının değişik modeller oluşturduğu görölmektedir. Bu modeller; Maslach Tükenmişlik Modeli, Cherniss Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli, Scott ve Meier Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modelidir (Güven, 2013).

2.4.1 Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach'a göre tükenmişliği insanlarla çok yakın çalışan meslek grupları yaşamaktadır. Tükenmişlik bu kişilerde çalıştıkları kişilere duyarsızlaşma, duygusal olarak kendini tükenmiş hissetme, kendilerine ait yeterlilik duygusunun düşmesi ve kendilerine ait de duyarsızlaşma olarak ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2013).

Christina Maslach tükenmişliğin en önemli modellerinden olan çok boyutlu tükenmişlik modeli ya da üç boyutlu tükenmişlik modelini ortaya koymuştur. Literatüre bakıldığında en geniş ve kabul görmüş tükenmişlik tanımını yapan Maslach aynı zamanda 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik envanterini de

oluşturmuştur. Maslach'ın tükenmişlik modeli üç yönlüdür. Bunlardan ilki; “duygusal tükenme” ikincisi; “duyarsızlaşma” ve son olarak “kişisel başarı”dır (Polatçı,2007).

Duygusal tükenme boyutundaki kişinin enerjisi, kişisel ve duygusal kaynakları azalmıştır. Yoğun iş stresi ile başa çıkamayan birey, hizmet ettiği kişilerin ve iş verenlerin beklentilerini karşılayamayınca yavaş yavaş sorunlarıyla başa çıkamaz hale gelir. Duygusal olarak fazla yüklenen birey zamanla iş yerinde bilişsel, fiziksel ve duyuşsal olarak enerji yoksunluğu yaşar. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkar (Yılmaz;2013, Güven;2013).

Dinç (2008) e göre duyarsızlaşma evresinde kişi hizmet verilen kişilere karşı olumsuz bir tavır geliştirir. Duygudan yoksun bir biçimde tutum geliştirir. Kişilere soğuk ve ilgisiz davranırlar.

Dozu gittikçe artan bu evrede birey diğer insanların hayatından çıkarak uzaklaşır ve kendini yalnız bırakmak ister. Hizmet ettiği kişilerin sorunlarını çözmede kendini eksik ve güçsüz hissettiği için duyarsızlaşmayı kaçış olarak kullanır. Bu evre tükenmişliğin en tehlikeli evresi olarak da görülmektedir. Birey insanlık dışı davranışlar geliştirerek etrafındaki insanlara karşı alaycı bir tutum sergiler. Zamanla da insanlardan uzaklaşarak diğerlerinin ihtiyaçlarına ve isteklerine karşı aldırış etmeyen davranışta bulunurlar (Dinç, 2008).

Maslach tükenmişlik modelinin en son evresi olan kişisel başarısızlık bireyin hizmet ettiği kişilere karşı geliştirdiği olumsuz tutumun zamanla kendine dönmesi olarak karşısına çıkar. Yaptığı olumsuz davranışlar sonucunda diğer insanların onu değersiz gördüğünü düşünür ve suçluluk duygusuyla başarısızlık hissine kapılır

(Dinç,2008). Suçluluk, başarısızlık gibi duygular kişinin özsaygısını azaltarak depresyonla bile sonuçlanabilmektedir. Maslach tükenmişliği üç boyutlu sendrom olarak tanımlamış ve bunu fiziksel yorgunluk, iş ve hizmetten soğuma, kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk olarak üç seviyede tanımlamıştır (Yılmaz, 2013).

2.4.2 Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss tükenmişlik modeli kişinin işle ilgili stres yaratan faktörlere karşı başa çıkma davranışları geliştirmesi ile başlayan ve işe karşı psikolojik bağlılığı bitirmesi ile son bulan bir süreçtir. Cherniss bu süreci nedenleri, sonuçları ve başa çıkma yöntemleri ile ele almış ve açıklamıştır (Güven, 2013).

Modele göre stres tükenmişliğin en temel sebeplerindendir. Bireyler iş ortamında kendilerinden çok farklı hizmet bekleyen bireylerle de iletişim kurmak zorundadırlar. Aynı zamanda bireyin kendinden beklentisi yüksek ise stres kaynakları çoğalır. Stresle baş edebilen bireyler tükenmişliği yaşamamakta, edemeyenler ise tükenmişlik yaşamaktadırlar. Tükenmişlik bir anda ortaya çıkan bir olgu olmamakla birlikte uzun bir zamana yayılmış bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Güven;2013, Demirtaş;2006).

Birey karşılaştığı stresli durumda öncelikle stres kaynağını ortadan kaldırmayı dener. Bu yolla rahatlamayı başarabilirse tükenmişlik yaşamaz fakat tekrar aynı stresli durumla karşı karşıya gelirse duygusal yüklerinden kurtulmak için işinden psikolojik olarak bağını kopartır (Güven, 2013).

2.4.3 Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

1985 yılında geliştirilen bu model, elli yaşa kadar olan tükenmişlik durumunu kapsamış fakat ileri yaşlarda da ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir. Tükenmişlik kavramını Erikson'un kişilik kuramına dayandırarak açıklamıştır. Her bir basamak tükenmişliğin sebep olduğu hayat şekillerini barındırır. Modele göre tükenmişlik çatışmaların doyumsuz kalmasıyla ortaya çıkmaktadır (Yıldız;2007, Dinç;2008).

1.Basamak Kimlik Rol Karmaşası: Kişisel ve mesleki toplumsal rollerin şekillenmeye başladığı dönemdir. Bu dönemde mesleki tercihlerin anlamlı bir şekilde şekillendirilmemesi ilerideki tükenmişliğe ilk adımı oluşturmaktadır (Şanlı, 2006).

2.Basamak Yeterlik Yetersizlik: Birey meslek hayatının başlangıcında artık kendine 'İşimde ne kadar iyiyim?'sorusunu sormaya başlar. İşine ait becerilerini arttırarak mesleki gelişiminde bağımsızlığını kazanmaya başlar. Meslekle ilgili katı ve idealist düşünceleri ise mesleki tükenmişliğe yol açabilmektedir (Yıldız;2007, Şanlı;2006).

3.Basamak Verimlilik Durgunluk: Birey artık tamamen meslek gereklerini yerine getirmeye başlamış, bağımsız olarak meslek elemanı olmaya başlamıştır. Otuzlu yaşlarda başlayıp, otuzlu yaşların sonuna kadar süren bir dönemdir. Bireyin meslek hayatında en üretici olduğu dönemi kapsar. Birey artık yeteneklerinin farkına varmış, işinde verimli ve yaratıcı olmak için çalışmaktadır. Bu aşamada eğer birey kendi kapasitesini en üst düzeyde kullanamaz, yetenekleri ile yeni bir çalışma şekli oluşturamazsa meslekten beklediği karşılığı alamaz ve tükenmişliğe itilir (Dinç, 2008).

4. Basamak Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Birey artık otuzlu yaşların sonundan kırklı yaşların başından sonuna kadar kendi mesleki tercihlerini sorgular hale gelir. Birey eğer meslek hayatında yeni stiller yaratmış, yaratıcı olabilmış ve doyuma ulaşmışsa tercihlerini sorgulamaz. Fakat tam tersi doyuma ulaşamamışsa erken tercih kararlarını tekrar gözden geçirecek, mesleki tükenmişliği yaşayacaktır. Yeniden oluşturma sürecinde ise birey tercihlerini olmak istediği kişi yönünde tekrar değerlendirmektedir (Güven;2013,Dinç;2008).

2.4.4 Scott Meier Tükenmişlik Modeli

Meier Tükenmişlik modeli Albert Bandura'nın (1993) öz yeterlilik kuramını temel almıştır. Bandura'nın öz yeterlilik kuramına göre hedeflerinin ve hayattan beklentilerinin farkında olan bireyler kendi yaşantılarına etki eden olayları daha kolay kontrol altına alabilmektedirler. Yani bireyin varmak istediği sonuçları ortaya çıkaracak davranışları yapmasındaki kişisel yeterliliği öz yeterlilik kuramının temelidir (Dinç, 2008).

Meier'e göre tükenmişlik (1983); "bireyin; isle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu; aynı zamanda bireyin var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki beklentilerinin ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu durumlardaki, tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu gelişen bir olgu"dur (Polatçı, 2007:45).

Meier tükenmişlik modelinin pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri, davranışları anlamlandırma süreci olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır.

1. Pekiştirme Beklentileri: Her bireyin iş yaşamından gizil veya açık beklentileri vardır. Bu beklentiler karşılanmazsa memnuniyetsizlikle beraber tükenmişlik olgusu ortaya çıkar. Her bireyin farklı yaşantısı ve algısı olduğu için iş yaşantılarının da çıktıları farklı olmaktadır (Koçak, 2009;Polatçı, 2007).

2.Sonuç Beklentileri: Sonuç beklentileri hangi davranışların o davranışlara sebep olduğunu tanımlar. Örneğin bir satıcı bütün mallar elimde kalacak beklentisiyle işe yaklaşır ve bu beklentiyi destekleyen olumsuz olaylar yaşarsa işe karşı tükenmişlik sonuç beklentisi yaşayabilir (Polatçı, 2007).

3.Yeterli Olma Beklentileri: Verimli olmak için bireylerin kişisel beklentisini ifade eder. Sonuç beklentisi ile yeterli olma beklentileri farklıdır. Sonuç beklentisi bilme eylemini, yeterli olma beklentisi ise yapma eylemini temsil eder. Örneğin öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmediği için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlik beklentisi) (Çavuşoğlu, 2009).

4.Bağlamsal İşleme Süreci: Tükenmişliğin en kapsamlı sürecidir. Bu süreç bireyin beklentilerini nasıl şekillendirdiği ve sürdürdüğü ile ilgilidir. Kısaca işleri ile ilgili oluşturdukları davranışlarını anlamlandırma sürecidir (Çavuşoğlu, 2009).

Meier tükenmişlikle ilgili literatürün duyuşsal yönleri üzerinde daha çok durulduğundan bahsetmiş, kendi modeline bilişsel ve davranışsal öğelere de yer vermiştir (Çavuşoğlu;2009, Dinç;2008).

2.4.5 Edelman ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre fazla beklenti ve umutlarla işe başlamak ve bunun sonucunda beklentilerin karşılanmaması mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır. Yardım mesleklerinde çalışan bireyler iş koşullarının; aşırı iş yoğunluğu, yetersiz ücret, mesai saatlerinin fazla olması, hizmet verilen kişilerden takdir görememe, kişisel idealler ve mevcut durum arasındaki büyük farklılıklar, bürokratik birtakım zorlamalar olması sebebiyle idealizmlerini ve enerjilerini yitirerek tükenmişliğe sürüklenirler (Dinç;2008, Yıldız;2009).

Edelman tükenmişlik modeline göre sendrom aşamalı bir şekilde yaşanmakta ve dört evresi bulunmaktadır (Güven, 2013).

1.Şevk ve Coşku Evresi: Çalışma hayatına yeni başlayan bireylerin sahip olduğu şevk, heves ve mesleğe bağlılığın fazla olduğu bu aşamada işi birey için her şeyden önemlidir. Birey kendine zaman ayırmayarak yaşadığı gergin çalışma ortamına uyum sağlamaya çalışmaktadır (Güven;2013, Polatçı;2007)

2.Durağanlaşma Evresi: Şevk ve coşku evresinde belirli hedeflere ulaşabilmek için çaba harcayan birey, idealist bir tavırla amacına ulaşmaya çalışırken karşılaşılan sorunlar, kurallar ve yargılardan dolayı tükenmişliğin ikinci evresi olan durgunluk düzeyine gelmeye başlar. Enerjisini yavaş yavaş kaybeden birey ideallerinden vazgeçmeye başlar. Sosyal hayatını iş hayatının önüne geçirmeye başlar (Çavuşoğlu, 2009).

3.Engellenme Evresi: Birey yaşadığı sorunları, yargıları ve kuralları tekrar gözden geçirir. Duygusal, fiziksel ve davranışsal problemlerin ortaya çıktığı evredir. Birey yoğun bir engellenmişlik hissi yaşamaya başlar (Yörükoğlu, 2008).

4. Umursamazlık Evresi: Bu evre bireyin yaşadığı sorunların ilgisizliğe dönüştüğü evredir. İşe gitmeme, geç gitme, rutin iş görevlerinin dışında herhangi yeni bir şey yaratmama, sürekli şikayet etmenin olduğu ve tükenmişliğin en yoğun yaşandığı evredir (Yörükoğlu, 2008).

2.4.6 Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman'ın 1982 de yapmış oldukları tanıma göre tükenmişlik kronik duygusal strese verilen bir yanıttır. Bu modele göre tükenmişliğin üç boyutu da stresin üç temel boyutu olan fiziksel tükenme, duygusal tükenme ve iş veriminde düşme bileşenlerini içerir (Demirbaş, 2006). Modele göre bireyler iş ortamlarında karşılaştıkları sorunlara karşı bir savunma mekanizması oluştururlar. Verilen tepkiler sonucunda tükenmişlik, enerji düşüklüğü gibi duygusal problemlere, iş hayatında yeni şeyler üretememe gibi kurumsal sorunlara ve kişiler arası ilişkilerde bozulmalar gibi sosyal sorunlara yol açan farklı sonuçlara ulaşılır (Çavuşoğlu, 2009).

2.5 Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında tükenmişliğin sebeplerinin aynı zamanda sonuçları da olduğu görülmektedir. Bu sonuçların bireylere hem manevi hem fiziksel hem de zihinsel ciddi zararlar verdiği görülmüştür. Özellikle iş hayatına çok yoğun bir istekle başlayan, idealleri ve beklentileri yüksek olan bireyler yoğun tükenmişliğe maruz kaldıkları zaman trajik bir sorun haline gelmektedir (Soysal, 2011).

Karakuş'a göre (2008) yaşanan iş stresi ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireylerin yoğun, anlamlandıramadıkları duyguları sonucunda davranış bozuklukları da ortaya

çıkılmaktadır. Stresin son aşaması olan tükenmişlikte vücut direncini yavaş yavaş kaybeder ve psikolojik, fizyolojik rahatsızlıklara kronik hastalıklar da eklenmeye başlar.

Tükenmişlik yaşayan bireylerde uykusuzluk, kronik üşüme, baş ağrısı, cinsel isteksizlik, cilt hastalıkları, baş dönmesi, alerji, sırt ve göğüs ağrısı gibi fizyolojik sorunlar görülmektedir. Bununla beraber depresyon, özsaygıda azalma, işine karşı negatif duygular hissetme ve yeni iş alanlarına yönelme isteği, aşırı risk alma isteği, uykusuzluk ve madde kullanımı gibi psikolojik sorunlar da görülmektedir (Gezer, 2008).

Gezer'e göre (2008) Tükenmişliğin sadece bireylere zararı olmadığı görülmüştür. Tükenmişliğe maruz kalan birey düşük hizmet vererek, hizmet ettiği kişileri olumsuz etkiler. Örgütlere zarar veren tükenmişlik ayrıca sürekli çatışmalardan dolayı duygusal olarak aileleri de birbirinden uzaklaştırmaktadır.

2.6 Tükenmişlik ile Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlik yavaş yavaş gelişen bir rahatsızlıktır. Her psikolojik rahatsızlığın tedavisi gibi ilk önce tükenmişliği kabul etmekle başlar. Bireysel olarak ve kurumsal olarak tükenmişlikle başa çıkma yolları farklıdır (Berberoğlu;2007, Sağlam;2007)

2.6.1 Tükenmişlikle Bireysel Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlikle başa çıkabilmek için bireyin kendini daha iyi tanıması, iş yapma stillerini değiştirmeyi denemesi, işe ara vermesi, bireyin kendi ile iş hakkında olumlu yanları görerek iç konuşmalar yapması, kendini telkin etmesi, nefes egzersizleri ile

doğru nefes alması, mizah duygusunu geliştirmesi ve iş değişiklikleri yapması gerekmektedir (Mutlu; 2009, Avcı;2011,Seferoğlu, 2011).

Bireyler öncelikle işe başlarken ütopyik hedeflere sahipse bu hedeflerin çoğunu gerçekleştiremeyecekleri için tükenmişliğe yol açabilir. Bireyin hedefinin ulaşılabilir olması için netleştirilmiş ve belirli hedeflerinin olması gerekmektedir. Bireylerin her zaman uygulanabilir hedeflere yönelmesi tükenmişliği azaltacaktır (Karadağ, 2013).

Bir diğer yol ise bireyin kendini ve kapasitesini çok iyi tanıması için kişisel gelişim yöntemleriyle kendini geliştirmesidir. Kişinin kendini iyi tanıyabilmesi için uygun iş ortamı yaratılmalıdır (Örmen, 1993).

Ersoy ve Utku'ya göre (2002) tükenmişliğin yol açtığı fiziksel rahatsızlıkların bireysel olarak giderilebilmesi için birey iş yerindeki molalarını, öğlen aralarını iş stresini en iyi şekilde atabilecek şekilde değerlendirmelidir. Birey böylece işinin başına döndüğünde daha verimli olabilir ve stres kaynaklarıyla daha kolay başa çıkabilir.

Zamanın en etkili şekilde planlanması yine bireysel tükenmişliği önleme yollarındandır. İş ile ilgili stresi yaşayan birey zaman cetveli kullanmalı, kendi önceliklerini ve iş ile ilgili sorumluluklarını sıraya koyarak zamanın üzerinde yarattığı stresi ortadan kaldırabilir (Karadağ, 2013).

2.6.2 Tükenmişlikle Kurumsal Olarak Başa Çıkma Yöntemleri

Avcı ve Seferoğlu'na göre (2011) tükenmişliği önleme sadece bireysel değil, örgütsel de olmalıdır. Yöneticiler ve işverenler çalışanlarına zaman zaman olumlu

pekiştireçler vermeli ve iş yerinin olumlu taraflarını gösterecek tartışma ortamları yaratmalıdırlar.

Tükenmişliği engellemek için ise öncelikle bireylerin işe başlamadan karşılaşacakları zorluklar hakkında bilgilendirilmeleri, zorluklar hakkında gerekirse kurslar ve eğitimler verilmesi bir yöntem olabilir. Bununla beraber iş verenlerin çalışanlarını takip edip tükenmişliğe sebep olan zorlukları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmaları olası tükenmişliği engeller (Karakuş, 2008).

Izgar (2001)'a göre kurumlar bireyleri güdülemek için hizmet içi eğitimler vermeli, böylece kişisel doyumu arttırıp, hizmet kalitesini yükseltebilirler. Aynı zamanda her çalışan için aynı derecede yükselme şansının verilmesi tükenmişliği azaltacaktır.

Kurumun sürekli kapalı ve durgun olması da tükenmişliğe yol açacak bu yüzden kurum ortamında değişiklik yapmak da bir yöntemdir (Güven, 2013).

Çavuş ve arkadaşlarının (2007) araştırmasına göre ve yukarıda da ifade edilenlerden anlaşıldığı gibi bireyin aşırı stres, üstün beklenti sonucu yaşanan doyumsuzluk sonucu ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, psikolojik yıpranma, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının hayata, diğer insanlara karşı olumsuz tutumları da içeren fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendromdur. Genel olarak tüm modellere göre tükenmişliğin sebebinin ortak noktası strestir. Stresin düzeyi arttıkça da bireyler duygusal tükenme yaşarlar, ileri evrede duyarsızlaşırlar ve tükenirler. En son olarak kişisel başarısızlık evresinde ise hizmet edilen kişilere karşı bir tutum geliştirilip, zamanla bu başarısızlık hissi bireyin kendisine dönmesi ile ortaya çıkar. Bir insanın sağlıklı bir yaşam sürmesi, çalıştığı işten sağladığı doyum ve çalışma ortamından

aldığı huzur ile doğrudan ilişkilidir. Tükenmiş bireyler kendileri için verim sağlayamadıkları için hizmet ettikleri bireylere de verimli olamamaktadırlar.

2.7 Tükenmişlik ile İlgili Türkiye’de Yapılmış Çalışmalar

Tükenmişlik konusunda her türlü meslek grubu için yurt dışında çeşitli araştırmalara rastlanmaktadır. Tükenmişlik kavramını farklı değişkenlere göre inceleyen birçok bilimsel çalışma bulunmaktadır. Fakat tez çalışmasında rehber öğretmenlerin tükenmişliği araştırıldığı için sadece eğitim ile ilgili araştırmalara yer verilecektir.

Yıldız (2008) resmi ve özel ilköğretim/ortaöğretim okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişliğe etki eden değişkenleri incelemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda ise yaş grupları, medeni durum ve mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Fakat cinsiyet değişkenine göre kadın rehber öğretmenlerin erkek rehber öğretmenlere göre %4,7 önem derecesinde tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Sosyoloji ve Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümlerinden mezun olanlar arasında ise %0,006 düzeyinde anlamlı bir fark saptanmış, Sosyoloji Bölümü mezunlarının mesleki formasyon yetersizliklerinin de etkisiyle kendilerini kanıtlama çabası içerisinde olmaları bu sonucun nedenlerinden biri olabileceği yorumunu getirmiştir.

Akten (2007) de yaptığı araştırma sonucuna göre yine kadın rehber öğretmenlerin erkek rehber öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. 0-1 yıl, 2-5 yıl, 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan rehber öğretmenler arasında duygusal tükenmişlik boyutundaki tükenmişliğe ilişkin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir

fark olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda bulgulara göre isteyerek mesleğini seçen rehber öğretmenler ile istemeyerek mesleğini seçen rehber öğretmenler arasında duygusal tükenmişlik boyutundaki tükenmişliğe ilişkin olarak anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur.

İkiz'in 2010 da yaptığı çalışmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve farklı değişkenler açısından incelenmesini hedeflemiştir. Araştırmanın sonucunda ise katılımcıların çalışılan kuruma göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde fark saptanmıştır. İlköğretimde çalışan psikolojik danışmanların duygusal tükenme düzeyinin, ortaöğretimde çalışan psikolojik danışmanlara göre daha yüksek olduğu, ortaöğretimde çalışan psikolojik danışmanların rehberlik araştırma merkezinde çalışan psikolojik danışmanlara oranla daha yüksek duygusal tükenme ortalama değerine sahip oldukları bulunmuştur. Bu çalışmada mesleki kıdeme göre kişisel başarı düzeyinde de anlamlı bir fark gözlemlenmiş, 6/10 yıl arasında çalışanların 0/5 yıl arası çalışanlara oranla başarı düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Çelikkaleli'nin 2011 de yaptığı çalışmada, yetişkin eğitimcisi öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki yetkinlik inançlarını cinsiyet, öğrenci sayısı ve mezun oldukları okul türüne göre incelemek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre ise yetişkin eğitimcisi öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile öğretmenliğe yönelik yetkinlik inançları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Fakat araştırmanın cinsiyet değişkenine ve öğrenci sayısına göre olan bulgularında yaş ve öğrenci sayıları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Cemaloğlu ve Şahin'in 2007 de yaptıkları araştırmanın amacı ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre incelenmesidir. Araştırmaya göre duygusal tükenme düzeyi en çok 51 yaş üstü öğretmenlerde görülmektedir. Duygusal tükenmenin en az olduğu yaş grubu ise 31/40 arasındır. Kişisel başarı düzeyi ise en fazla 51 yaş ve üzeri öğretmenlerde görülmüştür. En düşük kişisel başarı düzeyi ise 21/30 yaş arasındır. Fakat öğretmenlerin yaşları ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin duyarsızlaşmaları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Medeni duruma göre incelendiğinde ise duygusal tükenme en fazla dul öğretmenlerde görülmüştür. Duygusal tükenme eğitim durumuna göre incelendiğinde en fazla eğitim enstitüsü mezunlarında görülmüştür. Mesleki kıdem bazında incelendiğinde en fazla duyarsızlaşma 26 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerde görülmüştür.

Girgin (1995)'te yaptığı 'İlkokul Öğretmenlerinin Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi'(İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)' isimli çalışmasında öğretmenlerin tükenmişliğinin demografik değişkenlere göre tükenmişlik düzeyinin değişip değişmediğini incelemiş, ilerleyen yaşlarla birlikte tükenmişliğin azaldığı sonucuna ulaşmıştır

Özel eğitim alanında 1996 da çalışma yapan Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz yaptıkları araştırmada engelli ve engelsiz öğrencilerle çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerini karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. İki grup olarak inceledikleri öğretmenler arasında engelli öğrencilerle çalışanlar ile engelli olmayanlarla çalışanlar arasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma açısından anlamlı bir fark bulamamışlardır. Sadece öğrencileri engelli olmayan ilkokullarda çalışan

öğretmenlerin, engelli öğrencilerle çalışanlara göre kendilerini daha başarılı gördükleri bulunmuştur.

Seğmenli (2001) Ankara il merkezinde çalışan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemek için 560 rehber öğretmenle çalışmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeğini uygulayan araştırmacı, 23-30 yaş grubundaki rehber öğretmenlerin duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik yaşadıklarını, çalışma süresi 5 yıl olanların kişisel başarı şeklinde tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Fakat cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum türü, çalışma süreleri, mesleği isteyerek tercih yapma gibi değişkenlere göre tükenmişliğin anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır. Rehber öğretmenlerin tükenmişlerinin en önemli sebebi olarak, yönetici ve öğretmenlerden destek görmemelerini belirttikleri saptanmıştır.

Tümkaya (1997), Çukurova Üniversitesi akademik personelim akademik tükenmişlik düzeyleri konulu çalışmasında, toplamda 92 tane örnekleme çalışmış, bunların 23'ü kadın 69'u erkektir. Bu çalışmada Tümkaya öğretim elemanlarındaki tükenmişliğin idari destek, akademik unvan ve cinsiyete göre farklılaştığını saptamıştır.

Yine Özer(1998) 'Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi' adını taşıyan araştırmada cinsiyet değişkenine göre Cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları duygusal tükenmişliğin kadın rehber öğretmenlerde erkek rehber öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde fark oluşturacak şekilde daha çok görüldüğünü, ancak kişisel başarısızlığın yaşanması açısından ise aralarında fark olmadığını ortaya çıkarmıştır.

Uslu tarafından yapılan (1999) “Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması” araştırmasında rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Bunun yanı sıra medeni durum alt değişkenine göre evli rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İçten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumlarının dış denetimli rehber öğretmenlerden daha yüksek olduğu, okul yöneticileri ile işbirliği yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının işbirliği yapmayan rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

KKTC’de Akademisyenlerin İşlerinde Duygusal Tükenmelerini inceleyen Yetkin (2009) 53 akademisyen, 279 öğrenci ile çalışmış, akademisyenlerin işlerinde duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutunda hiçbir anlamlı farka ulaşamamıştır.

KKTC’de Özyutlu (2011)’nin Fen Bilimleri Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve Mükemmeliyetçilik araştırmasında 61 öğretme, yaş, branş, mükemmeliyetçilik düzeyleri ve mezun olunan fakülte değişkenleri arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir.

KKTC’de Eşiyok (2012) nin yaptığı Yurtdışında Görevlendirilen Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi araştırmasında genel olarak bu öğretmenlerin az düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, öğretmenlerin KB ve D boyutunda DT boyutuna göre az tükenmişlik yaşadıklarını bulmuştur. Kadın öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutunda ise az tükenmişlik yaşadıkları, erkek

öğretmenlerin de kadın öğretmenlerden daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

2.8 Tükenmişlik İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Terry'nin (1997) de 'Öğretmenlerin tükenmişliği gerçek mi? Önlenebilir mi?' isimli çalışmasında stresin uzun bir süre devam etmesi halinde vücudun psikolojik olarak defansa geçtiğini ve bunun engellenemezse tükenmişliğe sebep olacağını saptamıştır. Amerika'da çalışan öğretmenlerin %40'ı emeklilik süreleri dolana kadar yeterli olamayacaklarını yordamıştır.

Hipps ve Halphin'in (1991) de yaptığı 58 yönetici, 219 öğretmenin memnuniyetsizlik ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen çalışmasına göre mesleğin zorluğu, öğrenci öğretmen arasındaki iletişim eksiklikleri, maaş durumları ve yöneticilerin yaptırımları gibi etkenlerin tükenmişliğe sebep olduğu bulunmuştur.

Maslach ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada; bekar olanlar ile işe yeni başlayanların tükenmişlik düzeylerinin, evli ve uzun süredir çalışanlara oranla daha fazla olduğunu saptanmıştır (Maslach ve Jackson 1981)

Graf (1996), tarafından cinsiyet, okulun çevresi, yaş, kıdem yılı, çalışılan okul türü gibi farklı değişkenlerin yönetici tükenmişliği düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bununla beraber olarak yöneticilerin bakanlıktan aldıkları destek ve danışmanlık ve okuldaki tüm personelin yönetime desteğinin tükenmişliğe de etkisi incelemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında ise yukarıda belirtilen demografik değişkenlerin tükenmişliğe bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Greenglass ve Burke (1988) tarafından 556 eğitimciye, kadınlar ve erkeklerdeki tükenmişliğe katkıda bulunan faktörleri inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre ise erkek eğitimcilerin duyarsızlaşma alt ölçeğinin puanlarının kadın eğitimcilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber kadın eğitimciler erkek eğitimcilerden daha çok depresyon ve içsel çatışma yaşadıkları gözlenmiştir. Kadın eğitimcilerde buna sebep ve tükenmişliğe katkısı olan faktörlerin, rol evlilikten memnun olup olmama, isten kaynaklanan stres iken erkek eğitimcilerde ise öğrencilerle yaşadıkları problemleri ve öğretmenlik yeteneği hakkındaki şüpheleri içeren stres kaynakları olduğu belirtilmiştir.

Fimian ve Blanton (1987) Öğretmen adayları ve stajyer öğretmenlerin stres, tükenmişlik ve rol çatışma problemlerini araştırmışlardır. Öğretmen adayları ve stajyer öğretmenler ile yaptıkları bu çalışmalarda 413 kişilik bir öğretmen grubu ile çalışmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre deneyimsiz öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının iş stresi yaşadıkları bulunmuştur. Rol çatışması yaşayan deneyimsiz öğretmenlerin daha çok stres ve daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Akt.Özkaya, 2006).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma problemine uygun olarak seçilen araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma devlet liselerinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının demografik değişkenleriyle (cinsiyet, medeni hal, eğitim, kıdem yılı, yaş, öğrenci mevcudu, öğretmen kadrosu, üstlerin takdiri) tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla betimsel olarak gerçekleştirilmiştir. Betimsel yöntem, ilgilenilen ve araştırılmak istenen problemin mevcut varolan durumunu ortaya koymaya yöneliktir. Bu yöntemin en temel özelliği, mevcut durumu kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi araştırmasıdır (Gurbetoğlu,2008).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini KKTC’de 2013/2014 eğitim öğretim yılında devlet liselerinde görev yapan okul psikolojik danışmanları oluşturmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş, bu nedenle örneklem hesabı alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın evrenini 50 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Fakat bir okulun gönüllü olmaması sebebiyle araştırma 48 psikolojik danışmanla gerçekleştirilmiştir.

Tablo:1 Devlete Bağlı Liselerde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri

DEĞİŞKENLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	40	83.3
	Erkek	8	16.7
Eğitim	Üniversite	35	72.9
	Master	13	27.1
	Doktora	0	0
Medeni Hali	Evli	36	75.0
	Bekar	12	25.0
Kıdem Yılı	0-5	11	22.9
	6-11	15	31.3
	12-17	12	25.0
	17-üzeri	10	20.8
Yaş	20-25	1	2.1
	26-31	22	45.8
	32-37	10	20.8
	38-43	9	18.8
	43-48	3	6.3
	49-üzeri	3	6.3
Öğrenci Mevcudu	200-300	7	14.6
	301-500	15	31.3
	501-700	10	20.8
	701-üzeri	16	33.3
Öğretmen kadrosu	1	5	10.4
	2	22	45.8
	3	18	37.5
	4	3	6.3
	5	-	-
Üst Takdiri	Görürüm	34	71.0
	Görmem	14	27.1

Devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının sosyo demografik ve mesleki özelliklerine ait bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Okul psikolojik danışmanlarının 40’ı kadın (%83.3) 8’i ise erkek (%16.7) tir.

Araştırmaya katılanların 35 i (%72.9) üniversite mezunu iken 13ü (%27.1) i yüksek lisans mezunudur. Doktoradan mezun olan bir araştırmacıya rastlanmamıştır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların %75’i evli, %25 i bekadır.

Okul psikolojik danışmanlarının %22.9 u 0 ile 5 yıl arasında çalışma yılına sahipken, %31.3 ü 6 ile 11 yıl arasında kıdeme sahiptir. %25 i ise 12 ile 17 yıl deneyime sahip iken 17 yıl ve üstü %20.8 mesleki kıdem yılına sahiptir.

Okul psikolojik danışmanlarının çalıştıkları okullardaki öğrenci mevcuduna göre ise %14.6 sı 200-300 öğrenciye sahipken %31.3 ü 301-500 arası öğrenci mevcuduna sahip olduklarını ifade etmişlerdir. %20.8'i 501-700 arasında öğrenci mevcuduna sahiptir. %33.3 nün ise 701 ve üstü öğrencili bir okulda çalıştığı görülmüştür.

Okul psikolojik danışmanlarının yaş değişkenine göre %2.1'i 20-25 yaş aralığında iken, %45.8 i 26-31 yaş aralığındadır. %20.8'i ise 32-37 yaş aralığında yer alırken, %18.8 i 38-43 yaş aralığındadır. %6.3'ü 43-48 yaşları arasında iken %6.3'ü 49 ve üstü yaştadır.

Okullardaki okul psikolojik danışmanı kadrosuna bakıldığında ise %10.4'ü 1 kadrolu okulda çalışırken, %45.8'i 2 kişilik kadrosu olan okulda çalışmaktadır. %37.5'i 3 kadrolu okulda çalışmakta, %6.3'ü ise 4 kadrolu okulda çalışmaktadır.

Üstlerin takdiri değişkenine göre ise %71'i takdir gördüğünü söylerken %27.'si 1 kişi ise fikrini beyan etmemiştir.

3.3 Verilerin Toplanması

3.3.1 Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları araştırmacı tarafından ilgili alanyazın incelenerek kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Bununla beraber araştırmada Ergin (1992) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır (Ek 1), (Ek 2).

3.3.1.1 Kişisel Bilgi Formu

Psikolojik danışmanların sosyo demografik özellikleri ilgili alanyazın incelenerek 9 maddelik kişisel bilgi formu oluşturulmuştur.

İlgili araştırmalar incelenerek psikolojik danışmanların mesleki ve sosyo demografik özellikleri ile ilgili oluşturulan 9 maddelik kişisel bilgi formu kullanılmıştır (Ek 1).

3.3.1.2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulmuş bir ölçek olması ile beraber Maslach'ın kendi adıyla geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory-MBI) yedi dereceli likert tipi bir ölçektir. Toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Ergin (1992) tarafından Türkçeleştirilmiş, 235 kişilik bir çalışma grubu üzerinde ön uygulama yapılmıştır. Sonuca göre ise ölçekte değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir (Oruç,2007).

Mesleki tükenmişlik envanteri tükenmişliği üç alt boyutta incelemektedir. Bu alt ölçekler İfadeler, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarıda Düşme (KB) olmak üzere 3 boyutu kapsamaktadır (Çelikkaleli,2011).

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) alt ölçeği (DT), iş hayatına büyük hedeflerle başlayıp, iş yerinde aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplerle karşılaşmaktan dolayı enerjinin azalması ve zamanla bitmesi durumunu ifade etmektedir. Ölçekteki 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14.,16., ve 20. Maddeler bu boyutu ölçmeye yöneliktir (Oruç,2007).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) duygusunun azaldığını ölçen alt ölçek (KB) bireyin işinde kendini başarılı ve yeterli hissetmesi durumudur. Ölçekte 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18., 19. ve 21. Maddelerini içermektedir (Oruç,2007).

Duyarsızlaşma (Depersonalization) alt ölçeği (D) bireyin zamanla maruz kaldığı yoğun psikolojik baskıdan dolayı hizmet ettiği kişilere karşı duygudan yoksun davranmasıdır. Ölçekte 5, 10, 11, 15. ve 22. Maddeler duyarsızlaşma alt ölçeğinin maddeleridir (Çam,1992).

Envanterin Cronbach alpha değerinin Duygusal Tükenme Boyutunun: 0.90, Duyarsızlaşma boyutunun: 0.79, Kişisel Başarıda Düşme boyutunun: 0.71 olduğu belirtilmektedir. Geçerlik ve güvenirlik katsayısının bu kadar yüksek olması yüzünden ilgili literatüre göre araştırmacılar tarafından en çok tercih edilen envanter olmuştur (Beyhan, Güneş, Türktan, Özcengiz; 2013).

Tükenmişlik düzeyleri ölçülmesi düşünülen kişiler 1”Hiçbir zaman”, 2. “Nadiren”, 3.” Bazen”, 4.” Çoğu Zaman”, 5.”Her Zaman” seçeneklerinden kendilerine uygun olanı seçerler. Her alt ölçeğin farklı yapılmaktadır. DT ve D alt

ölçeğinin puanları hiçbir zaman (1), çok nadir (2), bazen (3), çoğu zaman (4), her zaman (5) olarak puanlanırken KB alt boyutu ise tam tersi olacak şekilde puanlanır (Dolunay, Piyal; 2003).

3.3.1.3 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlarının Yorumlanması

	Tükenmişlik Düzeyleri		
	YÜKSEK	NORMAL	DÜŞÜK
DT	27 ve üzeri	17-26	0-16
D	13 ve üzeri	7-12	0-6
KB	0-31	32-38	39 ve üzeri

Ölçeğin alt ölçeklerine göre Duygusal tükenme boyutunda 27 ve üzeri puan yüksek tükenmişlik düzeyini ifade ederken, 0-16 puan arası tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise 13 ve üzeri yüksek tükenmişlik düzeyini gösterirken 0-6 puan arası tükenmişliğin düşük olduğunu gösterir. Yine kişisel başarı boyutunda ise 0-31 arası puan yüksek tükenmişlik düzeyini ifade ederken 39 ve üzeri puan tükenmişlik düzeyinin azlığını veya olmadığını göstermektedir (Akten, 2007).

3.4 Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada yer alan alt problemlerin çözümlenmesinde betimsel istatistik yöntem ve teknikler kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Packet for Social Studies) 15.00 programı kullanılmıştır. Alt problemlere ilişkin olarak frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama (X) hesaplanmıştır. Çalışma grubu sayısı 2 olduğu durumlarda parametrik olmayan Mann Whitney U testi uygulanırken, grup sayısı 2’den büyük olduğu durumlarda Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Çalışma grubu sayısı az (48) olduğu, bu sayının gruplara

bölündüğünde daha da düşmesi söz konusu olduğu için parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Gruplara düşen okul psikolojik danışma sayısı az olduğundan grup birleştirmelerine gidilmiştir. Bu bağlamda yaş, okul psikolojik danışmanı kadrosu değişkenlerinde birleştirme yapılmıştır. Buna göre yaş değişkeninde 20-31 yaş 1. grup, 32-49 yaş ise diğer bir grup olarak alınmıştır. Okul psikolojik danışman kadrosunda ise öğretmen kadrosu 1 ve 2 olan okullar 1. grup, 3 ve 4 olan okullar 2. grubu oluşturmuştur. Demografik Sonuçlar $p<.05$ düzeyinde test edilmiştir.

3.5 Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Genel Ortaöğretim Dairesi Müdürlüğünden 18.03.2014 tarih, TTD.0.00.03-12-14/389 sayı ile resmi izin alınmıştır (Ek,3). Ayrıca Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Teknik Ortaöğretim Dairesi Müdürlüğünden 12.03.2014 tarih, MTÖ.0.00.-13-14 815 sayı ile resmi izin alınmıştır (Ek,4).

Uygulanan Maslach Tükenmişlik Envanterinin açıklamasına ise tezin kim tarafından yapıldığı, konusu, amacı ve kimlere uygulanacağı açık bir şekilde yazılmıştır. Açıklamada verilen bilgilerin kesinlikle gizli kalacağı ve genel bir değerlendirme için kullanılacağı açıklanmıştır.

Okullara gidilmeden önce okul sekreterlikleri ile görüşülmüş, sekreterlik yardımı ile psikolojik danışmanlara ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların belirlediği tarih ve saatte okullara gidilmiş, tekrar bakanlık izinleri okul müdürleri tarafından incelendikten sonra uygulanmıştır. Araştırmada bir okul müdürü gönüllü olmadığı için anket uygulanamamıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, toplanan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgular, araştırmanın amaçlarında yer alan alt problemlere göre açıklanıp yorumlanmıştır.

4.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular

Cinsiyet değişkeninin tükenmişlikle olan ilişkisini incelemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Tablo 2. Okul Psikolojik Danışmanlarının Cinsiyetine Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
DT	Kadın	40	25.84	1033.50		
	Erkek	8	17.81	142.50	106.500	.138
D	Kadın	40	24.83	993.00		
	Erkek	8	22.88	183.00	147.000	.716
KB	Kadın	40	25.40	1016.00		
	Erkek	8	20.00	160.00	124.000	.315

Tablo 2’deki bulgulara göre duygusal tükenme boyutunda, kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. ($P>0.05$).

4.2 Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular

Eğitim durumu ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Tablo 3. Okul Psikolojik Danışmanlarının Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim D.	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
DT	Üniversite	35	22.79	797.50		
	Master	13	29.12	378.50	167.500	.163
D	Üniversite	35	24.06	842.00		
	Master	13	25.69	334.00	212.000	.716
KB	Üniversite	35	25.06	877.00		
	Master	13	23.00	299.00	208.00	.648

Tablo 3'teki bulgulara göre duygusal tükenme boyutunda eğitim değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda eğitim alt değişkenine göre üniversite ve yüksek lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Doktora mezunu okul psikolojik danışmanına ise rastlanmamıştır($P>0.05$).

4.3 Okul Psikolojik Danışmanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak için analizde Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 4. Okul Psikolojik Danışmanlarının Medeni Durumuna Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
DT	Evli	36	25.28	910.00	188.000	.504
	Bekar	12	22.17	266.00		
D	Evli	36	24.54	883.50	214.000	.971
	Bekar	12	24.38	292.50		
KB	Evli	36	25.10	903.50	194.500	.606
	Bekar	12	22.71	272.50		

Tablo 4'teki bulgulara göre duygusal tükenme boyutunda medeni durum alt değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda medeni durum alt değişkenine göre evli ve bekar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir($P>0.05$).

4.4 Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının mesleki kıdem yılı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak için analizde Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 5. Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Kıdem Durumuna Göre Tükenmişlik Puanları, Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı	n	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p
DT	0-5	11	19.50			
	6-11	15	23.47	3	4.539	.209
	12-17	12	23.96			
	17-üstü	10	32.20			
D	0-5	11	20.95			
	6-11	15	23.80	3	2.148	.542
	12-17	12	29.17			
	17-üstü	10	23.85			
KB	0-5	11	20.27			
	6-11	15	29.07	3	3.083	.375
	12-17	12	21.96			
	17-üstü	10	25.35			

Tablo 5’deki bulgulara göre duygusal tükenme boyutunda mesleki kıdem yılı alt değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda medeni durum alt değişkenine göre 0-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl ve 17 yıl ve üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir($P>0.05$).

4.5 Yaş Değişkenine Göre Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak için analizde Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 6. Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşlarına Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney Testi Sonuçları

	Yaş	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
DT	1	23	21.70	499.00		
	2	25	27.08	677.00	223.000	.183
D	1	23	23.33	536.50		
	2	25	25.58	639.50	260.500	.573
KB	1	23	26.11	600.50		
	2	25	23.02	575.50	250.500	.441

Yaş değişkeninde 20-31 yaş 1. grup, 32-49 yaş ise diğer bir grup olarak alınmıştır. Okul psikolojik danışman kadrosunda ise öğretmen kadrosu 1 ve 2 olan okullar 1. grup, 3 ve 4 olan okullar 2. grubu oluşturmuştur. Tablo 6'daki bulgulara göre duygusal tükenme boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda yaş alt değişkenine göre aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir($P>0.05$).

4.6 Görev Yapılan Kurumdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının görev yaptıkları kurumdaki öğrenci sayısı değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak için analizde Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 7. Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayısına Göre Tükenmişlik Puanları, Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Öğrenci Mevcudu	n	Sıra Ort.	Sd	χ^2	p
DT	200-300	7	20.93	3	4.269	.234
	301-500	15	21.97			
	501-700	10	32.45			
	701-üzeri	16	23.47			
D	200-300	7	16.79	3	9.263	.026
	301-500	15	24.43			
	501-700	10	35.35			
	701-üzeri	16	21.16			
KB	200-300	7	26.50	3	2.415	.491
	301-500	15	27.13			
	501-700	10	26.15			
	701-üzeri	16	20.13			

Tablo 7'deki bulgulara göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür (.026). Duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutunda görev yaptıkları kurumdaki öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir ($P>0.05$). Öğrenci mevcudu değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı

fark olduğu için, farkın kaynağın kaynağını bulmak için 2'şerli Mann-Whitney U hesabı yapılmıştır.

Tablo 7.1 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (1-2.grup) Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
D	200-300	7	8.79	61.50	33.500	.168
	301-500	15	12.77	191.50		

1. grup (200-300) ile 2. grup (301-500) karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ($P>0.005$).

Tablo 7.2 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (1-3.grup) Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
D	200-300	7	5.29	37.00	9.00	.010
	501-700	10	11.60	116.00		

1. grup (200-300) ile 3. grup (501-700) karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir fark görülmüştür($p<0.05$)

Tablo 7.3 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (1-4.grup) Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
D	200-300	7	10.71	75.00	47.000	.539
	701 ve üzeri	16	12.56	201.00		

1. grup (200-300) ile 4. grup (701 ve üzeri) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir ($P>0.05$).

Tablo 7.4 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (2-3. grup)Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
D	301-500	15	10.43	156.50	36.500	.031
	501-700	10	16.85	168.50		

2. grup (301-500) ile 3. grup arasında (501-700) istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür ($P<0.05$).

Tablo 7.5 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (2-4. grup)Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
D	301-500	15	17.23	37.00	101.500	457
	701-üzeri	16	14.48	237.50		

2. grup (301-500) ile 4. grup (701 ve üzeri) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 7.6 Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayılarının Karşılaştırılması (3-4. Grup)Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Öğrenci Sayısı	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
D	501-700	10	17.90	179.00	36.000	0.1
	701 ve üzeri	16	10.75	172.00		

3. grup (501-700) ile 4. grup (701 ve üzeri) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür ($P<0.05$). Sonuçlara bakıldığında 3. grup hem 1. grup ile hem 2. grup ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4.8 Okul Psikolojik Danışman Kadrosu Değişkenine Göre Bulgular

Tablo 8. Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları Kurumdaki Okul Psikolojik Danışmanı Kadrosuna Göre Tükenmişlik Puanları, Mann –Whitney U Testi Sonuçları

	Psik.Dan	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
DT	1	27	21.85	590.00		
	2	21	27.90	586.00	212.000	.137
D	1	27	23.72	640.00		
	2	21	25.50	535.50	262.000	.659
KB	1	27	25.56	690.00		
	2	21	23.14	486	255.00	.550

Tablo 8'deki bulgulara göre yaşlar arası kişi sayısı az olduğundan gruplar birleştirilmiştir ve duygusal tükenme boyutunda görev yaptıkları kurumdaki rehber öğretmen kadrosu değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda yaptıkları kurumdaki okul psikolojik danışmanı kadrosu alt değişkenine göre aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir($P>0.05$).

4.9 İş Yerindeki Takdir Görme Değişkenine Göre Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının iş yerinde takdir görmesi ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak için analizde Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 9. Okul Psikolojik Danışmanlarının Görev Yaptıkları İş Yerinde Üstlerinden Takdir Görmesi Durumuna Göre Tükenmişlik Puanları, Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Takdir	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
DT	Görürüm	34	22.69	771.50		
	Görmem	14	28.89	404.50	176.500	.163
D	Görürüm	34	21.84	742.50		
	Görmem	14	30.96	433.50	147.500	.038
KB	Görürüm	34	21.60	734.50		
	Görmem	14	31.54	441.50	139.500	.024

Tablo 9'daki bulgulara göre duygusal tükenme boyutunda görev yaptıkları kurumdaki üstlerinin takdiri değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir ($P>0.05$). Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda ise görev yaptıkları kurumdaki üstlerinin takdiri alt değişkenine göre aralarında anlamlı bir fark görülmüştür ($P<0.05$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının 83.3'ü kadın, 16.7'si erkektir. Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının çoğunu kadın okul psikolojik danışmanları oluşturmaktadır. Bu durum, KKTC'de okul psikolojik danışmanlığına talebin daha çok bayanlar tarafından olduğu, öğretmenliğin hala kadın mesleği olarak görüldüğü anlamına gelebilir. Okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç alanyazında öğretmenlerle yapılmış çalışma sonuçları ile örtüşmektedir (Dolunay 2002; Koçak 2009; Maraşlı 2005; Güdük ve arkadaşları 2005; Özipek-Karabıyık 2006; Özcan 2008, Sevensan ve arkadaşları,2011). Yine Maslach ve arkadaşlarının 2001'de Job Bornout adlı araştırmaya göre cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Bu sonuca göre KKTC'de kadın ve erkeğin sosyal hayatta olduğu kadar iş hayatında da eşit olduğu sonucuna varabiliriz. Erkekler kadar kadınlar da rol dağılımının eşit olmasından dolayı iş hayatında da fikirlerini ortaya koyabilmektedirler. Cinsiyet ayrımcılığının olmadığı bir çalışma ortamında kadınların da erkeklerin de fazla iş stresi ile yüklenmedikleri için tükenmişlik yaşamadıkları düşünülmektedir. Fakat bazı çalışmalar ise bu sonucun tam tersini bulmuştur. Şanlı (2006) da yaptığı çalışmada erkeklerin duygusal tükenmişliklerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yine Baş 2012'de yaptığı çalışmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla tükenmişlik algısına sahip olduklarını bulmuştur.

Bulgular incelendiğinde eğitim durumuna göre araştırmaya katılanların 35'i (%72.9) lisans mezunudur. Kalan 13 kişi(%27.1) ise yüksek lisans/master mezunudur. Bu da gösteriyor ki okul psikolojik danışmanlarının büyük bir çoğunluğu kadro aldıktan sonra eğitime devam etmeyi seçmemişlerdir. Zamanın kısıtlı olması, görev yaptıkları okulların üniversitelere uzak olması, lisans eğitimleri ile de okullarda kendilerini yeterli görmeleri ve yükselmeye ihtiyaç duymamaları eğitimlerine devam etmemelerine sebep olabilir. Okul psikolojik danışmanlarının eğitim durumu değişkenine göre; üniversite, yüksek lisans mezunları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Doktora mezunu okul psikolojik danışmanına rastlanmamıştır. Bu sonuca göre lisans mezunu olan okul psikolojik danışmanlarının da yüksek lisans/master mezunu okul psikolojik danışmanlarının da kendi eğitim kapasitelerini en üst düzeyde kullanarak iş yükü ve iş stresi ile başa çıkabildiklerini düşünebiliriz. Bu sonuç Yıldız'ın 2012'de yaptığı mesleki tükenmişlik ve okul psikolojik danışmanları üzerine bir araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir. Araştırmaya göre iki farklı eğitim düzeyine sahip okul psikolojik danışmanları arasında duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma bakımından anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Fakat lisans mezunu okul psikolojik danışmanlar yüksek lisans mezunu okul psikolojik danışmanlarına göre kişisel başarısızlık boyutunda daha çok tükenmişlik yaşamaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyleri değişkenine göre başka araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılanların 36 kişisi(%75) evli,12 kişisi (%25) bekardır. Araştırmanın medeni durum alt değişkeninin bulgularına göre medeni durum değişkeninin okul psikolojik danışmanlarında hiçbir boyutta tükenmişliğe sebep olmadığı bulunmuştur. Bu sonuç KKTC'deki toplumun yapısının

zamanla değişmesi, kişilerin sosyal hayatlarını en üst seviyede yaşadıktan sonra ileri yaşlarda evlenmesi, evlilik yaşının uzaması gibi faktörler nedeni ile bireylerin bu sürece alışması ve medeni durum değişkeninin evli ve bekar okul psikolojik danışmanlarında hiçbir boyutta tükenmişliğe neden olmadığı seklinde yorumlanmaktadır. Bu sonuç Akten'in 2007'de rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Araştırmaya göre medeni durum ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat bu sonucun tam tersi sonuçlar da elde edilmiştir. Güven (2013) yaptığı araştırmaya göre duyarsızlaşma alt boyutunda evliler ile bekar olanlar arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Kişisel başarı alt boyutunda evli olanlar ile bekar olanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Yine Ardiç'in 2007'de yaptığı araştırmaya göre evli akademisyenler ve dul veya boşanmış akademisyenler bekarlara göre daha fazla kişisel başarı hissetmektedirler sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonucu gösteriyor ki evlilik yaşının geç olması bireylerin kendini gerçekteştirdikten sonra evlenmesi bireylerin stres durumu yaratan olaylarla başa çıkmasını kolaylaştırıyor. Ayrıca devlet okullarının yarım gün olması okul psikolojik danışmanlarının ev görevlerini ve de daha kolay yerine getirmelerini sağladığı, sorumlulukları için zaman kazandırdığı ve için tükenmişliğe sebep olmamaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %22.9 u (11 kişi) 0-5 yıl, %31.3'ü (15 kişi) 6-11 yıl, %25'i(12 kişi) 12-17 yıl, %20.8'i (10 kişi) 17 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Bütün yılların aralığında birbirine çok yakın bir dağılım görölmektedir. Araştırmanın kıdem yılı alt değişkenine göre istatistiksel anlamda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Soysal (2008)'ın yaptığı araştırma sonuçları, polislerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin meslekte çalışma süreleri

değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmadığını bulmuştur. Bu sonuca göre KKTC’de devlet liselerinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının çalışma yılları ne kadar uzun olursa olsun mesleki tükenmişlik yaşamamaları, gerek iş hayatında gerekse mesleki hayatlarında başa çıkamadıkları bir problemle karşılaşmadıklarını, kendi kapasitelerini en üst düzeyde kullanabildikleri uygun ortamı bulduklarını düşünebiliriz. Güven (2013) de sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini araştırdığı çalışmasında hemşirelerin meslekteki görev süresi ile kişisel başarı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulamamıştır. Fakat bu sonucun tam tersini destekleyen araştırmalara da rastlanmıştır. Yıldız (2008) ‘ın yaptığı araştırmada Mesleki kıdemi 0-5 yıl arasında olan rehber öğretmenlerin, kıdemleri 21-25 yıl arasında olan okul psikolojik danışmanlarına göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Yine Seğmenli (2001)’nin yaptığı araştırmaya göre okul psikolojik danışmanlarında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında mesleki kıdeme göre fark olmadığı, kişisel başarısızlık boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark olduğu, 5 yıl kıdeme sahip olanların daha fazla tükendiği sonucuna ulaşılmıştır. Yine Akten (2007)’in yaptığı çalışmasında araştırma sonuçlarına göre, en yüksek düzeyde 2-5 yıllık kıdeme okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu yaşadığı, bunu 0-1 yıllık kıdeme sahip okul psikolojik danışmanlarının izlediği ve en az düzeyde 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik duygusu yaşadığını bulmuştur.

Bulgulara bakıldığında araştırmacıların 22 si (%45.8) 26-31 yaş aralığındadır. 10’u (%20.8) 32-37 yaş aralığındadır. 9’u (%18.8) 38-43 yaş, 3’ü (%6.3) 43-48 yaş aralığındadır. 3’ü (%6.3) 49 yaş ve üzeridir. Araştırmanın yaş alt değişkenine göre istatistiksel anlamda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuca göre KKTC’deki

okul psikolojik danışmanlarının yaşları genç de olsa kendilerini geliştirdiklerini, yaşları ilerlemiş okul psikolojik danışmanlarının da mesleki tecrübeleri ile mesleki tükenmişlikle başa çıkabildiklerini düşünebiliriz. Aynı zamanda psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümlerinin son yıllarda öneminin artmasıyla mezunların genç ve dinamik olduklarını söyleyebiliriz. Soysal (2008) de yaptığı araştırmaya göre analiz sonuçları polislerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmadığını göstermektedir. Kırılmaz ve diğerleri (2003) ve Özbek ve Girgin'in (1993) yaptıkları çalışma bu bulguları destekler niteliktedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre liselerin mevcuduna göre 200-300 öğrenciye sahip liselerde çalışan okul psikolojik danışmanı 7 (%14,6) tane, 301-500 öğrenci mevcuduna sahip liselerde çalışan okul psikolojik danışman sayısı 15 (%31,3) tanedir. 501-701 mevcudu olan liselerde çalışan okul psikolojik danışman sayısı 20 (%20,8) tanedir. 701 ve üzeri öğrenci mevcutlu lisede çalışan 16(%33,3) okul psikolojik danışmanı bulunmaktadır. Araştırmanın öğrenci mevcudu değişkeni ile okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlikleri düzeyleri arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı istatistiksel bir sonuç bulunmuştur. Farkın kaynağını bulmak için yapılan hesaplama göre ise 200-300 kişilik okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının 501-701 mevcutlu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlardan duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. 501-701 mevcutlu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanların 301-500 ve 701 ve üzeri okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarından duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Okullardaki öğrenci mevcutlarına baktığımızda ise okulların kalabalık olduklarını söyleyebiliriz. Bu

sonuca göre okul psikolojik danışmanlarının öğrencisi sayısı ne olursa olsun bu durumla başa çıkabildikleri, planlı çalışma programları ile yeterli olabildiklerini düşünebiliriz. Ya da bütün öğrencilerin rehberlik servisini tam anlamıyla verimli bir şekilde kullanmadıkları yorumunu yapabiliriz. Fakat tükenmişlik yaşayan grubun duyarsızlaşma alt boyutunda farklılık göstermesine göre, okul psikolojik danışmanlarının yaşadıkları problemlerin zamanla duyarsızlaşmaya sebep olduğunu söyleyebiliriz. Bu konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde öğrenci mevcudu alt değişkenine göre bir sonuca ulaşılamamıştır.

Bulgulara göre liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının sayısına baktığımızda, 5 okul psikolojik danışmanı (%10,4) 1 öğretmen kadrolu okulda çalışırken 22 tanesi (%45,8) 2 kadrolu okulda görev yapmaktadır. 18 tanesi (%37,5) 3 kadrolu okullarda görev yaparken, 3 tanesi (%6,3) 4 kadrolu okulda çalışmaktadır. 5 öğretmen kadrosu olan okula rastlanmamıştır.

Okul psikolojik danışmanı kadrosu alt değişkeni ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre okul psikolojik danışmanlarının iş yükü ile fazla yüklenmedikleri, böylece başa çıkamayacakları duygusal ve fiziksel bir iş yüküne maruz kalmadıklarını söyleyebiliriz. Planlı bir şekilde çalışan okul psikolojik danışmanlarının, sayıca az bile olsalar yoğun iş stresi ile karşılaşmadıklarını bunun da tükenmişliğe yol açmadığını söyleyebiliriz. Ayrıca beraber çalışılan okul psikolojik danışmanları arasında iş birliği olduğu da düşünülebilir. Bu sonuçla örtüşen ya da ayrışan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bulgulara göre okul psikolojik danışmanlarının 34'ü (%70,8) üstlerinden takdir görürken, 13'ü (%27,2) takdir görmediğini ifade etmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre üstlerin takdiri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir istatistiksel fark bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunda verilen cevapların takdir görürüm diyenlerin ortalaması (7.65) ,takdir görmem diyenlerin ortalamasından (9.46) anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna göre takdir gören okul psikolojik danışmanlarının takdir görmeyenlere göre daha az tükenmişlik yaşadığını söyleyebiliriz. Bu sonuç bize gösteriyor ki, okul psikolojik danışmanları da örgüt içinde takdir edilerek güdülenmektedirler. Dolunay (2002) ve Kırılmaz, Çelen ve Sarp'ın (2008) çalışmalarında üstlerinden takdir görme durumu ile tükenmişlik düzeyinin Kişisel Başarı boyutu ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca Tümkaya (1997)'nın çalışmasında yönetimden yeterli destek görmeme olumsuz koşullar arasında yer almıştır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan genel sonuçlar ile bu sonuçlar çerçevesinde kişilere yardımcı olacak bazı önerilerde bulunulmuştur.

6.1 Sonuçlar

1. Duygusal tükenme boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda cinsiyet alt değişkenine göre kadın ve erkek arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.
2. Duygusal tükenme boyutunda eğitim değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda eğitim alt değişkenine göre üniversite ve yüksek lisans arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Doktora mezunu okul psikolojik danışmanına rastlanmamıştır.
3. Duygusal tükenme boyutunda medeni durum alt değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda medeni durum alt değişkenine göre evli ve bekar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

4. Duygusal tükenme, kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda medeni durum alt değişkenine göre 0-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl ve 17 yıl ve üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.
5. Duygusal tükenme, kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda yaş alt değişkenine göre aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.
6. Araştırmanın öğrenci mevcudu değişkeni ile okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlikleri düzeyleri arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı istatistiksel bir sonuç bulunmuştur. Farkın kaynağını bulmak için yapılan hesaplama göre ise 200-300 kişilik okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının 501-701 mevcutlu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlardan duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. 501-701 mevcutlu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanların 301-500 ve 701 ve üzeri okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarından duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Bulgulara göre duygusal tükenme boyutunda görev yaptıkları kurumdaki okul psikolojik danışmanı kadrosun değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı boyutunda ve duyarsızlaşma boyutunda yaş alt değişkenine göre aralarında anlamlı bir fark görülmemiştir.
7. Araştırmanın öğrenci mevcudu alt değişkeni ile okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlikleri düzeyleri arasında anlamlı istatistiksel bir sonuç bulunmuştur.
8. Araştırmanın sonucuna göre üstlerin takdiri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir istatistiksel fark bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunda

verilen cevapların takdir görürüm diyenlerin ortalaması (7.65) ,takdir görmem diyenlerin ortalamasından (9.46) anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir

6.2 Öneriler

1. İleriki araştırmalarda okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri farklı değişkenler eklenerek çoğaltılabilir, farklı değişkenler eklendikten sonra sonuçlar diğer araştırmalarla karşılaştırılabilir.
2. İleriki araştırmalarda okullarda görev yapan tüm branş öğretmenlerinin ve yöneticilerinin de tükenmişlik düzeyleri araştırılmalı ve okul psikolojik danışmanlarının sonuçları ile karşılaştırılabilir.
3. Araştırmanın konusu daha detaylı sonuçlar elde etmek adına nitel olarak çalışılabilir.
4. Özel okullar ve devlet okullarında çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılabilir.

EKLER

EK-1

Tükenmişlik Ölçeği

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu; Yakındoğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, yüksek lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışmamda kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır.. Bu çalışma, KKTC 'de bulunan devlet okullarında çalışan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi, ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın sağlıklı ve başarılı bir sonuç üretebilmesi açısından son derece önemlidir. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar, bireysel olarak değerlendirilmeyip, genel bir değerlendirilme ile bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle **gizli** kalacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Gamze EFE KOÇAK

Lütfen, aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkta yaşadığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. 1 Hiçbir zaman - 5 Her zaman aralıkları arasında size uygun olan seçenek ile ilgili rakamı **yuvarlak içine alarak** değerlendiriniz.

		Hiçbir Zaman 1	Çok Nadir 2	Bazen 3	Çoğu Zaman 4	Her zaman 5
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.	1	2	3	4	5
5	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.	1	2	3	4	5
7	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.	1	2	3	4	5
8	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını	1	2	3	4	5

	olumlu etkilediğimi düşünüyorum.					
10	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.	1	2	3	4	5
11	Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.	1	2	3	4	5
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.	1	2	3	4	5
16	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
17	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	1	2	3	4	5
18	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim.	1	2	3	4	5
19	İşimde birçok önemli şey yaptım.	1	2	3	4	5
20	Sabrımın tükendiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	1	2	3	4	5
22	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

EK-2

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

CİNSİYET: KADIN ☐ ERKEK ☐

EĞİTİM DURUMU: ÜNİVERSİTE ☐ MASTER ☐ DOKTORA ☐

MEDENİ DURUMU EVLİ ☐ BEKAR ☐

MESLEKİ KIDEM YILI: 0-5 ☐ 6-11 ☐ 12-17 ☐ 17- ÜZERİ ☐

YAŞ: 20-25 ☐ 26-31 ☐ 32-37 ☐ 38-43 ☐ 43-48 ☐ 49- ÜSTÜ ☐

GÖREV YAPTIĞI KURUMDAKİ ÖĞRENCİ MEVCUDU:

200-300 ☐ 301-500 ☐ 501-700 ☐ 701- ÜZERİ ☐

OKULDAKİ OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMAN KADROSU:

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

OKULDAKİ REHBERLİK ODASI DURUMU:

VAR ☐ YOK ☐

İŞ YERİNDEKİ ÜSTLERİN TAKDİRİ:

GÖRÜRÜM ☐ GÖRMEM ☐

E K-3 BAKANLIK İZİNLERİ


KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
GENEL ORTAÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: GOÖ.0.00.35-A/13/14-1285 19.03.2014

Sayın Gamze Efe Koçak, /

İlgi: 17.03.2014 tarihli başvurunuz.

Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'nün TTD.0.00.03-12-14/389 sayı ve 18.03.2014 tarihli yazısı uyarınca "Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri" konulu anketinizin okullarımızda görev yapan Rehber öğretmenlere yönelik uygulanması müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

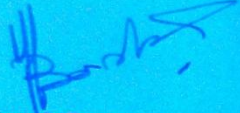
Ancak anketi uygulamadan önce anketin uygulanacağı okulların bağlı bulunduğu okul müdürlüğüyle istişarede bulunulup, anketin hangi okulda ne zaman uygulanacağı birlikte saptanmalıdır.

Anketi uyguladıktan sonra sonuçlarının Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne ulaştırılması yasa gereğidir.

Bilgilerinize saygı ile rica ederim.

*Rehberlik Hizmeti Öğt. BİPİ ve perşisi
rica ederim.*

9.03.2014


Mustafa Borataş
Müdür



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
MESLEKİ TEKNİK ÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı: MTÖ.0.00-13-14

815

12.03.2014

Sn. Gamze Efe Koçak
Master öğrencisi
Yakın Doğu Üniversitesi

İlgili yazınızda, müdürlüğümüze bağlı tüm meslek liselerinde görev yapan rehber öğretmenlerine yönelik olarak “**Tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre belirlenmesi**” konulu anket uygulama istemiyle izin talebinde bulunduğunuz.

Talebinizle ilgili olarak Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü’nce yapılan incelemede, anketi uygulamanız uygun görülmüştür. Ancak söz konusu anket yapılmadan önce ilgili okul müdürlükleri ile istişarede bulunup anketin ne zaman uygulanacağı birlikte saptanmalıdır. Keza, anket yapıldıktan sonra da sonuçlarının Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü’ne de ulaştırması gerekmektedir.

Bilgi edinmenizi ve gereğini saygı ile rica ederim.

Metin Gültekin
Müdür

Dağıtım: Tüm Meslek Lisesi Müdürlükleri

GH/ ZL

KAYNAKÇA

Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.

Arıcioğlu, A. Tagay, Ö.(2008) Okullarda Ruh Sağlığı Hizmetleri, Kurumsal Eğitimbilim Dergisi, 76-83

Akten, S. (2007) Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aktepe, İ. (2008) Rehber Öğretmenlerin Yönetici ve Öğretmenlerden Mesleki Beklentileri, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Atlı, A.(2008) Okullarda Rehberlik Servisi Hizmetleri,
http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/56/01/704996/dosyalar/2014_02/12050404_3_okullardarehberlikhizmetleri.pdf 12.04.2014

Balkıs, M., Duru, E., Buluş, M. ve Duru, S. (2011). Tükenmişliğin öğretmen adayları arasındaki yaygınlığı, demografik değişkenler ve akademik başarı ile ilişkisi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (1), 151–165

Bakırcıoğlu, R. “İlköğretim, Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma” Anı Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 113.

Berberoğlu, M, Sağlam, B.(2008) Meslek Yüksekokulları Akademik Personellerinin Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, Gümüşhane Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı:2

Cemaloğlu,N. Şahin,D.(2007) Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi,Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:15, 465-484

Cherniss C. (1980) *Professional Burnout in Human Organizations*; Praeger; Newyork,

Çam, O. (1992), Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Hacettepe

Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 155-159.

Çavuş, M.F., Gök, T., Kurtay, F. (2007), “Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, s.97-108.

Çavuşoğlu, İ. (2009) Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Çelikkaleli, Ö. (2011) Yetişkin Öğretimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*

Demir, F. (2007). Lise öğretmenlerinde iletişim ve problem çözme becerisini arttırmaya yönelik müdahale programın tükenmişlik ve meslek doyum düzeyine etkisi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Dinç, K. (2008) Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı

Dincerol, C. (2013) Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı

Dolunay, A.B. (2002), “Keçiören Lisesi Genel Liseler-Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, c.55, S.1, ss.51-62.

Dost, M (2012) Keklik, İ (2012) Alanda Çalışanların Gözünden Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Sorunları, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 12, Sayı 23, Haziran 2012, 389 – 407

Ergin, C. (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 143-154.

Ersoy, A. ve Demirel Utku, B. (2005b), Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-II, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 27, 38-46.

Eşiyok, A.(2012) Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yurtdışında Görevlendirilen Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi

Gençer, A. (2002), “Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: OsmanGazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gezer, E. (2008) ‘Stres Veren Yaşam Olaylarının Öğretim Elemanlarının, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi’ Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Girgin G (1995) : İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişlik Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Greenglass, E. R. , Burke, R. J&Fiksenbaum, L. (2001) Workload and Burnout in Nurses. **Journal of Community & Applied Social Psychology** J.Community Appl. Soc. Psychol, 11: 211-215

Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması. 19 Nisan 2014’te İnternet’ten Elde Edilmiştir: Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler_Dosyalar\Ç_Ü_ Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler.Htm

Güneş, İ. Bayraktaroğlu, S.,Kutunis Özen, R. (2009) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.3 s.481-497

Hackney, H. and Cormier, S. (2005). The Professional Counselor: A Process Guide to Helping, 5thEdition, Boston: Allyn & Bacon.

Hamamcı, Z(2004) Murat,M (2004) Çoban,A (2004) Gaziantep’teki Çalışanların Mesleki Sorunlarının İncelenmesi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya

Hatunoğlu, A (2006) Hatunoğlu,Y (2006) Okullarda Verilen Rehberlik Hizmetlerinin Problem Alanları, Mart 2006 Cilt:14 No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi 333-338

http://www.biyomed.com/forum/forum_posts.asp?TID=18640&title=tkenmiliin-tanm#ixzz2wDwnktXZ(20 temmuz 2014)

<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/68.html>(tebliğler dergisi)

Hesapçioğlu, M. & Ş., Ö. (2006). Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Projesi-2003. *MÜ Eğitim Bilimleri Dergisi*,. Sayı 23. Cilt - sf 161-203.

Hipss, E. S. Ve Halpin, G. (1991), “**Job Stres Related To Performance Based Accreditation, Locus Of Control, Age And Geder As Related To Job Satisfaction And Burnout In Teachers And Principal**”, Speeches Or Meeting Papers 150, Report Research 143 U.S. Alabama.

İlgar, Z (2004). Rehberliğin Başlıca Türleri (Ed: Gürhan Can). Psikolojik Danışma ve Rehberlik (ss. 28-46). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.Bölüm1-2.

İkiz, F.E.(2010) Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi-*Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, Agustos 2010, Sayfa 25-43*

Karadağ, N. (2013) Tükenmişlik ve İş Doyumu, ‘Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği’ Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi

Karakuş, G.(2008) Özel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yüksek

Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Kırılmaz, A.Y., Ü. Çelen ve N. Sarp, (2003), “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması”, İlköğretim Online, 2 : 2-9

Korkut, F (2007) Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 32 [2007] 187-197

Kuzgun, Kuzgun. Rehberlik ve Psikolojik Danışma (Üçüncü Baskı), Ankara: ÖSYM Yayınları (1992)

Kuzgun, Y.(2000) **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, ÖSYM Yayınları, Ankara

Maslach C, Jackson SE (1981): The Measurement of Experienced Burnout Journal of Occipital Behavior; s:99-113.

Maslach, C.,& Schaufeli, W. B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout, Annual Review Psychology, 52 , 397-422.

Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/83.html>

Mutlu, İ.(2009) Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı

Örmen, U., Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi SBE, YYLT, İstanbul, 1993

Özabacı, N, Sakarya, N, Doğan, M Okul Yöneticilerinin Okuldaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirmesi

Özbek, K. Ve G. Girgin, (1993), “Sağlık Bakanlığı İzmir Teşkilatında Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması”, T.C Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Ruh Sağlığı Bülteni, 40 (3)

Özipek-Karabıyık, A. (2006), “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri”,*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne

Özkaya, H. (2006), “Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Özmen, F. ve Aküzüm, C.(2010). Okulların Kültürel Yapısı İçinde Çatışmalara Bakış Açısı ve Çatışma Çözümünde Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 2(2),65-75. 28.04.2014 tarihinde http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_sbd/arsiv/2010_2/08fatma_ozmen3.pdf adresinden alınmıştır

Özyurtlu, R. (2011) Yakın Doğu Üniversitesi Fen Bilimleri Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve Mükemmeliyetçilik, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Özyürek, R. (2007) Psikolojik Danışman Eğitiminin ve Okullardaki Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Niteliğini Yükseltmeye Yönelik Öneriler. R. Özyürek, F. Korkut Owen ve D. Owen (Editörler), Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik, meslekleşme sürecinde ilerlemeler, Cilt 1 (s.123-137). Ankara: Nobel Yayın.

Pines, A. M. (1988) Teacher Burnout: a Psychodynamic Existential Perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(2), 121–140.

Polatçı, S.(2007) Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler(Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz) Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Süloğlu, A.(2009) Diyaliz Merkezlerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu, Sağlık Bakanlığı Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Seğmenli, S. (2001), “Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sucuoğlu, B. Kuloğlu-Aksaz, N. (1996). *Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi*. Türk Psikoloji Dergisi, Cilt: 10, Sayı. 36. (44-60).

Şanlı, S. (2006), Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Şimşek ,H.Yıldırım, A. (2003). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

TC Milli Eğitim Bakanlığı. **Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği**, Resmi Gazete. 17/04/2001-24376

Terry, E. (1997), “**Teacher Burnout: Is It Real? Can We Prevent It?**”, Reports Research 143, Speeches Or Meeting Papers 150, U.S. Indiana.

Terzi, Ş Tekinalp ,B LEUWERKE (2009)W Psikolojik Danışmanların Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri Modeline Dayalı Olarak Geliştirilen Kapsamlı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programını Değerlendirmeleri

Tümekaya, S. (1997), “**Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri**”, 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 10-12 Eylül Eskisehir. Yerel kolejlere kayıt, 2005

Tümüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Sayı:24. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Uluoğlu, C (2009) SAĞLIK BİLİMLERİNDE SÜRELİ YAYINCILIK, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Farmakoloji Anabilim Dalı - ANKARA

Waugh, Kelley M (2007) The perception of transformational leadership and the critical care nursing shortage: A phenomenological study, Thesis Doctor of philosophy, University of Phoenix

Yesilyaprak, B. (2002). Eğitimde rehberlik hizmetleri. 3. b. Ankara: Nobel Yayınevi.

Yeşilyaprak,B.(2002) Rehberlik Açık Öğretim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği Lisans Programı, Anadolu Üniversitesi Yayını No:1822

Yeşilyaprak, B. **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara:2001.

Yetkin, A.(2009) Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, KKTC Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi

Yıldırım, M.H. İçerli, L.(2010) Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırılmalı Analizi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, ISSN: 1309 -8039

. Yıldız Kırılmaz, A., Çelen Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan bir Grup Öğretmende “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. *İlköğretim Online*, 2(1), 2–9

Yıldız N, Yolsal N, Ay P, ve Kıyan A. (2007) İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası 66:34-41

Yılmaz, T. (2013) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması) Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Yörükoğlu, S.(2008) Özel Bir Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Yüksel Ş.F(2008). Ortaöğretimdeki Öğrenci Görüşlerine göre Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Hizmetlerinin Değerlendirilmesi, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi

