



**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YAKUP CAMCI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Temmuz, 2017

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren(....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Yakup
Soyadı : CAMCI
Bölümü : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

İngilizce Adı : Analysing of Relationship Between Personality Traits and Burnout Levels of Psychological Counselors

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

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

Yazar Adı Soyadı : Yakup CAMCI

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Yakup CAMCI tarafından hazırlanan “Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Leyla ERCAN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

.....

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Hüdayar CİHAN

Psikoloji Bölümü, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

.....

Üye: Yrd. Doç. Dr. Safiye SARICI BULUT

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 11/07/2017

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Ülkü ESER ÜNALDI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Yakup CAMCI
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Temmuz, 2017**

ÖZ

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve tükenmişlik düzeylerinin kişilik özellikleri ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri kullanılmıştır. Çalışma grubu 164 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” , “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” ve bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson korelasyonu ve çoklu regresyon istatistiksel yöntemlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda: psikolojik danışmanların tükenmişlik durumlarının, duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile pozitif; dışa dönüklük ve deneyime açıklık özellikleri ile de negatif ilişki içinde olduğu, evli psikolojik danışmanların tükenmişlik boyutlarının tümünde bekar danışmanlara göre daha düşük seviyede tükenmişlik yaşadıkları, kadın psikolojik danışmanların erkek danışmanlara göre daha çok duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı duygusuna sahip oldukları ve son olarak da yüksek lisans mezunu psikolojik danışmanların lisans mezunu danışmanlara göre daha düşük seviyede kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Psikolojik danışman, tükenmişlik, kişilik özellikleri
Sayfa Adedi : 91
Danışman : Yrd. Doç. Dr. Leyla ERCAN

**ANALYSING OF RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY
TRAITS AND BURNOUT LEVELS OF PSYCHOLOGICAL
COUNSELORS
(Master Thesis)**

**Yakup CAMCI
GAZI UNIVERSITY**

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

July, 2017

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the factors affecting the burnout levels of the psychological counselors and to examine the relationship between burnout levels and personality traits. Relational search models are used. The study group consists of 164 psychological counselors. Maslach burnout scale, five factor personality trait scale and information form were used as data collection tools. In the analysis of the data, independent groups t test, one way variance analysis, pearson correlation and multiple regression statistical methods were used. Psychological counselors' burnout situations and emotional balance personality traits are positively related. Burnout of psychological counselors is negatively related to extraterrestrial personality traits and developmental openness personality traits. Female psychological counselors were more emotionally exhausted than male psychological counselors and their feelings of success decreased. Male psychological counselors appear to have higher outward turnover and compliance personality traits than female psychological counselors. Married psychological counselors have a lower level of burnout than single counselors in all of the burnout dimensions. Psychological counselors with undergraduate degrees are experiencing more failure than psychological counselors with graduate degrees

Key Words : Psychological counselor, burnout, personality traits
Page Number : 91
Supervisor : Asst. Prof. Leyla ERCAN

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Psikolojik Danışmanların Demografik Özellikleri	53
Tablo 2. Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Alt Boyut Puanları	54
Tablo 3. Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri Alt Boyut Puanları	55
Tablo 4. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları	56
Tablo 5. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları	57
Tablo 6. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları	58
Tablo 7. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları	59
Tablo 8. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkları	60
Tablo 9. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkları	61
Tablo 10. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları	62
Tablo 11. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları	63
Tablo 12. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kurumlara Göre Farklılıkları	65
Tablo 13. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kurumlara Göre Farklılıkları	66
Tablo 14. Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılıkları	67
Tablo 15. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılıkları	68
Tablo 16. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler	69
Tablo 17. Duygusal Tükenmenin Kişilik Özellikleri Yönünden Yordanabilirliği	70
Tablo 18. Kişisel Başarının Kişilik Özellikleri Yönünden Yordanabilirliği	71

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi.....	5
Sayıtlar.....	6
Sınırlılıklar.....	6
Tanımlar	6
BÖLÜM 2.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
Ülkemizde Rehberlik Hizmetlerinin Başlangıcı ve Gelişimi.....	8
Rehberlik Hizmetinin Tanımı ve Amacı	10
Psikolojik Danışma Hizmetinin Tanımı ve Amacı.....	11
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberliğin Uzmanlık Alanları.....	12
Okul Psikolojik Danışmanlığı	13
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı	13
Evlilik ve Aile Psikolojik danışmanlığı.....	14
Gerontoloji Psikolojik Danışmanlığı	14
Ruh Sağlığı Psikolojik Danışmanlığı	15
Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı.....	15
Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri	15
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Yaşanan Bazı Sorunlar	16

Kişilik Kavramı.....	18
Kişilik Kuramları.....	19
Psikoanalitik Yaklaşım	19
İnsancıl Yaklaşım	22
Ayırıcı Özellik Yaklaşımı	24
Beş Faktör Kişilik Kuramı	26
Tükenmişlik Kavramı.....	28
Tükenmişliğin Boyutları.....	29
Tükenmişlik Belirtileri	31
Tükenmişlik Nedenleri	32
Bireysel Faktörler.....	32
Örgütsel Faktörler	34
Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	35
İlgili Araştırmalar	36
Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Yapılan Araştırmalar	36
Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	39
Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar	45
BÖLÜM 3.....	47
YÖNTEM.....	47
Araştırmanın Modeli	47
Çalışma Grubu	47
Veri Toplama Araçları	48
Kişisel Bilgi Formu.....	48
Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ).....	48
Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).....	49
Verilerin Toplanması.....	51
Verilerin Analizi.....	51
BÖLÜM 4.....	52
BULGULAR VE YORUM	52
Demografik Özellikler	52
Ölçeklerin Alt Boyutlarından Alınan Puanlar	54
Ölçek Alt Boyutları ve Demografik Özellikler	56

Ölçeklerin Arasındaki İlişki ve Düzeyleri.....	69
BÖLÜM 5	72
SONUÇ VE ÖNERİLER	72
Sonuçlar	72
Öneriler	73
KAYNAKLAR	75



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, önemi, amaçları, sayıltıları ve sınırlılıkları belirtilmekte, araştırma için gerekli tanımlara yer verilmektedir.

Problem Durumu

Tükenmişlik 1970'li yıllar itibariyle bilim dünyasında önemi anlaşılan bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavramı ilk olarak araştırmalarında kullanan bilim literatürüne kazandıran kişi Freudenberger'dir. Tükenmişliği; yorgunluk, hayal kırıklığı ve iş bırakma durumlarını tanımlamak için kullanmıştır. Freudenberger, bu kavramı belirtirken bir aşamalılığa da değinmiştir. İlk aşamada fiziksel belirtilerin görüldüğünü; bitkinlik ve yorgunluk hissi, baş ağrılarından dolayı acı çekme, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, nefes alma güçlükleri gibi durumların daha sonraki aşamada ise çabuk öfkelenme, anlık kızgınlıklar, engellenme duygusuna kapılma gibi davranışsal göstergelerin ve son aşama olarak da güvensizlik, paranoya ve değişime tahammül edememenin olduğunu tanımlamıştır (Freudenberger, 1976).

Tükenmişliğin kabul gören en yaygın tanımını yapan Maslach'a (1998) göre tükenmişlik; zihinsel enerji düzeylerinin aşırı isteklere maruz kalmasıyla oluşan duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşmada artışın olduğu ve kendini beğenmenin azaldığı, iş yapma isteksizliğinin yaşandığı, ilginin, sempatinin azaldığı bir durumdur.

Tükenmişlik gündelik yaşamda stresle karıştırılan bir kavram olarak görülmektedir. Tükenmişliğin stresle benzer yönleri olmakla birlikte kişide daha kalıcı etkiler oluşturmaktadır. Bu iki kavram arasındaki ayrımı Capel (1991), stresin, olumlu ya da

olumsuz, kısa veya uzun süreli bir özellik sergilediği; tükenmişliğin ise, daha çok uzun süreli ve oldukça olumsuz etkileri olan bir durum olarak belirtmiştir. Nedensellik açısından bakıldığında ise tükenmişlik, stresle başa çıkılamamanın sonucudur (Farber, 1984).

Tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır. Duygusal tükenme, kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilme ve tüketilmiş olma durumudur. Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği kesime karşı, onların kendilerine özgü bir birey olduklarını yok sayarak, onlara karşı duygudan yoksun tutum ve davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık ise kişinin kendisine ve başarılarına ilişkin olumsuz tepkilerini içerir (Yıldız, 2011).

Bilim, tükenmişlik sendromu yaşıtan nedenlere ve yaşayan insanlara yaklaşık yarım asırdır odaklanmaktadır. Tükenmişliğin varlığını en çok yaşayan, insanlarla çalışan bire bir onlara hizmet sunan meslek dallarındaki elemanlardır. İnsanlarla çalışan profesyonellerde, insanlara karşı duyulan sorumluluğun, nesnelere karşı duyulan sorumluluktan daha fazla olması nedeniyle, bu kişilerde tükenme riskinin daha yüksek olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Ensarioğlu ve Tuzcuoğlu'ndan aktaran Ardıç ve Polatçı, 2009). Bu sendromu en çok yaşayan meslek elamanları olarak öğretmenler, doktorlar, avukatlar, kolluk kuvveti personelleri, ruh sağlığı hizmeti sunan psikolojik danışmanlar (rehber öğretmenler) ve psikologlar en başta gelmektedir. Hem mesleklerini icra etmeye çalışırken karşılaştıkları zorluklar, hem de yönetim ve öğretmenlerle yaşanan sorunlar rehber öğretmenleri de tükenmişlik riski taşıyan gruba dahil etmektedir (Seğmenli, 2001, s. 3).

Tükenmişliğin bireyin kişisel hayatına, iş hayatına ve aile hayatına etkileri vardır. Kişisel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kişinin kendisi ve işi hakkında kendisini kötü hissetmesi ve işini kötü yapmasına sebep olabilir. Kendini suçlama eğilimi, bireylerin insanlardan kopması ve izole bir hayat sürmesi, kolay sinirlenme, diğer kişilere negatif hisler ve şüphecilik besleme bu etkilerden bazılarıdır (Maslcah' dan aktaran Okutan, 2010). Tükenmişlik sendromu, kişinin işten ayrılmak istemesi ama bunu yapacak gücü ve enerjiyi kendinde görmemesi işe olan devamsızlığının artması, işi baştan savma şekilde yapması ve iş kazaları gibi olaylara da neden olmaktadır. Yaşanan tükenme duygusu ile eve gelen bireyin eşi, çocukları veya anne-babası kendilerini ihmal edilmiş ve yalnız hissetmekte, bireyle kaliteli bir ilişki veya sevecen bir ilişki içinde olmadıklarını düşünerek kendilerini suçlu hissetmekte ve bu durumu yaşıtan tükenmiş birey aynı şekilde onların ve kendisinin de suçlu hissetmesine sebep olmaktadır. Bu durum zamanla

kötüleşerek aile içi çatışmalara, aile bireylerinin birbirinden kopmasına, boşanma veya ayrı evlerde yaşama gibi durumlara neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişliğin genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtilerinin olduğu kabul edilmektedir. Bu belirtiler kişilik özellikleri ile ilişkilendirildiğinde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, beklentiler ve zorluklarla baş etme stratejilerinin önemli olduğu görülmektedir. Bireyin kişilik yapısı ve kişilik özellikleri de tükenmişlikle ilgili önemli bir parametredir ve bu kişilik özellikleri kişinin iş seçimini etkileyebilir. Şöyle ki; bazı bireyler az stres yaşayacakları işlere yönelirken bazı bireylerde çeşitli nedenlerden dolayı fazla stresli işleri seçmede karar kılabilir. Yapılan birçok araştırmaya göre kişilik, bireyin hem işle ilgili algılarını, hem de insanlara, olaylara ve hayata olan duygusal tepkilerini etkilemektedir. Bireyin ihtiyaçları, yetenekleri, istekleri ve kişilik özellikleri, çalıştıkları iş yerinin talep ya da sınırlılıkları bireyin iş stresi yaşamasına neden olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Yaşanan bu stresin aşırı seviyelere ulaşması ise tükenmişliğe yol açmaktadır.

Bir rehber öğretmenin sağlıklı bir şekilde mesleğini icra edebilmesi için öncelikle kendi sorunlarından arınması gerekmektedir. Akten'in (2007) yapmış olduğu çalışmada, rehber öğretmenlerin yaşadığı sorunlar arasında okul yöneticilerin ve öğretmenlerinin rehberlik çalışmalarına karşı olumsuz tutumları, rehberlik çalışmalarına karşı öğretmen, öğrenci ve velinin gerekli önemi vermemesi, rehber öğretmenlere görev alanı dışındaki işlerin verilmesi ve başka okullara görevlendirilmeleri, rehber öğretmenlerden mesleki beklenti düzeyinin yüksek olması, rehber öğretmenlere destek verecek mesleki oluşumların yetersizliği gibi bulguları elde etmiştir. Bu gibi durumlar rehber öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır.

Psikolojik danışmanlık, öğretmenlikten ayrı bir meslek grubudur. Bu gruptaki kişiler görevlerini diğer öğretmenlerinde yer aldığı okul sisteminde icra ederler. Okullarda bireylerin psikososyal açıdan gelişmelerini ve gereksinimlerini karşılamaya yönelik sunulan etkinlik ve yardımlar rehberlik ve psikolojik danışmanlık etkinliği olarak tanımlanabilir. Bu etkinliğin baş aktörü olarak da psikolojik danışmanlar rol almaktadır. Her meslekte olduğu gibi bu meslekte de çalışan meslek elemanlarının bir takım özelliklere sahip olması meslek ile ilgili kurum ve gruplar tarafından belirlenmektedir. Bu özellikler arasında dikkat çeken ortak noktalar olarak; duyarlılık, duygusal açıdan dengelilik, dayanıklılık, güçlülük, olgunluk ve sağlamlık gibi özellikler sıklıkla görülmektedir.

(Kuzgun, 1991). Bu özellikler kişinin mesleğe ilişkin yeteneklerini, değerlerini ve ilgilerini içine alırken diğer taraftan da bu niteliklerin bireysel ya da örgütsel düzeyde karşılanması kişinin başarı düzeyinde ve mesleki doyum alma açısından da artma ya da azalma gibi durumlara yol açabilmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışma alanında verilen hizmet, doğrudan insana yönelik olduğundan bu mesleğin iş ortamı ve koşulları da çalışanların; işi tatminlik noktasında değerlendirmelerini, motivasyonlarını ya da yılgınlık düzeylerini etkileyebilmektedir (Özabacı, İşmen ve Yıldız, 2004).

Tükenmişlik sendromunun ve psikolojik danışmanların istenmeyen kişilik özelliklerinin okulda veya çalışılan başka alanlarda rehberlik ve psikolojik danışma faaliyetlerini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Okul ortamında psikolojik danışmanların, rehberlik hizmetleri açısından kişilik özelliklerinin etkililiği bilindiğinde, yaşanan tükenmişlik ve sahip olunan kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin önemi daha iyi anlaşılacaktır. Eğitim, öğretim alanında ve sosyal yaşamda daha sağlıklı bireylerin yetiştirilmesi düşünüldüğünde psikolojik danışmanların istenmeyen kişilik özellikleri ve buna bağlı olarak yaşadıkları tükenmişlik sendromları bir sorun olarak görülebilir.

Bu araştırma ile psikolojik danışmanlarının tükenmişlik sendromu yaşamalarında rol oynayan kişilik özelliklerinin bilinmesinin; bu mesleği seçecek olan bireylere yol gösterici olacağı, mesleği icra eden kişilerin bu olumsuz durumun nedenlerinin farkına varmalarına ve bunu telafi edici faaliyetlere yönelmelerine zemin hazırlayacağı ve bu sayede rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin daha verimli bir şekilde sunulmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, okullarda çalışan psikolojik danışmanların/rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Bu amaç doğrultusunda geliştirilen alt amaçlar aşağıda sıralanmıştır:

1. Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem), psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri bakımından bir farklılığa neden olmakta mıdır?

2. Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem), psikolojik danışmanların kişilik özellikleri bakımından bir farklılık oluşturmakta mıdır?
3. Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
4. Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri tükenmişlik düzeylerini yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Teknoloji ve bilimin etkisiyle gelişen dünya kişilere birçok fayda sağladığı gibi kişilerin toplum içinde uyum problemleri yaşamalarına da neden olmaktadır. Kişilerin üstesinden gelemediği sorunlar; aile yaşam alanı, iş alanı, eğitim alanı, toplu yaşam alanı gibi birçok çevrede de sorunlar yaşamasına yol açmaktadır. Bu durum ülkemizde ruh sağlığı hizmeti sunan mesleklerin önemini ortaya koymaktadır. Bu meslek alanında faaliyet gösteren psikolojik danışmanlar, okullarda psikososyal alanda, kişisel, mesleki ve eğitsel rehberlik anlamında diğer bireylere, öğrencilere, ailelere, öğretmenlere ve okul yöneticilerine karşı görevleri olduğu kadarıyla kendisine, kendi ailesine ve kendi çevresine de oldukça değerli ve etkili bir görev üstlenmektedir. Bu anlamda psikolojik danışmanların kendi rollerine ilişkin algıları, mesleki yeterlilikleri, tecrübeleri ve kişilik özellikleri gibi değişkenler mesleğini verimli bir şekilde yerine getirmesinde önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışma okullarda görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerine etki eden kişilik özelliklerini bilmeleri yönünde ve bu özelliklerini değiştirmek veya ortadan kaldırmak gibi hususlarda bir farkındalık kazandırarak, onların daha çok mesleki doyumla ve verimli bir hizmet sunmaları noktasında bu çalışmanın etkisinin olacağı düşünülmektedir.

Bu tür çalışmalar sağlık çalışanları, öğretmenler ve diğer meslek alanlarında çalışılan bir konu iken psikolojik danışmanlık mesleği üzerinde çalışmalar yeterli seviyede değildir. Bu anlamda yapılan bu çalışma alanda araştırma yapacak diğer araştırmacılara da katkı sağlayacaktır.

Sayıtlar

1. Araştırmaya katılanların özellik bakımından tüm evreni yansıttığı varsayılmaktadır.
2. Araştırmaya katılan örneklem grubunun ölçek maddelerini içten ve yansız bir biçimde doldurdıkları varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Araştırma verileri, Ankara ilinde çalışan psikolojik danışmanlardan gönüllük esasına dayalı olarak toplanmıştır.
2. Araştırmada örneklem grubunun kişilik özellikleri “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ile ölçülmüştür. Bu nedenle örneklem grubunun kişilik özellikleri söz konusu ölçeğin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
3. Araştırmada örneklem grubunun tükenmişlik düzeyleri “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile ölçülmüştür. Bu nedenle örneklem grubunun tükenmişlik düzeyi söz konusu ölçeğin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Kişilik: Bireyin davranışlarını açıklayan onu diğer bireylerden ilgi, tutum, yetenek, konuşma tarzı, ve dış görünüş gibi özellikler bakımından ayıran sürekliliği olan, kişilerarası duygusal, motivasyonel ve deneyime dayalı etkileşim tarzını da içeren bir kavramdır (McCrae ve Costa, 1989).

Beş faktör kişilik özellikleri; deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik faktörlerinden oluşur. Aşağıda açıklanmıştır.

Dışa dönüklük: Bireyler genel olarak sıcakkanlı, insanlarla bir arada bulunmayı seven, sosyal, girişken, hareketli olma gibi bazı kişilik özelliklerine sahip bireyleri tanımlayan bir boyuttur (P. Howard ve Howard, 1998, s. 2).

Deneyime açıklık: Deneyimlere karşı içsel bir ilgi ve heyecan yaşarlar, hayal güçleri kuvvetli, kültürlü, bilgiye ve öğrenmeye meraklı, açık görüşlü, akıllı ve sanatçı hassasiyetine sahip, kurallar konusunda esnek bir özellik sergileyen bireyleri tanımlayan bir boyuttur (Barrick ve Mount 'dan aktaran Demirkan, 2006).

Sorumluluk: Bu özelliğe sahip bireyler başarıya odaklı, işleri planlı ve daha organize şekilde yapabilen, hedeflere ulaşmakta kararlı, başka kişilerin güvenlerini boşa çıkarmayan, zor hedeflere arzu besleyen, organizasyonlara bağlılıkları bulunan bir yapıdadırlar (Barrick, 1993).

Uyumluluk: Grupla çalışabilen, işbirliği ve sosyal uyumu olan, yardımsever, uzlaşmacı, içten, diğer insanların doğasına ilişkin iyimser bakış açıları olan kişileri tanımlayan bir boyuttur (Gültekin, 2009, s. 34).

Duygusal dengesizlik: Bu boyutu yüksek olan bireyler endişeli, güvensiz, öfkeli, alıngan özgüveni düşük, sabırsız, eleştiriye kapalı, strese toleranssız bir özellik taşırlar (Somer ve Goldberg, 1999, s. 428).

Tükenmişlik: İnsanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde bireylerin, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal açıdan yılgınlık hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlilik hislerinde azalma şeklinde kendini gösteren bir sendromdur (Ergin, 1996).

Maslach tükenmişlik modelinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Aşağıda açıklamaları verilmiştir.

Duygusal tükenme: Yoğun çalışma temposu yaşayan birey kendine aşırı yüklenildiğini kabul ederek bu talepler altında duygusal açıdan ezilmektedir. Bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 48).

Duyarsızlaşma: İnsanlara duygudan yoksun birer nesne gibi davranmaya işaret eder ve sıklıkla ilişkide bulunan kişilerden bahsedilirken, kişi yerine, nesne isimlerini kullanmak gibi tutum ve davranışlar şeklinde kendini gösterir (Sürgevil, 2006).

Kişisel başarısızlık: Kişinin kendini yetersiz ve başarısız olarak algılaması sonucu kendine yönelik olumsuz duygular beslemesidir (Maslach ve Jackson, 1981, s.48).

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, psikolojik danışmanlık ve rehberlik mesleğinin gelişim süreci ve meslek hakkında genel bilgiler verilerek, çalışmanın asıl değişkenleri olan kişilik ve tükenmişlik kavramları kuramsal olarak açıklanmış ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Ülkemizde Rehberlik Hizmetlerinin Başlangıcı ve Gelişimi

Batıda özellikle de Amerika’ da ilk olarak 1900’lü yıllarda tanınmaya başlayan psikolojik danışma ve rehberlik meslek alanı Türkiye’ de 1950’ li yıllarda yaşamımıza girmiştir ve Yüksek Öğretim Kanunu’na göre üniversitelerde psikolojik danışman yetiştiren programlar açılmıştır.

Ülkemizde rehberlik çalışmaları 1950’li yıllarda Türk-Amerikan işbirliği anlaşması kapsamında ülkemize davet edilmiş olan uzmanların öncülüğünde başlatılmıştır. Bu uzmanlar eğitim sistemimizi inceleyerek aksaklıklar üzerine raporlar hazırlayıp yeni uygulamalar için konferanslar, seminerler düzenlemişler ve rehberlik alanında pilot uygulamalar başlatmışlardır (Yeşilyaprak, 2009).

Rehberliğin başlangıç yıllarındaki aşamalar içinde 1953-54 yıllarında ilk defa Gazi Eğitim Enstitüsü, Pedagoji ve Özel Eğitim bölümleri ders programlarına Rehberlik dersinin konulması ve 1955 yılında Ankara Demirlibahçe ilkokulu’nda ilk Rehberlik Merkezi’nin açılması sayılabilir (Kuzgun, 1991).

1960’ tan sonra ülkemizin sanayileşme sürecinin etkisi ile Planlı Kalkınma dönemine girmesi, kalkınma planlarında okul rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin yönlendirilmesinde

önemli bir işlevi olduğu düşüncesiyle 8. Milli Eğitim Şurası'nda, 9. sınıfın yöneltme sınıfı olması kararlaştırıldı. Bu kararlar öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine göre programlara yönlendirme ve yerleştirme gerekliliği, okul rehberlik hizmetlerinin yeniden canlanmasını sağlamıştır. 1970-71 öğretim yılı 24 okulda rehberlik uygulamaları başlatılmıştır ve zamanla bu sayı artmıştır (Kepçeoğlu, 1994).

1974-75 öğretim yılında Milli Eğitim Şurası'nda alınan kararlar gereğince bütün orta dereceli okullarda “yaygın” olarak rehberlik çalışmaları başlatılmıştır. Bu düzenlemede rehberlik uygulamaları sınıf öğretmenlerinin sorumluluğuna verilmiş ve uyulacak esaslar Tebliğler Dergileri ile belirtilmiştir. Bu kararlar ortaöğretim kurumlarında çalışan tüm öğretmenler, rehberlik hizmetlerine katılmak, görev yapmak ve karşılığında da bir ücret almak üzere “yasal” olarak bağlanmıştır (Yeşilyaprak, 2009). Bu yasal düzenlemeye bağlı olarak orta dereceli okulların bir kısmına rehberlik uzmanları atanmıştır. Uzmanların sorumluluğunda ve koordinatörlüğünde, öğretmenlerin katılımıyla bu çalışmalar yürütülmüştür. Uzman bulunmayan okullarda bu hizmetler sınıf öğretmenlerinin sorumluluğuna bırakılmıştır. Okullardaki ilk formel uygulamalar ise bu düzenlemelerden ancak 15 yıl sonra 1985' den itibaren aşamalı olarak psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında lisans eğitimi almış profesyonel personelle gerçekleştirilmiştir. 2547 sayılı 1982 Yükseköğretim Kanunu'nda üniversitelerde öğrenciye yönelik rehberlik ve psikolojik danışma merkezlerinin kurulması hükmüne yer verilmesi ve yine bu kanunla lisans programlarının açılması personel yetiştirme ve rehberlik hizmetleri açısından önemli gelişmelerdir (Yeşilyaprak, 2008).

Bu yasal düzenlemelerden sonra, sivil örgütlenme olarak meslek odası olma yolunda 1989 yılında Prof. Dr. İ. Ethem ÖZGÜVEN önderliğinde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği kurulmuştur. Derneğin amacı; psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar arasında birlik, beraberlik, mesleki dayanışma sağlayarak alanın ve mesleğin gelişmesini sağlamak, bu alanda çalışanların sosyal, bilimsel, mesleki, kültürel yönden gelişmelerine yardım etmek; meslek üyelerinin haklarını korumak ve savunmak adına çalışmalar yapmak olarak görülebilir (Yeşilyaprak, 2007).

Yirminci yüzyılın başlarında bireylerin mesleki yeterliliklerini belirleyerek uygun meslek ya da mesleklere yönlendirilmesi süreciyle başlayan rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri (Kepçeoğlu, 1994). Türkiye' de, gelişmiş ülkelerdeki eğilime de benzer olarak psikolojik danışman yetiştiren lisans eğitim programları eğitim fakülteleri içinde örgütlenmiştir. Ülkemizde bu meslek alanının lisansüstü ve doktora programları da

mevcuttur. Bugün bu meslek, eğitimden sağlığa, askeri alanlardan sosyal hizmet kuruluşları ve endüstriye kadar pek çok alanda etkinliğini sürdürmektedir (Derelioğlu, 2010). Ve halen bu bölüm lisans programlarına yerleşmek amacıyla sınava giren öğrenciler tarafından popülerliğini sürdürerek, tercihlerde ilk sıralarda yer almaktadır.

Rehberlik Hizmetinin Tanımı ve Amacı

Rehberlik hizmetleri, çağdaş dünyanın ihtiyacı olan mutlu ve üretken insan olabilme yolunda gerekli özelliklere ulaşabilmeleri adına uzman kişilerce yapılan profesyonel yardımları içeren bir süreçtir (Erkan, 2003).

Rehberlik bireyin en verimli şekilde gelişmesi ve tatminkar uyumlar sağlamasında gerekli olan seçimleri, yorumları, planları yapmasına ve kararlar vermesine yarayacak bilgi ve becerileri kazanması ve bunları uygulaması için kişiye yapılan sistemli ve profesyonel yardımdır (Tan, 2000).

Rehberlik bireye kendini anlaması, sorunlarını çözmesi, realist ve rasyonel kararlar alması, potansiyelini gerçekleştirme, çevresine dengeli ve istendik bir uyum sağlaması amacıyla kendini gerçekleştirme yolunda uzman kişilerce bireye verilen psikolojik yardımdır (Kepçeoğlu, 1986).

Rehberlik: bireyin kendini tanıması, kendi istek ve imkanları ile toplumda kendisine açık olan gelişme imkanlarını fark edebilmesi ve çevredeki olanaklara göre doğru kararlar vererek kendini gerçekleştirme için sistematik ve profesyonelce sunulan bir yardım hizmetidir (Kuzgun, 1991).

Rehberlik, en geniş anlamıyla bir insanın başka bir insan ya da gruba, o insanın ya da grubun verimli ve kaliteli bir şekilde yaşamasına ve kendilerini gerçekleştirmelerine yönelik uygun seçenekleri bulabilmeleri için yapılan yardımlardır (Baymur, 1975).

Bu tanımlardan yola çıkarak rehberliğin, öğrencinin gelişmesine ve uyum sağlamasına yönelik, sistemli ve profesyonel düzeyde sunulan, çeşitli aşamalardan oluşan süreklilik gösteren bir süreç olduğu anlaşılmaktadır (Yeşilyaprak, 2009).

Rehberliğin amacı; sadece kriz durumlarına ya da probleme yönelik değildir. En temel amacı bireyin gelişim sürecine destek olmaktır. Maslow'un kendini gerçekleştirme ya da Rogers'ın potansiyelini tam kullanma gibi kavramlarıyla anlatılabilecek bir hedefe yönelik bireyin bu yolda yaşadığı sorunlara karşı ve bu yolda cesaretlendirilme hususundaki

isteklerine binaen o kişiye yönelik profesyonelce ve etik ilkeler dahilinde insancıl bir şekilde, ulaşabilme sürecine destek olmaktır.

Psikolojik Danışma Hizmetinin Tanımı ve Amacı

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin kapsamına; bireyi tanıma, bilgi toplama ve yayma, oryantasyon, müşavirlik, yöneltme ve yerleştirme, izleme ve değerlendirme, çevre ile ilişkiler, araştırma ve geliştirme gibi hizmetler girmektedir. Bu hizmetlerin merkezinde yer alan fakat bunlardan ayrı olarak değerlendiren hizmet türü olarak psikolojik danışma görülebilir (Kepçeoğlu'ndan aktaran Eryılmaz, 2016).

Delenay ve Eisenberg' e (1993) göre bireylerin içine düştükleri gerginlik, hayal kırıklığı, şüphe, korku gibi durumlardan kurtulmalarına olanak sağlayan bir yardım sürecidir.

Psikolojik danışmayı: Hackney ve Cormier (1994), danışanın ihtiyaçlarına odaklanan, danışanların duygularına, düşüncelerine, davranışlarına ve sosyal sistemlerine tepki vermeyi içeren gönüllülük esasına dayalı güvenilir, korunaklı bir ortamı barındıran çok kültürlü bir deneyim olarak görmüştür. Egan (1975), bireylerin kendilerini keşfetmeleri, anlamaları ve değişimleri için bireylere sunulan psikolojik yardım süreci olarak tanımlamıştır. Jones (2011), problemleri olan, seçim yapmak durumunda kalan fakat karar vermekte zorlanan ve çevreye uyum sağlama çabasında olan bireylere yapılan yardım süreci olduğunu belirtmiştir (Eryılmaz, 2016).

Bu profesyonelce işleyen sürecin, yani danışmanın verimli bir şekilde ve terapötik bir ilişki içinde gerçekleşmesini sağlayan iki temel ögesi vardır. Bunlar; danışman ve danışandır. Özgüven (1999), bu kavramları şöyle tanımlamıştır: psikolojik danışma sürecinde danışman, bu konuda uzman olarak yetişmiş bir kişi; görüşmeye taraf olan ve kaygı veya şikayeti olanda danışandır. Bütün bu süreç boyunca bu iki temel öge yüz yüze ve profesyonel bir etkileşim içindedir. Psikolojik danışma, teknik özellikleri olan profesyonel bir hizmet alanı olduğu için psikolojik danışma hizmetlerinin etkililiği çoğunlukla danışmanların bu alanda iyi yetişmiş olmalarına bağlıdır. Hizmet içinde sürekli olarak kendilerini güncellemeleri ve süpervizyon eğitimi almaları önemlidir (Kepçeoğlu, 1994).

Psikolojik danışma hizmetleri tüm rehberlik hizmetlerinin temelini ve özünü oluşturur. Psikolojik danışmadan yoksun rehberlik hizmetleri tam sayılamaz. Bu öneminden dolayı geleneksel olarak rehberlik diye adlandırılan hizmet alanı günümüzde temelini ve özünü

oluşturan psikolojik danışmadan hız alan bir yaklaşımla psikolojik danışma ve rehberlik alanı olarak gelişmiştir.

Psikolojik danışma tek bireyle yani tek danışanla yapılıyorsa bunun adı bireysel psikolojik danışma, grubun türüne göre artan danışanla yapılıyorsa buna da grupla psikolojik danışma denilmektedir (Acar, 2011).

Günümüzde psikolojik danışma ve psikoterapi kavramlarının yan yana kullanıldığı görülmektedir. Ortak yanları olduğu kadar farklı yanları da vardır. Bu farklılıkları Eryılmaz ve Süral (2014) yaptıkları araştırma neticesinde şöyle belirtmişlerdir: psikolojik danışma eğitimi üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik lisans, lisansüstü ve doktora düzeyinde verilirken, psikoterapi eğitimi genellikle terapi dernekleri tarafından verilir ve terapist olmak için lisans eğitiminin üzerine eğitim almayı bu dernekler koşul olarak görmektedir. Psikolojik danışma sürecinde hizmet alan kişi, danışan olarak adlandırılırken psikoterapi sürecinde hasta ya da danışan olarak anılmaktadır. Süreç açısından psikolojik danışmada, danışanın daha çok karar verme ve problem çözme ihtiyaçlarına yanıt aranmaktadır daha çok önleyici ve geliştirici odakları temel almakta ve psikoterapiye göre etkileşim daha kısa sürmektedir. Psikoterapide ise süreç, danışanın ruhsal yapısına müdahale etme ve ruhsal yapıyı düzenlemek ya da güçlendirmek amacıyla tedavi edici bir odakla gerçekleşmektedir. Hizmet sunulan kurumlar açısından da psikolojik danışma hizmeti sağlık kuruluşları, okul, yurt ve kışla gibi kurumlarda verilirken psikoterapi daha çok sağlık kuruluşlarında verilmektedir.

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberliğin Uzmanlık Alanları

Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin 50 yılı aşkın bir geçmişi bulunmaktadır. 1950' li yıllarda Türk Eğitim sistemine giren psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, günümüzde okul ortamında gerçekleştirilmekle birlikte son yıllarda; adalet, sağlık ve endüstri kurumlarında icrası giderek artmaktadır. Yirmi birinci yüzyılda; küreselleşme, ekonomideki yapısal değişimler, değişen aile yapısı, çok kültürlülük, bilim ve teknolojinin yaşam biçimlerine etkileri gibi hususlar, birey ve grupların sosyal ve psikolojik yaşamlarını etkileyecek ve onların, bu değişime uyum çabaları psikolojik danışma hizmetlerine duyulan gereksinimi artıracaktır.

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneğinin çalışmaları ve Karataş'ın (2016) alanda yapmış olduğu araştırmalar neticesinde, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin, aşağıda açıklamaları verilen alanlarda giderek artan bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

Okul Psikolojik Danışmanlığı

Bireyin okulla eğitime başladığı andan itibaren okulu terk edene dek verilen hizmetleri içerir. Bu hizmeti verecek danışmanın 3 ve 18 yaş aralığındaki bireylerin gelişim özelliklerini ve ihtiyaçlarını iyi bilmesi gerekir. Bu alanda çalışan danışmanın programında, temel psikolojik danışma becerileri, gelişim kuramları, iletişim becerileri, bireyi tanıma teknikleri, kişilik ve psikolojik danışma kuramları, kariyer kuramları, kariyer danışması, uyum problemleri, çocuğu tanıma teknikleri ve oyun terapisi, bireyle ve grupla psikolojik danışma ilke, teknikleri ve uygulamaları, okul psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarına yer verebilir. Psikolojik danışma hizmetleri farklı kurumlarda da verilebilen hizmetler olsa da ülkemizde ağırlıklı olarak okul sisteminde verilmektedir (Korkut, 2006).

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Bireylerin meslek seçmeleri, ilgi, yetenek ve değerlerine uygun bir mesleğe yerleşebilmeleri ve iş yaşamında verimli olmaları ve kariyer olanaklarından faydalanabilmeleri için oluşturulan bir psikolojik danışma alt alanıdır. Kariyer danışmanlığı, sıklıkla psikolojik danışmanların bireylere kendilerini anlamaları ve günlük yaşamlarındaki amaçları bulmaları, potansiyellerini yerine getirebilmelerine izin verecek mesleki kararlarını belirgin hale getirmesine yardım etmeleri biçiminde tanımlanmaktadır (Niles' den aktaran Korkut, 2006). Özellikle ABD'de kariyer danışmanlığı yüksek lisans derecesiyle elde edilen bir unvandır. Ülkemizde ise neredeyse bütün Psikolojik Danışma ve Rehberlik/Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim dalı programlarında zorunlu ya da seçmeli statüsünde en az bir mesleki rehberlik ya da meslek danışmanlığı dersi okutulmaktadır (Korkut, 2006).

Evlilik ve Aile Psikolojik danışmanlığı

Aile danışmanlığı aile üyeleri arasında ortaya çıkan sorunların, tüm aile bireylerinin ya da bir kaç aile bireyinin katılımı ile aile danışmanı eşliğinde çözümlenmesi, var olan sorunların ortadan kaldırılarak aile içindeki iletişim, kurallar, roller, yakınlık, anlayış, güven, otokontrol, problem çözme gibi temel öğelerin geliştirildiği yardım sürecidir. Aile danışmanlığının amacı, aile içinde yaşanan kişiler arası sorunların olabileceği gibi, tüm aileyi etkileyen ölüm, kronik hastalık, bir aile bireyinin evden ayrılması gibi konularda aile bireylerine destek vermektir (“Aile Danışmanlığı”, 2017). Aile danışmanlığı; sağlıklı bir iletişim ortamının yaratılması için tüm aile bireylerine yapılan psikolojik yardım hizmetidir. Ailenin yapısal, işlevsel ve gelişimsel özellikleri bakımından aile içi ve çevre ilişkilerinde karşılaştığı psikososyal işlevsellikle ilgili sorunların çözümüne yönelik uzmanlık gerektiren hizmetler bütünüdür (Baltacı, 2010).

Çift danışmanlığında danışman, çift arasındaki çatışma konularını ortaya çıkarıp, her bireyin hangi davranışların nasıl değişeceğini tanımlayarak, çiftin daha doyum verici bir ilişki yaşayabilmeleri için yardımcı olabilir. Çift danışmanlığı, bireylere nasıl iletişim kuracakları, birbirlerini nasıl daha etkili dinleyecekleri, rekabetten nasıl uzak duracakları, nasıl ortak amaçlar belirleyebilecekleri, sorumlulukları nasıl ortak paylaşabilecekleri konusunda yardımcı olur (“Çift Danışmanlığı”, 2017).

Ülkemizde 2012 yılında aile danışma merkezleri hakkındaki yönetmelik yayınlandıktan sonra, eğitimler ve sertifika programlarında artış olmuştur. Günümüzde bu ihtiyacı karşılamak üzere tezli veya tezsiz yüksek lisans programları açılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte eğitim merkezlerinde aile danışmanlığı sertifikaları verilmektedir. Şu anda evlilik ve aile danışmanlığı kursları ile sürdürülen ve sağlıklı olarak yürütülemeyen bu hizmet psikolojik danışmanlık ve rehberlik alt anabilim dalı olarak örgütlenildiğinde daha sağlıklı olarak verilecektir (Karataş, 2016).

Gerontoloji Psikolojik Danışmanlığı

Son yıllarda dünyada yaşlı nüfusun artmasıyla önem kazanan bir alan olmuştur. Yaşlıların bu dönemde yaşadığı; emeklilik, emekliliğe uyum sağlama, yalnızlıkla baş etme, eşin ya da arkadaşların kaybı, yas ile mücadele etme gibi konularda danışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Şu anda bu alanla ilgili sadece sivil toplum kuruluşlarının bir takım çabaları söz konusudur.

Bu alan üzerinde çalışacak adaylar, bu yaş dönemleriyle ilgili psikolojik danışma bilgi ve becerileriyle donatılmalıdır (Karataş, 2016).

Ruh Sağlığı Psikolojik Danışmanlığı

Türkiye’ de ruh sağlığı hizmetleri sunan meslek eleman sayısı ve uzmanlaşma alanları oldukça sınırlıdır. Ruh sağlığı alanında toplumda gereksinim duyulan hizmetlerin çeşitli meslek grupları tarafından gereksinim duyulan bireylere ulaştırılması gerekmektedir. Tıp dışında ruh sağlığı alanında hizmete katkıda bulunabilecek psikoloji, sosyal hizmetler, fizik tedavi ve rehabilitasyon, konuşma terapisi gibi meslek alanlarına benzer, psikolojik danışma meslek alanında da mesleki eğitim, akreditasyon ve uygulamalara ilişkin düzenlemelere gereksinim vardır. Bu amaçla bu alanda hizmete katkıda bulunabilmesi için psikolojik danışmanlık alanının, kendi sınır, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesine yönelik meslek yasasına ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Gelişmiş batı ülkelerinde ve Avrupa Birliği ülkelerinde ruh sağlığı hizmetleri birçok meslek alanının katkısıyla işleyen bir alandır. Avrupa Birliği ülkesi olarak, meslek elemanı yetiştirme koşullarında örnek alınabilecek İngiltere’de aralarında psikolojik danışmanın bulunduğu meslek alanları ve hizmet sunum ölçütleri belirlenmiştir. Psikolojik danışma burada sağlık hizmetleri sınıfında bulunan bir meslek alanı olarak kabul edilmektedir (PDR Derneği, 2017).

Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı

Özürlü bireylerin kişilik gelişimi, günlük yaşama, işe, çevreye uyum ve meslek seçme gibi sorunlarına yardımcı olmak üzere gelişen bir danışma alanıdır. Bu alanda çalışacak danışmanların, danışanların becerilerindeki eksikliğin, yetersizliğin ve hatta engeline üstesinden gelmelerine doyumlu ve mutlu bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilmeleri için yeterli düzeyde psikolojik danışma bilgi becerilerine sahip olmaları gerekmektedir (Akboy ve İkiz, 2007).

Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri

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

Tanımlanan özellikler arasında dikkati çeken ortak nokta danışmanlarda bulunması gereken nitelikler içerisinde duyarlılık, duygusal bakımdan dengelilik, dayanıklılık, güçlülük ve olgunluk gibi özelliklerin sıklıkla yer almasıdır (Özabacı, 2004).

Nystul (1999), psikolojik danışmanların belirli bir tipe sokmanın gerçekçi bir yaklaşım olmadığını kabul ederek etkili psikolojik danışmanlarda bulunan bazı ortak özellikleri şöyle belirtmiştir: psikolojik danışmanlar, danışanlarında var olan gelişme potansiyeline inanmaları için onları cesaretlendirirler. Danışanlarına bir sanatçı duyarlılığı ile yaklaşır ve psikolojik danışma tekniklerini danışanlarının gereksinimlerine göre ayarlayabilirler. Psikolojik danışmanların duygusal açıdan aşırı değişkenlikleri yoktur, değişkenlik danışanda güvensizlik oluşturur. İnsanların yaşamları ile ilgili sorunlarını anlamaya ve bu sorunlarını çözmelerine yardım etmeye isteklidirler. Psikolojik danışmanlar kendilerini oldukları gibi kabul ederler. Etkili psikolojik danışmanların özsaygı düzeyleri yüksektir. Birisinin değişimine yardım etmek karmaşık bir süreçtir ve çaba göstermek söz konusu olduğu için etkili psikolojik danışmanlar sabırlı bir kişilik yapısına sahiptirler.

Corey (2008), güçlü terapötik etkiye sahip olan psikolojik danışmanların özelliklerini belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada: güçlü bir kişilik yapısına sahip olan, benlik saygısı yüksek olan, değişime açık olan, başkalarıyla ilişkilerinde demokratik tutumlar sergileyen, fikirlerinde tutucu olmayan yerine göre değiştiren, yaşam dolu hisseden, doğal, dürüst, anı yaşayan ve kültürünün kendisini ne kadar etkilediği bilen danışmanların diğer insanların hayatında belirgin değişiklikler yapabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Yaşanan Bazı Sorunlar

Psikolojik danışma ve rehberlik (PDR), Türkiye’de gündeme geldiği günden bu yana kendi gelişimsel sürecini devam ettirmiştir. Altmış yıl civarındaki ömrünün önemli bir kısmında kendini var etme mücadelesi vermiştir. Son yıllarda hem mensuplarının kolay istihdam olanağı bulması, hem de alanın karşılaştığı diğer fırsatlar sayesinde var olma mücadelesiyle birlikte nasıl var olmaya cevap bulma gayretine dönüşmüştür. Bu açıdan değerlendirildiğinde PDR alanını ergenlik döneminde nitelemenin mümkün olduğu düşünülebilir (Dost ve Keklik, 2012).

PDR mezunlarının en çok istihdam edildiği alanların başında Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB), bağlı okullar ve rehberlik araştırma merkezleri gelmektedir. Eylül 2014 yılı

itibariyle MEB'e bağı okullarda yaklaşık 27.000 civarında rehber öğretmen görev yapmaktadır. Bunların yaklaşık dörtte biri alan dışından atanan personelin oluşturduğu kadrolardır. PDR mezunlarının son zamanlarda Adalet Bakanlığı, Emniyet, Askeriye, Diyanet gibi devlet kurumlarında istihdam imkanları artsa da mezun olan sayının yaklaşık 6.000 civarında olması devlette istihdam kontenjanlarının yetersiz olması ve alan dışı atamalar gibi durumlardan dolayı mezun olan öğrencilerin devlet kurumlarında istihdam olanakları daralmıştır (Karataş, 2016).

Çetinkaya' nın (2007) yapmış olduğu çalışmada okullarda çalışan psikolojik danışmanların başlıca mesleki sorunlarını, fiziksel imkansızlıklar, yöneticilerde ve diğer öğretmenlerde rehber öğretmenlere ilişkin önyargı olması ve işbirliği yapılamaması, psikolojik danışma uygulamaları için zaman olmaması, alan dışı atama ile öğretmenlik yapanlar, okullarda rehber öğretmenlerden rol ve sorumluluklarının dışındaki işlerin istenmesi olarak saptamıştır (Dost ve Keklik, 2012).

PDR'nin çalışma alanlarının genişlemesine rağmen PDR lisans eğitiminde, bugüne kadar ağırlık verilen rehberlik boyutu kadar psikolojik danışma eğitime de önem verilmesi gerekmektedir (Keklik, 2011). Lisans programlarında dersler ağırlıklı olarak rehberlik hizmetlerine yöneliktir. Psikolojik danışmanlık boyutundaki eksikliklerin giderilmesi ve yeni çalışma alanlarının da baz alınarak, PDR alanındaki öğretim üyeleri, meslek örgütleri ve alanda çalışan meslek elemanlarının görüşlerine göre ders çeşitliliğinin yeniden hazırlanması gerekmektedir. Yine bu çalışma alanlarına göre yüksek lisans, doktora gibi eğitim kademelerinde de uzmanlaşma çeşitliliği artırılmalıdır.

PDR alanında mezun olan öğrencilerin diplomalarında genellikle Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanından mezun olmuştur ibaresi mevcut olmasına rağmen bazı üniversitelerin rehber öğretmen unvanı vermesi ve MEB'in atamalarında 2014' e kadar rehber öğretmen olarak ataması (daha sonra rehberlik olarak değiştirmiştir) mezunların farklı alanlarda da çalışma olanaklarına göre bu unvanın onları sınırlayacağı düşünülmektedir. Türk PDR Derneğinin ve Anabilim dalı başkanlarının yaptıkları toplantılara göre bu unvanın psikolojik danışman unvanı olarak verilmesi önerilmektedir (Karataş, 2016).

Kişilik Kavramı

Kişiliği tanımlama çabaları birçok kişilik tanımının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu tanımlara bakıldığında belirli bir kişilik kuramı çerçevesinde oluşturulduğu ve ne kadar kuram varsa o kadar tanımın olduğu görülmektedir (Erkal, 2002). Psikologların kişilik tanımını üzerinde durduğu ve aynı fikirde olduğu tek bir formel tanım yoktur.

Kişilik yaşanan toplumun sosyo-kültürel değerlerinin yorumu ile kişinin bu yorumu değerlendirme tarzıyla doğrudan ilişkilidir. Kişilik olgusunu tek boyutlu irdelemek ve değerlendirmek mümkün değildir. Kişilik soyut bir kavram olmaktan çok, bireyin günlük davranışlarında gözlenilebilen somut bir kavramdır (Geçtan, 1996).

Psikolojinin en zengin kavramsal tanımlarından biri olan kişilik: bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçimin özelliklerini içeren bir terimdir. Bunlarla beraber kişilik kendine has ahenkli bir örüntü bütünlüğünü oluşturur (Baymur, 1993, s. 253).

Kişilik, doğuştan getirilen kalıtsal özellikler ile çevrenin kişiye kazandırdığı özelliklerden oluşur. Bir insanın bedensel, zihinsel ve ruhsal tüm özelliklerini barındırır. Kişilik, İnsanın duygu, tutum ve davranışlarının örgütlenmiş, kalıplaşmış, alışkanlık haline gelmiş bütünüdür. İnsanın çevresine uyum sağlamak için geliştirdiği onu başkalarından ayıran özelliklerin tümüdür (Yörükoğlu, 1986, s. 71).

Kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişinin nasıl davranıp hissedeceğini etkileyen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçleri kapsayan kişilik içi süreçlerdir (Burger, 2006, s. 23).

Kişilik insanın toplumda oynadığı çeşitli roller ve bu rollerin başkaları üzerinde bıraktığı etkilerin tümü olarak veya bireyleri birbirlerinden ayıran davranışlar bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Yavuzer, 1982, s. 287).

Bireyin kişiliği, hem çevrenin hem de kalıtımla gelen özelliklerinin etkisiyle oluşur. Toplum bireyin doğuştan getirdiği özellikleri bir kuyumcu ustalığıyla işleyerek onun kişiliğinin tanımlanmasına yardımcı olur (Güney, 2014, s. 15)

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Tanımdaki kavramlara bakıldığında, ayırt edicilik terimiyle birey hakkında daha çok bilgi verilmiş olunur. Ayırt edicilik kişiyi diğer bireylerden farklı kılan özellikleri temsil eder. Tutarlılık kavramıyla, kişinin zaman boyutu içinde o kişinin

benzer durumlarda davranışın pek değişmediği anlaşılır. Yapılaşmış kavramıyla ise kişiliğin çok sayıda birimsel parçalardan oluşan sistemsel bir örüntü olduğu anlaşılmaktadır (Cüceloğlu, 2013, s. 404).

Genel olarak literatürde kişiliğin tanımıyla ilgili ortak bir karara varılamamış olsa da kişilik: bireyi diğerlerinden ayıran ayırt edici özelliklerin tutarlı bilişsel ve davranışsal örüntülere dönüşerek, kişinin çevresine ve kendisine karşı uyum sağlayıcı, işlevsel bir yapı içinde, biricikliğini temsil eden bir oluşum olarak görülebilir.

Kişilik Kuramları

İnsan beden, düşünce, duygu ve inanç bakımından farklı özelliklere sahip çok karmaşık bir varlıktır. Bundan dolayı psikologlar ve davranış bilimciler insanı incelemek için birçok kişilik kuramı geliştirmiştir (Güney, 2014, s. 199). Kişiliğin ne olduğunu açıklamaya çalışan pek çok fikir ve kuram olmasına rağmen bunlardan bazıları ön plana çıkmış ve geniş çaplı araştırmaların kökenini oluşturmuştur. Kuramların, kişiliği anlamamıza dair katkıları oldukça fazladır (Işıklı ve Gülüm, 2012, s. 46). Kuramlar insan kişiliği altında yatan mekanizmaları ve bunların bireye özgü davranışların ortaya çıkmasından nasıl sorumlu olduğunu açıklamaya çalışır (Burger, 2006, s.35)

Bu bölümde genel olarak psikolojideki önem ve etkileri; kişiliğin araştırılmasında insana bakış açılarının farklılığı ve tarihsel gelişim sırası içinde birbirlerini etkileme, belirli görüş ve yaklaşımları yansıtmaları nedeniyle seçilmiş kuramlar ve bu kuramları meydana getiren kuramcıların görüşleri açıklanmıştır.

Psikoanalitik Yaklaşım

Psikoanalitik kuram, psikoloji biliminin bilince olan yaklaşımını bilinçdışı süreçlere doğru genişletir. Psikoanalitik teorinin kurucusu Sigmund Freud'tur. Freud kişiliği, "id", "ego" ve "süperego" dan oluşan bir yapı içinde incelemiştir (Tuzcuoğlu, 1995). İd: iç güdüler, iç tepkiler, istek ve istikalar halinde kendini ifade eden psişik enerji deposu, asıl psişik gerçektir. İd, bir dış uyarım sonucu ya da iç tepki sonucu organizmada gerilim yükseldiğinde gerilimin boşaltılması için organizmayı harekete geçirir (Kuzgun, 1991). Ego, organizmanın gerçek dünya ile iletişime geçme durumunda varlık bulur. Gerçeklik ilkesine göre hareket eder. Egonun amacı gereksinimlerin giderilmesi için uygun ortamı buluncaya kadar haz ilkesini belli bir süre engellemektir. Süperego ise, dıştan gelen

kontrolün içselleştirilmesidir. Kişiliğin ahlaki yönüdür. Süperego'nun amacı bireyin toplumun temsilcileri tarafından belirlenen ahlakilik ölçütlerine uymasıyla ilgilenmektir (Özoğlu, 1982). Psikanalitik yaklaşımcılara göre, bu üç ögenin dengesini kurabilen ve uyumunu sürdürebilen bireyler sağlıklı bir kişilik özelliğine sahiptir.

Freud'un düşüncelerinden etkilenen Carl Jung, içe dönük ve dışa dönük kavramlarını kullanan ilk kişidir. İçe dönük kimselerin düşünceleri ve ilgileri iç dünyalarına doğru yönelmiştir; diğer kişilerle daha az birlikte olurken, dışa dönük bireyler sürekli başkalarıyla birlikte olmak ister ve yalnızlıktan uzak dururlar. Jung bir kimsenin kaliteli bir yaşam sürdürebilmesi için bu iki yönü dengede tutması gerektiğini savunmuştur. Ona göre, kişilik sorunları bu iki yönün dengede olmamasından kaynaklanır. Jung ayrıca bilinçaltının iki tür olduğunu savunmuştur. Bunlar; bireye özgü bilinçaltı ve bireyden daha öncekilere ait insanlığın duygularının, korkularının ve çabalarının saklandığı kolektif bilinçaltıdır. Her insanda bu iki bilinçaltı vardır ve onun davranışlarını etkiler (Cüceloğlu, 2013, s.415).

Freud' tan farklı olarak Adler, kişiliği insanın yaratıcı yönüyle kendi geliştirdiği bireyin kendisine ve topluma yönelik tutumların bir mahsulü olarak görür (Gençtan, 1995, s. 124). Adlerin Freud' tan ayıran en önemli yanı üstünlük çabasına getirdiği açıklamadır. Adler üstünlük duygusunu insanların esas elde etmek istediği güç olarak görür ve bu gücün cinsel dürtülerden daha kuvvetli olduğuna inanır. Bu duygu bireyde diğerlerinin yanında kendini üstün ve aşağı olarak görmesine yol açar. Temel aşağılık duygusu bireyin bebeklik döneminde, gerçekten aciz ve yardıma muhtaçken oluşur ve yerleşir. Bireyin bütün yaşam mücadelesi bu duygudan sıyrılma çabası içinde geçer. Birey diğerlerinden baskın olmak için üstünlük geliştirmeye çabalar. Aşağılık duygusu Adler'in oluşturduğu kavramlardan biridir (Cüceloğlu, 2013, s. 416).

Erich Fromm, Freud'un görüşlerine karşı olarak insanın dış dünyayla ilişkilerini anlayabilmenin, insanın içgüdüsel ihtiyacının doyum bulması ya da engellenmesi gibi durumlardan daha önemli olduğu görüşüne sahiptir. Ona göre, insanla toplum arasındaki ilişki durağan değildir. Açlık, susuzluk, cinsellik gibi tüm insanlarda ortak olan belirli ihtiyaçlar fizyolojik kökenlidir. Buna karşılık, sevgi ve kin, güçlü olma tutkusu ve boyun eğme isteği gibi insanda karakter farklılığına neden olan etmenlerin tümü toplumsal sürecin ürünüdür (Gençtan, 1995. s. 304). Fromm'a göre, insanın dış dünya ile ilişki kurma ihtiyacının tatmin edilmesi en az temel ihtiyaçların tatmin edilmesi kadar önemlidir. İnsanın davranışına yön veren en etkin gücün sevgi olduğunu düşünür. Fromm, insanın karmaşık problemlerin kaynağının ve çözüm yolunun kendi elinde olduğuna inanır ve

insan hayatının amacının mutluluk olduğunu, bununda erdemli olmakla mümkün olabileceğini savunur (Altıntaş ve Gültekin, 2005, s.71).

Erikson'un Freud'tan ayrıldığı noktalar kişilik gelişiminin yaşam boyu devam ettiği, id'ten çok ego'ya vurgu yaptığı ve kişiliğin kültürel ve tarihsel etmenlerden de etkilenebileceği gibi hususlar görülebilir (Schultz & Schultz, 2009). Erikson insan gelişimini sekiz psikososyal gelişim aşamasında incelemiş ve bu sürecin insanın tüm yaşamı boyunca devam ettiğini belirtmiştir. Ona göre her bir gelişim aşamasında insan bir kriz yaşar ve bu krizin aşılması için de davranışlarında ve kişiliğinde çeşitli değişimler yapmalıdır. Bu kriz dönemlerinin her biri kendine özgü bunalımlarıyla belirlenir ve bireyin içinde yaşadığı toplumdan ve kültürden önemli ölçüde etkilenir. Erikson'a göre kişilik bu sekiz dönemin tümünde gelişimi sürdürür ve bir dönemde olumsuz yaşanan denge sonraki dönemde olumlu yöne çevrilebilir. Örneğin; çevresine güvenemeyen bir bebeğe sonraki dönemde ilgi ve bakım sağlanırsa, çocuk güven geliştirebilir (Gençtan, 1995, s. 107). Erikson'un (1963, s. 245) tanımladığı sekiz psikososyal gelişim aşaması; temel güvene karşı güvensizlik, özerkliğe karşı utanma, girişkenliğe karşı suçluluk, başarıya karşı aşağılık duygusu, kimlik kazanımına karşı rol karmaşası, yakınlığa karşı soyutlanma, üretkenliğe karşı durgunluk, ego bütünlüğüne karşı umutsuzluktur. Freud'un kişilik kuramında kişiliğin gelişimi 6 yaş civarında son bulurken, Erikson kişilik gelişiminin bu sekiz dönemle beraber yaşam boyu devam ettiğini savunur (Güney, 2014, s. 216).

Karen Horney kişiliği, toplumsal etkilerin (anne-baba, toplum ve kültür) biçimlendirdiğini savunur. Horney'e göre başlangıçta ayrılaşmamış, karmaşık görünen davranışlar; yaşam boyunca süren çevre etkileri sonucu organize olmuş yapılara dönüşerek bireyin geliştirdiği algı, duygu, düşünce, değer, yargı, amaç ve bunların karşılıklı etkileşimleri sonucu kişiliği oluştururlar (Altıntaş ve Gültekin, 2005). Horney, güven duygusu ve doyum olmak üzere insan kişiliğin iki temel yönlendiricisi olduğunu kabul eder. Çocuğun doğduğu andan itibaren yabancı ve düşman bir dünya karşısında kendisini yalnız ve çaresiz hissettiğini savunarak, bu durumun çocukta kaygı yarattığını ileri sürer. Temel kaygı denilen bu endişenin kişilik bütünlüğü üzerinde, çocukluktan itibaren etkili olduğunu, insanların bu kaygıdan kurtulmak için sevgi, boyun eğme, içe dönme, güç elde etme gibi davranış biçimleri gösterdiğini iddia eder. Horney, Freud gibi kişiliğin çocukluğun ilk yıllarında geliştiğini kabul etmesine karşın; ergenlikte, orta yaşta, hatta yaşlılıkta bile (çok az kişide) gelişme devam eder. Ancak bazı kişilerde çocuklukta durabilir (Morris, 2002). Davranış gelişiminde önemli olan şeylerin kültürel, sosyal ve çevresel faktörler olduğunu, bu

sebeple ilk çocukluk deneyimlerini özellikle de çocuk ile anne-baba arasındaki ilişkiye kişilik oluşumunun özü olarak bakmaktadır. Çünkü ona göre anne baba çocuğun güvenlik ve doyum ihtiyacını doyurabileceği gibi, engelleyebilir de. Çocuğa sağlanan çevre ve çocuğun çevresine karşı sergilediği davranışları onun kişilik yapısını oluşturmaktadır (Geçtan, 2000).

İnsancıl Yaklaşım

İnsancıl yaklaşım, 1960 ve 1970'lerde başlayıp etkisi günümüze kadar devam eden önemli bir kişilik yaklaşımıdır. İnsancıl kelimesini ilk kullanan kuramcı Goldan Allport'tur, bu kurama önemli katkıları olan ve burada bahsedeceğimiz önemli isimler de Abraham Maslow ve Carl Rogers'dır. Bu yaklaşımın temelinde, adından da anlaşılabilceği gibi, insan vardır. İnsanın ilgileri, değerleri, istekleri gibi pek çok alan, yaklaşımın odağını oluşturmaktadır. İnsancıl yaklaşımı diğer yaklaşımlardan ayıran en önemli özellikler, insanın olumlu yönüne odaklanması ve insanların kendi davranışlarından sorumlu olduklarını vurgulamasıdır. Bu yaklaşımı savunanlar, insanların sorunlu taraflarından yola çıkarak kişiliğe yönelik açıklamalar yapmaktansa insanın olumlu, güçlü ve erdemli yönlerinin açıklanmasının daha önemli olduğunu vurgularlar (Işıkli ve Gülüm, 2012, s.51).

Carl Rogers, insan doğasına iyimser bakan psikologların başında gelir. Ona göre insanın nihai hedefi mutluluğu aramak ve ulaşmaktır. İnsanın doğasında gelişme ve iyiye doğru yönelme vardır, bu yüzden insan potansiyelini gerçekleştirmek için çabalar (Cüceloğlu, 2013, s. 428). Bu süreç kişinin hem biyolojik hem de psikolojik gelişimini içermektedir. Gelişim her zaman bir otonomi kazanmaya yöneliktir ve daha üst düzeydeki karmaşıklığa doğru ilerleyen bir durumdur (Rogers, 1980). Rogers, bir kimse için gerçek olan şey aslında onun algıladığı şey olduğundan, bir kimseyi anlamak için en önemli faktörün o kişinin algıladığı gerçeğin ne olduğuna bakmak olduğuna inandığından, yaklaşımı da fenomenolojiktir (Şirin ve Akkoyun, 2012, s. 156). Rogers'ın kişilik kuramında benlik kavramı önemli bir yere sahiptir. Benlik kişinin fenomenolojik veya algısal alanın bir bölümüdür. Benlik bilinci kişinin kendisiyle ilgili düşüncelerini, algılamalarını ve kanaatlerini içerir; kendini nasıl gördüğünü özetler. Herkes daha olumlu ve gelişmiş bir benlik yolunda çaba harcar. Bu benlik bilincini geliştirebilmemiz için koşulsuz sevgi içinde yetişmemiz gerekir (Cüceloğlu, 2013, s. 428). Benlik kavramı kişinin ne olduğu konusundaki görüşlerinin yanında bir de ne olmak istediği konusundaki görüşlerini

oluşturan ideal benliği içerir. Bu terim bireyin ulaşmak istediği ve sahip olduğu taktirde kendisini çok değerli bulacağı benlik kavramını tanımlar. Benliğin yapısı çevredeki belli insanlarla (anne, baba, arkadaş gibi) olan etkileşimi sonucu şekillenir. Benlik kavramının gelişimi bireyin çevresi ile olan yaşantılarını algılayışına bağlıdır. Yaşantılarını algılamada diğer insanların kendisi hakkındaki görüşleri önemli bir yer tutar. Zamanla bireyin özdeşleştirdiği bu değerler, onun değer sistemini oluşturur (Yanbastı, 1996).

Rogers, çocuğun benlik duygusunun gelişiminde anne-çocuk ilişkisinin önemini koşulsuz sevgi ihtiyacıyla belirtmiştir. Bebek sağlıklı bir kişilik geliştirme yoluna girebilmesi için annenin bu sevgi ihtiyacını karşılaması gerekir. Çocuk, annesinin bu tutumunu içselleştirir ve buna uygun değer koşulları geliştirir (Shultz, 2002).

Maslow, kişiliğin gelişimini, bireyin kendini gerçekleştirmek için güdelenmesi ve gereksinimlerinin yeterince doyuma ulaştırılmasına bağlamıştır (Gençoğlu, 2006, s. 30). Her yeni ihtiyacın giderilmesi yeni bir ihtiyacın da doğması anlamına gelir. Bu durumda sürekli bir gerilim vardır ve bir dengeye kavuşmak hem olası değildir hem de kişi tarafından istenmez. Maslow'a göre "yoksunluk güdülleri" (açlık, susuzluk, cinsellik vb.) gerilimi azaltmaya yöneliktir, yani bu ihtiyaçlar giderildiğinde kişi dengeyi kurabilir. Fakat gelişme güdülerinin başarılması daha zordur, çoğu kez erişilemez hedeflerdir ve bu ihtiyaçları dengede olan kişinin aynı zamanda sürekli bir gerilime sahip olmasına neden olur. Maslow, bu güdülleri beşe ayırmış ve bugün günlük yaşamda dahi sıklıkla bahsi geçen gereksinimler hiyerarşisini oluşturmuştur. Beş basamaklı bir piramit olarak düşünebileceğimiz bu piramidin, en alt basamağında "fizyolojik ihtiyaçlar" (açlık, susuzluk, uyku, cinsellik) gibi daha ilkel gereksinimler yer almaktadır. Bunu sırasıyla "güvenlik gereksinimi" (emniyet, düzen, istikrar gibi), "ait olma ve sevgi gereksinimi" (arkadaşlık, romantik ilişki gibi), "saygı gereksinimi" (kendini yeterli ve başarılı algılama gereksinimi, beğenilme ve saygı duyulma gereksinimi) ve "kendini gerçekleştirme gereksinimi" (insanın olabileceği her şeyi olması, potansiyelini gerçekleştirme) takip eder (Işıklı ve Gülüm, 2012, s. 52). Maslow, bu beş temel ihtiyacı dışında bilişsel ve estetik gereksinimler olmak üzere iki tane daha ihtiyaç belirtmiştir. Fakat, kendini gerçekleştirme ihtiyacının bu ihtiyaçları kapsadığı düşüncesi ile bu ihtiyaçlar ayrı ayrı incelenmemiştir (Onaran, 1981). Bu ihtiyaçlar kültürel bazı farklılıklar taşısa da evrensel olarak nitelendirilir ve doğumdan itibaren her insanda vardır. Piramidin alt basamaklarındaki ihtiyaçlar belli oranlarda karşılanmadığı takdirde daha üst basamaklara geçmek mümkün

değildir. Ayrıca bir ihtiyacın karşılanması, ona bir daha gereksinim duyulmayacağı anlamına da gelmemektedir (Maslow, 1970, s. 61-62).

Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Literatürde ayırıcı özellik kuramı, özellik kuramı veya treyt kuramı olarak da geçmektedir. Bu yaklaşım kişinin belirli özellik gösterme durumuna göre özellikleri kategorileştiren bir yaklaşımdır (Burger, 2006). Yaklaşımın üzerinde durduğu nokta, kişinin yapısındaki temel özellikler ve süregelen bir takım özelliklerdir. Bunlara; utangaçlık, saldırganlık, uysallık, tembellik, güvenilirlik ve sakinlik gibi özellikler örnek verilebilir. Bu söz konusu özellikler bireyde farklı durumlarda aynı şekilde kendini gösteriyorsa bunlara ayırıcı özellik adı verilir ve bu özellikler bireyin davranışlarını açıklamada kullanılan, tutarlılık gösteren istikrarlı özelliklerdir (Camgöz, 2009, s. 39). Bu yaklaşımı izleyen psikologlar göre, bireyin kişiliği temel özelliklerinin bir sentezidir; bu özellikler bilinirse, bireyin kişiliği de öğrenilmiş olur (Cüceloğlu, 2013, s. 416). Bu bölümde Gordon W. Allport, Raymond B. Cattell ve Hans J. Eysenck'in kurumsal görüşleri üzerinde durulmuştur.

Allport, ayırıcı özellikler alanında ilk çalışmayı yapmıştır. Allport, teorisini ortak özellikler ve kişisel eğilimler üzerine kurmuştur. Ona göre kişiliği oluşturan ortak özellikler mevcuttur. Ancak bu özelliklerin dışında tamamen eşsiz ve tek olan özelliklerde vardır (Güney, 2014, s.203). Ayrıca bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerin kendine özgü ve benzersiz bileşimini belirlemek mümkündür. Bu nedenle, bireylerin kişilik yapılarını belirlemeye çalışırken, onları önceden kararlaştırılmış sınıflara yerleştirmek yerine, kendi içlerinde incelemeye tabi tutmuştur (Burger, 2006). Allport, ayırıcı özellik yaklaşımını iki temel varsayıma dayandırmıştır. Birinci varsayım, kişilik özelliklerinin zaman içerisinde değişmediği; ikinci varsayım ise, bireylerin, değişik durumlarda aynı kişilik özelliklerini, tutarlı bir şekilde kullanmaya devam ettikleridir (Alacatlı, 2013). Bu varsayımlar ışığında, dışadönük ve sosyal olan bir kimse, yıllarca tutarlı bir biçimde bu özelliklerini sergilemeye devam edecektir. Kişinin sahip olduğu bu özellikler, farklı durumlarda da tutarlılık gösterecek; kişi, evinde olduğu gibi işyerinde ve dışarıda da dışadönük ve sosyal bir kişilik yapısı sergileyecektir (Yazgan ve Yerlikaya, 2012).

Eysenck, kişiliği dört düzeyde incelemiştir. İncelemesinde hiyerarşik bir boyut söz konusudur. İlk düzey, belirli uyarılara biyolojik ve kalıtsal özellikler taşıyan en alt düzeydir. İkinci düzey bireyin bulunduğu ortamdan kazanımları olan alışkanlıklara

dayalıdır. Üçüncü düzey, bu evrede kişinin alışılmış davranışları arasından eğilimler oluşturma evresidir. Kişilik kalıpları bu evrede oluşur. Süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk, değişkenlik ve heyecanlılık gibi özellikler ortaya çıkar. Son evrede ise kişinin tipleri oluşur (Eysenck ve Wilson, 2000). Eysenck'in görüşüne göre tipin oluşumunda, her bir düzeyin baskın faktörlerinin etkisi vardır (Erdoğan, 1991). Eysenck, hareket ve denge faktörlerine dayanarak, canlı, hareketli ve iyimser mizaç, ağırbaşlı mizaç, melankolik mizaç ve öfkeli mizaç olmak üzere dört kategoride mizaç belirlemiştir (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Ayrıca faktör analizi çalışmaları yaparak kişiliğin iki önemli boyut üzerinde olduğunu savunmuştur. Bunlar içedönüklük-dışadönüklük ve dengeli-dengesiz boyutlardır (H. Eysenck ve Eysenck, 1963). İçe dönük kimseler iç dünyalarındaki yaşantılarına daha çok önem verirken, dışadönükler ise dış dünyadaki olup biten olaylara yöneliktirler. Dengeli kimseler dengesiz boyuttaki kişilere göre çevreleriyle daha uyumlu bir ilişki içindedirler. Bu iki boyut içe dönük-dışa dönük ve dengeli-dengesiz birleştirildiğinde dörtlü kombinasyon kişilik yapısı ortaya çıkar. Bu kombinasyonu şöyle açıklayabiliriz: birinci kombinasyon dengeli-içedönük kimse, sakin, güvenilir, dikkatli, durgun ve kendini denetim altında tutabilen kimsedir. İkincisi: dengeli-dışa dönük kimse, hoş sohbet, aldırılmaz, atılgan ve önderlik yetenekleri olan bir kimsedir. Üçüncü kategoride, dengesiz-içe dönük kimse, topluluktan kaçınır, karamsardır, katıdır, aşırı kaygılıdır ve zamana göre duygu durumu aşırı değişkendir. Son grupta ise dengesiz-dışadönük kimseler yer alır bunlar; saldırgan, çabucak heyecanlanan, çabucak değişebilen, hareketli özelliklere sahiptir. Eysenck, bu kombinasyonla dört kişilik grup içinde insanları tanımlama imkanı sunmuştur (Cüceloğlu, 2013, s. 422).

Cattell, pek çok insan özelliğinin, özellikle de zekânın, genler tarafından belirlendiğini savunmuştur. Ancak, çevresel etkilerin varlığını da göz ardı etmemiştir (Burger, 2006). Cattell de Allport gibi insanlardaki genel özellikler ile kişilerin kendilerine has özellikleri belirleme yolunda çalışmıştır (Mischel, 1999, s. 152). Cattell'in çalışmalarının temel hareket noktası kişiliğin kaç tane ana özelliğinin olduğunu bulmaktır. Cattell, psikologların kişilikle ilgili belirlediği özelliklerden birbirleriyle ilişkili olanları gruplandırmış olmayanları ise ayırmıştır. Bu yolla kişiliğin temel yapısını belirlenebileceğini açıklamıştır (Güney, 2014, s. 204). Cattell, bu çalışmalarında, istatistiksel yöntem olan faktör analizini kullanmıştır. Bu analiz sonucunda kişilik yapısını oluşturan 16 temel ayırıcı özellik tespit etmiştir. Bu 16 özellik; sıcaklık, mantılı düşünme, duygusal kararlılık, üstünlük, neşelilik, kural bilinci, sosyal cesaret, hassaslık, tedbirli olma, dalgınlık, hesapçı olma, endişe

duygusu, değişikliğe açıklık, kendine yetme, mükemmeliyetçilik, gerginlik olarak belirlemiştir. Cattell'in bu yaklaşımı beş faktör kuramını etkileyerek temelini oluşturmuştur (Kaya, 2010).

Beş Faktör Kişilik Kuramı

Özellikler yaklaşımını benimseyen kuramcılardan Costa ve McCrae tarafından, “faktör” olarak kullandıkları davranış değişkenlerinin bireylerin özelliklerinin ölçülmesi ve puanlamasının sonucu kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir (Bolat, 2008). Beş Faktör Kişilik Kuramı, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın olabileceği temel varsayımına dayanmaktadır (Tatlılıoğlu, 2014). Kişiliğin beş boyutlu olarak açıklanması için yapılan araştırmalar 1960'lı yıllarda başlamış, 1980 ve 1990'larda bu çalışmalar hız kazanmıştır (Bolat'dan aktaran Tekin, 2012). Beş faktör kişilik modelinin, araştırmacılar tarafından benimsenmesinin ve kişilikle ilgili araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılmasının başlıca nedenleri olarak; modelin boylamsal ve ampirik çalışmalara dayalı olması, ölçülen özelliklerin zamana karşı sürekliliğini koruması, bazı biyolojik temellerinin olması, farklı kültür ve gruplarda geçerliliğinin ortaya konması ve psikometrik açıdan kullanımının ve değerlendirilmesinin kolay olması görülebilir (McCrae ve Costa, 1992). Beş faktör kuramı, deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlik faktörlerinden oluşmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları

Duygusal Dengesizlik (neuroticism): Duygusalılık ve nevroitiklik olarak da isimlendirilir. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler; kızgınlık, kaygı, depresyon gibi olumsuz duyguları yaşamaya eğilimlidir. Böyle bireyler, geleneksel durumları tehdit edici ve önemsiz hayal kırıklıları olarak görürler (Cooper, Golden ve Socha, 2013, s. 69). Bu eğilimde olanlarda, benliğini olduğu gibi kabul edememe, mükemmeliyetçi olma, eleştiriye açık olmama gibi davranışlarda söz konusudur. Bu kişiler duygusal çatışmalarını genellikle fiziksel yollarla ifade etmektedirler. Bu tür karakter özellikleri bireylerin iş ve aile yaşamında daha fazla çatışma yaşamalarına ve dolayısıyla daha fazla stres yaşamalarına neden olabilir (Mete, 2006). Bu boyutta yüksek puan alan bireyler, kendilerine ulaşılması güç amaçlar oluşturup,

kendi performanslarını küçümseyen bireylerdir. Düşük puan alanlar ise sakin, rahat, dengeli veya soğukkanlı olarak görülür. Ayrıca bu faktörde alınan yüksek puan, olumsuz psikolojik uyum ve duygusal dengenin noksanlığını ifade etmektedir (McCrae ve Costa, 1992).

Geçimlilik (agreeableness) veya uyumluluk gibi Türkçeye çevrilen bu boyuttaki özellikleri baskın olan bireyler diğer bireylere nazaran; yapılan işlerde daha fazla işbirliği yanlısı, sosyal ilişkilerde nazik, sevecen, esnek, dostane, rekabet ve mücadele etmektense birlikte hareket etmeyi arzu eden kişilerdir (Moody, 2007, s. 28). Düşük puan alan bireyler ise tartışmacı/kavgacı doğaya sahip olarak diğer kişilere ilgisiz, benmerkezci ve kıskanç olma eğilimlidirler (Digman, 1990). Uyumluluk özelliklere sahip bireyler kişiler arası ilişkilerde dışadönüklük özelliklerine benzer bir şekilde bazı fırsatlar elde ederler. Uyumluluk kişilik özellikleri arasında yer alan; işbirliğine, hem fikir olmaya, kişilere yardımcı olmaya eğilimli olmak gibi özellikler, bireyleri kişiler arası ilişkilerde başarılı hale getirebilmektedir (McCrae ve Costa, 1992).

Deneyime açıklık bu boyutta yüksek puan alan bireylerin; analitiklik, karmaşıklık, meraklılık, bağımsızlık, yaratıcılık, liberallik, geleneksel olmayan, orijinallik, güçlü hayal gücü kuvvetlilik, geniş ilgi alanlarına sahip olma, cesur olma, değişiklikleri sevmeye, sanata ilgi duyma ve açık fikirlilik gibi sıfatları taşıdıkları görülür (Zel, 1999, s.16). Bu özelliği düşük olan bireyler sanatsal açıdan duyarsız, dar kalıplı düşüncelere sahip, toplumsal ve politik açıdan tutucudur (Hammond, 2001, s. 157).

Sorumluluk: Sorumluluk kişilik boyutu bir bireyin başarı yönelimli, güvenilir, organize olmuş ve sorumlu olma derecesini ifade eder (McCrae ve John, 1992). Bu boyutta yüksek puan alan bireyler; öz disiplinli, görev bilincine sahip, kabiliyetli, düzenli, ihtiyatlı ve başarı için mücadele arzusuna sahiptir (Shaye, 2009, s. 9). Bu özelliğe sahip olan bireyler öz disiplini sağlamakta ve işi yapabilecek yeterliliğe sahip bulunmaktadır. Sorumluluk düzeyi düşük olan bireyler ise işlerini spontane bir şekilde yerine getirmekte, işleri herhangi bir düzene koymakta ve işleri planlamada sıkıntı yaşamaktadır (Kottke ve Kimura, 2009). Bu boyutu baskın olanlar aynı zamanda içten denetimlidirler ve dış çevreye mümkün olduğu kadar az bağımlı, kendine yetebilen, benliğine saygı duyan, kendini gerçekleştirmeye yönelik duygulardan haberi olan, uzlaştırmacı bir görüşe sahip kimselerdir (Kuzgun, 1972).

Dışa dönüklük: oldukça sosyal, insanlarla olmaktan hoşlanan, istekli ve eylem yönelimli bireyleri ifade eder. Bu boyutun tam zıddı yani puanı düşük olan bireyler ise içe dönük olarak görülür ve bu kişiler, kendilerini daha çok koruma eğiliminde olan, sili ve sosyalleşmeye daha az bağımlı bireylerdir. Dışa dönüklük; kendine güvenen, baskın, aktif ve heyecan arayan bir eğilim olarak ifade edilir. Dışa dönük kişiler; olumlu duygular, daha sık ve yoğunlukta kişisel etkileşimler ve daha fazla düzeyde harekete geçme gereksinimi gösterirler ve genel olarak iyimser olmayı tercih ederler (McCrae ve John, 1992, s. 178). Dışa dönüklük özelliği yüksek olan bireylerin daha fazla duyarlı oldukları, aktif ve rasyonel problem çözme yöntemlerini daha fazla kullandıkları ve problemler karşısında sosyal desteğe daha çok başvurdukları belirtilmektedir (Vatan, 2013).

Tükenmişlik Kavramı

Yaşam, insana hayata devam etme noktasında türlü türlü engellerle sürpriz yapabilmekte ve bu engellerden kimi zaman insanlar güçlenerek çıkabilmekte iken kimi zaman da engellerden dolayı yaşam kalitelerinden ödün vererek, duygusal çöküntüler yaşayarak kendilerini güçsüz ve çaresiz hissedebilmektedir. Bu durumla mücadelenin ağırlığı kişiyi tükenmeyle karşı karşıya getirmektedir. Tükenmişlik araştırmacılar tarafından çalışma konusu edilmeden çok önceleri uygulayıcılar ve sosyal eleştirmenler tarafından sosyal bir sorun olarak önemi anlaşılmış bir kavramdır (Belgi, 2016).

Graham Greene 1960’ da yayınlanan “A Burn out Case” isimli romanında ilk kez tükenmişlik kavramın kullanmıştır. Roman kendini hayattan soyutlamış bir mimar ve bu mimarın işini bırakmasını ve Afrika ormanlarına yerleşmesini anlatmaktadır. Terimi akademik anlamda ise 1974’de Herbert Freudenberger kullanmıştır. Freudenberger (1974), tükenmişliği; “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır. Daha sonra bu kavram Maslach tarafından oluşturulan tükenmişlik envanteri ile ilgi kazanmıştır (Kurtoglu, 2011). Maslach tükenmişliği işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan bir psikolojik sendrom olarak görmüştür (Arı ve Bal, 2008, s. 132). Cherniss (1980), tükenmişliği çalışma ortamında stres kaynaklarına karşı tepkisel bir durumla kişinin işine ve çevresine karşı olumsuz değişmelerle tutum geliştirmesine neden olan bir süreç olarak görmüştür.

Meier (1983), tükenmişliği stres koşulları altında başkalarıyla temas halinde çalışan bireyler de sıkça görülen duygusal tükenme olarak görmüştür. Edelwich ve Brodsky (1980), ise bu tanımı psikolojik yardım sağlayan mesleklerde çalışan kişilerde iş koşullarının bir sonucu olarak ideallerinde, enerjilerinde ve amaçlarında görülen ve zamanla artan ve devam eden bir kayıp olarak tanımlamışlardır (Biçen, 2014). Bu olgu sadece kişinin iş yaşamını etkilemekten öte hayatının tamamını etkilemektedir. Tükenmişlik, bireyin iş çevresi ile olan etkileşimleri neticesinde doğabilen ve bu etkinin neticesinde kişinin diğer işlevsel faaliyetlerine bulaşan ve bir takım semptomlar yaşatan ve zamanla sendromlaşan bir çerçeve çizmektedir (İkiz, 2006). Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik ve engellenmişlik duyguları tükenme sürecini yaşayan kişilerin en sık dile getirdikleri ifadelerdir (A. Baltaş ve Baltaş, 1997, s. 78).

Özetle, tükenmişlik, uzun süre devam eden ve kronik hale gelmiş duygusal ve kişilerarası stres kaynaklarına verilen bir tepki olarak kavramsallaştırılabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişliğin Boyutları

Maslach, tükenmişliği üç faktör halinde incelemiştir. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalmasıdır (Maslach, Jackson ve Leiter, 1996). Bireyde tükenme, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal tükenme, tükenmişliğin en belirleyici noktası olarak görülür. Duygusal tükenme, duygusal olarak bireyin başka insanlarla uzun süreli etkileşimiyle tüketilmiş olan duygularına işaret eder (Maslach ve Jackson, 1984). Duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin bireysel stres boyutunu göstermekte ve bireyin fiziksel ve duygusal kaynaklarındaki azalmayı ifade etmektedir (Maslach ve Schaufeli, 1993). Bu boyutu yaşayan bireyde; yorgunluk, enerji azalması, duygusal yönden yıpranmışlık gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Aydemir, 2014). Duygusal tükenmişliği yaşayan kişiyle ilgili, hizmet verdiği kişilere karşı geçmişte olduğu kadar değer verici ve sorumlu davranmadığı düşünülür, gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Maslach ve Leiter, 1997). Duygusal tükenme; genel olarak yüz yüze ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı meslek

gruplarında görülmektedir. Çalışanların, genellikle fazla iş yükünden, rol çatışmalarından, örgütsel ve bireysel beklentilerinin çok yüksek olmasından kaynaklanmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993).

Duyarsızlaşma, bireyin işi gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı soğuk, ilgisiz, katı, hatta insancıl olmayan tutumlar geliştirmesi olarak tanımlanabilir, işe yönelik idealizmde önemli ölçüde azalmaya (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) ve çalışanların, hizmet verdikleri kişilere yönelik küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemelerine neden olmaktadır (Seligman, 1990). Duyarsızlaşma aynı zamanda organizmanın, tükenme ve hayal kırıklığı gibi psikolojik baskıya karşı kullandığı bir kalkandır. Bu zararı en aza indirerek, bireyle diğer insanlar arasında duygusal bir tampon vazifesi görür. Bu boyut tükenmişliğin kişilerarası iletişim boyutunu temsil eder (Maslach ve Goldberg, 1998). Duyarsızlaşma, bu boyutu yaşayan kişi için üçüncü boyuta yani azalan kişisel başarı boyutuna geçiş aşamadır. Kişi bu boyutta iken de tükenmişlik sendromundan kurtulabilir ve üçüncü boyuta geçmediği de gözlenebilir fakat tükenmişlik sendromuyla ilgili yapılan araştırmalarda, kişilerin Maslach'ın tükenmişlik ölçeğindeki her üç boyutu da yaşadığı görülmektedir (Aksu, 2010).

Kişisel başarının azalması durumu, kişinin kendisini yetersiz ve başarısız olarak algılaması sonucu kendine yönelik olumsuz duygular beslemesi olarak görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 48). Başarısızlık düşüncesi kişilerde yetersizlik algısı oluşturur ve hiçbir işi başaramayacaklarını düşünürler. Kişi yaptığı işleri önemsiz olarak değerlendirir, küçümser ve kendi yeteneklerine güven duymaz bunun etkisiyle etrafındaki insanların da kendisine olan inancı azalmakta (Maslach ve Leiter, 1997) ve iş yerindeki taleplerle başa çıkamamasına neden olabilmektedir. Suçluluk, düşük üretkenlik, iş verimliliğinde azalma, işe devamlılıkta azalma, düşük moral, başarısızlık duyguları ve sevilmemeye hissi kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir. Kişisel başarı boyutu, bireyin kendini değerlendirme boyutunu göstermekte ve kişinin kendisine olan inancını etkilemektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Üç boyutun birbirleriyle ilişkilerinde sinerjik olumsuz bir bağdan söz etmek mümkündür şöyle ki; Bireyde duygusal tükenmenin artması duyarsızlaşmaya neden olmakta, duyarsızlaşma arttıkça kişisel başarı duygusu da azalmaktadır. Duygusal tükenme zincirleme olarak kişisel başarı duygusunda azalmaya neden olmaktadır. Bazı çalışmalarda her iki boyutun da kümülatif olarak azalan kişisel başarı duygu durumu oluşturduğu görülmektedir (Lee ve Ashforth, 1996).

Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik sendromu üzerinde çalışan uzmanlar, tükenmişliğin bir gecede ortaya çıkmadığını, yavaş yavaş aylara yayılan dört aşamada gelişen ve ortaya çıkan bir süreç olarak görmüşlerdir. Bu sürecin ilk aşamasında kişi ağır iş yükü, aşırı stres ve yoğun taleplerle baş etmeye çalışırken belli bir süre sonra işi, kişisel ihtiyaçlarının önüne geçer. İkinci aşamada fiziksel ve duygusal bitkinlik ve yorgunluğun da artmasıyla, yapılan rutin işler için eskiye göre daha çok enerji ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu etkiyle kişide uykusuzluk, baş ağrıları gibi fiziki şikayetler başlar. Üçüncü aşamada, işe karşı ilgisizlik, kendini ait hissetmeme ve işe karşı alaycı ve olumsuz bir tutum gelişmeye başlar. Kişilere karşı olumsuz tutumlar, onlara birer nesne gibi davranma ve kişinin işle ilgili performansında düşme gözlenir. Dördüncü ve son aşamada ise çaresizlik, nefret ve kaçınma gibi olumsuz duygular öne çıkar. Kişi kendinden ve başkalarından hoşlanmamaya başlar. Yorgunluk ağırlaşır, en ufak efor bile gözde büyür. Kas ağrıları, baş ağrıları, baş dönmesi, uyku problemleri, dinlenememe gibi yakınmalar artar. Birey dinlenmek veya başka işlerle meşgul olarak rahatlamak istese bile yaşanan bu sendrom buna fırsat tanımamaktadır (Demiriz, 2013).

Tükenmişliğin çok çeşitli belirtilerinden yola çıkılarak üç ana grupta fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak belirtiler toplanmıştır (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri; yorgunluk ve bitkinlik hissi, sık sık baş ağrısı, uykusuzluk, solunum güçlüğü, uyuşukluk, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, koroner kalp rahatsızlığı insidansının artışı, çok sık görülen soğuk algınlığı ve griplerdir (Çam, 1995). Tükenmişlik sendromu, genellikle önemsenmeyen yorgunluk ve bitkinlik hissi ile başlayarak çok ciddi sonuçlar doğurarak kalp rahatsızlıklarına varıncaya kadar pek çok belirtiler göstermektedir. Önemli olan kişilerin bu belirtilerin tükenmişlik sendromundan kaynaklanabileceğinin farkına vararak önlem alma çabasına girmesidir (Aksu, 2010).

Tükenmişliği psikolojik belirtileri; Duygusal bitkinlik, kronik bir sinirlilik hali, çabuk öfkelenme, zaman zaman bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, hayal kırıklığı, çökkün duygu durumu, huzursuzluk, sabırsızlık, benlik saygısında azalma, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, karar vermekte yetersizlik, apati, boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik

olarak sıralanabilir (Kaçmaz, 2005). Psikolojik belirtiler, tükenmişlik yaşayan kişilerde görülebilecek diğer belirtilere göre daha az belirgindir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Davranışsal belirtiler: fiziksel ve psikolojik belirtilere göre başkaları tarafından daha kolay anlaşılabilir. Bu belirtiler unutkanlık, başarısızlık hissi, aile içi çatışmalar, konsantrasyon düşüklüğü, çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme, işine karşı gittikçe büyüyen hoşnutsuzluk, düşük, kalitesiz hizmet sunma, hizmet verilen kişilere karşı değersizlik algısı oluşturacak düzeyde yanlış müdahaleler, düşük iş performansı, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, iş tatminsizliği, işe geç gitme ve hiç gitmemeler, örgütsel bağlılıkta azalma, işten ayrılma şeklinde görülebilir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişliğin en önemli ve en açık fark edilebilen sonuçlarından birisi de kişinin enerjisindeki düşüştür (Freudenberger ve Richelson, 1981, s. 443). İnsanlar çeşitli yaşam dönemlerinden geçmektedir. Yaşanılan her döneme göre sorunlar ve bunlarla uyumlu yaşama veya etkili başa çıkma gayreti vardır. Her dönemin kendine göre güzel yönleri vardır. Bu açıdan yaşam kalitesini düşürmeden yaşamak her insanın nihai amacıdır. Bu belirtilerin ne kadar önce farkına varılırsa belirtilerle o derece etkili başa çıkılır.

Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişliğin nedeninin bilinmesi, ortaya çıkacak sonuçları ve bu sonuçlarla nasıl başa çıkılacağı konusunda sendromu yaşayanlar için yol haritası olması adına önemli bir yere sahiptir. Alandaki araştırmalar genelde, tükenmişliğin oluşumunu bireysel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan nedenler olmak üzere iki başlıkta incelemiştir. Aşağıda bu başlıklar açıklanmıştır.

Bireysel Faktörler

Tükenmişliğin bireysel kaynakları arasında kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri ve kişisel beklentiler gibi öğeler sayılabilir. Aşağıda bu öğelerle tükenmişlik arasındaki ilişkiler açıklanmıştır.

Tükenmişlik yaşama durumu kişilerin bazı özelliklerine göre diğer kişilerden daha yatkın olduğunu göstermektedir. Yaş faktörü açısından yapılan araştırmalar kişilerin yaşı arttıkça tükenmişliğe girme oranlarının da düştüğünü göstermektedir. Polatçı'nın (2007)

araştırmasına göre kişilerin yaşları ve kıdemleri artıkça tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığı bununla birlikte de başarılarını arttığı görülmektedir. Genç yaştaki işçilerin daha ileriki yaştakilere göre işlerinde kendilerini yetersiz bir şekilde algıladıkları ve işten ayrılma oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat ileriki yaşlarda tükenmişlik sendromu yaşayanların da şiddet durumlarının daha ciddi olduğu görülmektedir (Cherniss, 1995). Yaşa göre artan tecrübeyle birlikte tükenmişlikle de etkili mücadelede başarı artmaktadır. Erken yaştaki bireylerin mücadeledeki zayıflığı işle ilgili bağlarını koparmada daha güçlü bir etki oluşturmaktadır (Seğmenli, 2001).

Cinsiyet faktörü açısından yapılan araştırmalarda anlamlı düzeyde farklar bulunmasa da maskülen ve feminen karakteristik özelliklere sahip yapıların biyolojik cinsiyet özelliklerine göre duygusal ve davranışsal tükenmişlik düzeyinde daha çok rol oynadığı görülmektedir. Maskülen özellikli kişilerin feminen özelliği ağır basanlara göre tükenmişliği yaşama oranlarının daha düşük olduğu görüşü yaygındır (Güllüce, 2006). Kadın ve erkeklerin tükenmişliği yaşama şekilleri de birbirinden farklıdır. Kadınlar duygusal tükenmeye daha yatkınken erkekler bu durumu daha şiddetli yaşarlar. Erkekler duyarsızlaşmaya daha yatkınlar ve iş çevresindeki bireylere daha katı davranırlar. Kadınlar da erkeklere göre duygusal etkilenmeye daha yatkın oldukları için duygusal tükenme fazla görülürken erkeklerde bu eğilime daha az rastlanmaktadır (Dolu, 1997).

Tükenmişlikle medeni durum arasındaki ilişkide anlamlı sonuçlar içeren araştırmalara rastlanmaktadır. Bekarlarda, evlilere oranla daha yüksek düzeyde tükenme görülmektedir (Özer, 1998, s. 42). Evli bireylerde bekarlar gibi çalışma ortamında aynı etkilere maruz kalmasına rağmen evlilerin bekarlara göre daha az tükenmişlik yaşamalarının nedeni evlilik tecrübelerinden dolayı kişilerarası ilişkilerde daha başarılı olmaları gösterilebilir (Seçer, 2011). Aile sahibi çalışanların, tükenmişliğe karşı daha dayanıklı olmalarında; evli bireylerin kişiliklerinin evliliğin etkisiyle daha dengeli, kararlı ve daha olgun bir yapıya oturması, eş veya çocukla ilgilenme gibi durumlardan dolayı kişilerarası ilişkilerde daha tecrübeli duruma gelmesi ve aile üyelerinin birbirlerine sağladıkları sosyal destek ağı gibi nedenleri görebiliriz. Ayrıca evlilik bireylerin ekonomik anlamda daha kararlı ve anlamlı adımlar atmasını sağlar ve bireylerin takdir ve beğeni duygularını aile üyelerinin kendi içinde tatmin etmesi gibi durumlar da evlilerin, bekarlardan daha az tükenmişlik yaşamalarına neden gösterilebilir (Güllüce, 2006).

Eğitim düzeyleri ile tükenmişlik ilişkisine bakıldığında yapılan araştırmalarda, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların diğerlerine göre tükenmişlik düzeyleri yüksek bulunmasının altında eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin iş ortamında aldıkları sorumluluğun da fazla olması ve işle ilgili beklentilerinin de yüksek olması gibi faktörler yer almaktadır (Maslach vd.'den aktaran Yıldız, 2011). Eğitim arttıkça bireylerin geleceğe yönelik kariyer beklentilerinin de artması bir stres kaynağı olarak görülebilir (Arı ve Bal, 2008).

Tükenmişlikle kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye bakıldığında A tipi özelliklere sahip kişilerin B tipine göre daha yüksek oranda tükenmişlik sendromu yaşadıkları görülmektedir. A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler sürekli zaman baskısı hissederler, acele ederler; zamanla yarışır. Bu da yaratıcılıklarını olumsuz etkiler. Sabırsızdırlar, sıra beklemekten hoşlanmazlar, kendilerinin hızlı yapacaklarına inandıkları işleri başkaları yaparken izleyemezler (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Beş faktör kişilik modelinin alt boyutlarından olan içe dönüklük- dışa dönüklük açısından değerlendirildiğinde de; Dışa dönük bireyler içe dönük bireylere nazaran sosyal, aktif, konuşkan, insan yönelimli oldukları için tükenmişliğe yakalanmama adına dayanıklılıkları içedönüklere göre daha fazladır (Hart ve Cooper, 2009).

Gençlerin meslekleri ve kurumla ilgili beklentilerinin yaşlılara göre farklılığı Çimen'e (2000) göre tükenmişliği yüksek düzeyde yaşamalarında etkili bir durumdur. Burada söz konusu faktör kişilerin zamanla deneyimlerine göre beklentilerinin netleşmesi veya daha gerçekçi beklentilere ulaşmasıdır. Genç bireylerin çalışma hayatındaki ilk yıllarında daha idealist olmaları olumsuz durumlarda yıpranma ihtimallerini yükseltecektir. Çalıştıkları kurum ve mesleklerde bireyin kendi yeterliliğiyle beklentileri paralellik göstermiyorsa, o bireyleri tükenmişlik risk grubunda görmek mümkündür (Koyuncu, 2005).

Örgütsel Faktörler

Bireylerde tükenmişliği etkileyen iş ve örgütle ilgili faktörlere bakıldığında; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler gibi etmenler tükenmişliği etkilemektedir (Arı ve Bal, 2008). Kişiye yapabileceğinden daha fazla iş verilmesi, dinlenme zamanlarının yeterince uzun olmaması, hizmet verilen bireylerin ihtiyaçlarının bürokratik ve mali nedenlerle karşılanamaması, idarecilerin denetim yetersizliği, personele yaptığı işler nedeniyle dönüt verme ve ödüllendirme gibi hususlarda yetersiz davranılması, tecrübesiz

ve eğitimsiz yöneticilerin yönetimdeki hataları, çalışanın sorumluluklarının, yetkilerinin ve sınırlarının belirlenmemesi, çalışanlar arasında haksız rekabet koşulları nedeniyle birbirleriyle destek alış-verişi ve sosyal ilişkilerinde yaşanan olumsuzluklar tükenmişliği oluşturan nedenler arasında görülmektedir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001).

Kariyer basamaklarının belirsizliği veya hiç olmaması bireylerde tükenmişlik açısından risk faktörüdür. Bireyler mesleklerindeki hedeflerine ulaştıkça ve kariyerlerini tamamladıkça, tükenmişliğin başarı boyutundaki inançları artarken diğer boyutlarda azalma olacaktır buda kişinin tükenmişlik sendromunu yaşamasını güçleştirecektir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Bürokratik işlerin zaman alması, vardiya şeklinde çalışma ve aşırı uykusuzluk, çalışma ortamında düşmanca, rekabete dayalı ilişkiler, çalışanlar arasındaki dengesiz veya pozitif ayrımcılık, çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği, iş ortamının gürültülü olması, bireylerin özel tatil günlerinde de çalışmak zorunda kalması, güvensiz iş riskinin fazla olması, sağlıksız iş ortamı, molalarda yeterince dinlenememe veya zaman geçirilecek alanların olmaması, çalışanlara inisiyatif kullanma karar alma gibi özgüveni artırıcı yetkiler tanınmaması, hizmet içi eğitimlerin olmaması, kariyer gelişimi fırsatları verilmemesi gibi durumlar kişilerin çalışma ortamında, tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Mestçioğlu, 2005).

Okul ortamında tükenmişliğe neden olan durumları da Tümkiye (1996); zorba ve yıkıcı davranışlar sergileyen öğrenciler, ücretlerin düşüklüğü, öğrencilerin istenmedik yönde davranışlar kazanması, toplumun eğitime yönelik tutumlarındaki farklılıklar, yönetimin ilgisizliği, sınıfların aşırı kalabalık olması, sosyal destek grubunun (yönetici, meslektaş, arkadaş, aile) eksikliği olarak sıralamıştır (Akten, 2007).

Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlikle örgütsel düzeyde başa çıkma yolları arasında: çalışanların iş yerindeki rol ve statülerinin görev ve yetkilerine göre açık ve net olarak belirlenerek bunların yasal düzenlemelerle güvence altına alınması, demokratik bir yönetim anlayışıyla çalışanın da yönetimde beklentilerinin hesaba katılması, çalışanların ücretlerine, tatillerine, sosyal olanaklarına dikkat edilmesi ve imkan sağlanması, çalışanın önemsendiğinin hissettirilmesi, departmanların personel ihtiyacı ve iş bölümü planlarının iyi yapılması, zaman zaman toplantılarla grup içi sinerjinin ve iletişimin sürekliliği sağlanması, ödülün,

hoşgörünün egemen olduğu esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışı sergilenmesi, bireylerin stresle mücadele ve motivasyonunu artırıcı eğitim olanakları sağlanmasına yönelik örgütsel önlemler alınması görülebilir (Balcıoğlu, 2008). Ayrıca bunlara ek olarak, çalışanları örgütün hedefleri konusunda motive etmek, çalışanlara, kariyer gelişimi için basamaklar ve fırsatlar oluşturmak, mesai saatlerini olabildiğince ekonomik düzeyde ayarlamak ve personelin sosyal destek ağlarını artırmak veya ilişkilerindeki sorunları çözmesine destek sağlamak gibi önlemler de sıralanabilir.

Tükenmişlikle bireysel anlamda başa çıkmada; kişi işiyle ilgili zorlukların ve işinin ne gibi riskler taşıdığının farkında olmalı, kendi performansını ve kabiliyetlerini gösterebileceği bir alanda çalışmalı, işiyle ilgili sorumluluklarını ve sınırlarını bilerek gereğinden fazla yükün altına girmemeli, gerektiğinde psikolojik yardım alma konusunda desteklenmeli, iş dışı kendisini rahatlatarak fiziksel, zihinsel ve sosyal faaliyetlerde bulunmalı, hobilerine zaman ayırmalı, tatil ve dinlenme imkanlarını kullanmalı, iş arkadaşlarıyla iletişimini geliştirmeli ve grup içinde arkadaşlarıyla ilişkilerinde sinerjiyi artırma yönünde eğilim göstermelidir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik hakkında bireyin bilgilendirilmesi belirtileri erken farkına varmasına ve etkili başa çıkmada önemli bir fırsat sağlar. Nefes alma, gevşeme egzersizleri ve meditasyon gibi tekniklerle kişiler kendilerini tükenmeden koruyabilir (Kaçmaz, 2005). Ayrıca kişinin mizah yönünü geliştirmesi, hayır demeyi öğrenebilmesi, dinlenme aralarını verimli kullanması, iş arkadaşlarıyla iş dışında da ilişkilerini ilerletmesi ve ailesiyle vakit geçirmesi gibi etmenlerde tükenmişliğe paratonerlik yapmaktadır (Yöney ve Ünalın, 2004).

İlgili Araştırmalar

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Yapılan Araştırmalar

Alanyazında kişilik özelliklerinin birçok meslek dalı ve problem alanları ile çalışıldığı görülmektedir. Aşağıdaki araştırmalarda kronolojik sıra ile yurtiçindeki ve yurtdışındaki çalışmalar bir arada verilmiştir.

Gencoğlu (2006), üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakmış ve araştırmaya 623 öğrenci katılmıştır. İyimserlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin yüksek olmayan öğrencilere göre kendini gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olduğunu görmüştür. İyimserlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin duygusal

kararlılık boyutlarının da iyimserlik düzeyi düşük olan öğrencilerden yüksek olduğunu bulmuştur. Nevrotik eğilimlik kişilik özelliğine, iyimserlik düzeyi düşük olan öğrencilerin daha yatkın olduğunu ve yine bu öğrencilerin anti sosyal eğilimlerinin de yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca iyimserlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin düşük olan öğrencilere göre aile ilişkilerinde ve sosyal ilişkilerde daha başarılı olduklarını da yaptığı araştırmayla ortaya çıkarmıştır.

Oktay (2007), öğretmenlerin motivasyonu ile kişilik özellikleri arasında şöyle bir ilişki bulmuştur: motivasyon ölçeğinde; maaş, maddi imkanlar, yaz tatili, çalışma saatlerinin uygunluğu, boş gün gibi avantaj olarak geçen özellikleri son sırada seçen öğretmenlerin ilk sırada tercih eden öğretmenlerden daha çok yeniliklere açık olma kişilik özelliklerine sahip olduğunu saptamıştır.

Aliyev (2008), kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerinin üniversite alan seçimiyle ilişkisini İstanbul Üniversitesi'nin 8 ayrı fakültesinde ve Maltepe Üniversitesi'nde psikoloji bölümünde okuyan birinci sınıfa devam eden öğrenciler üzerinde araştırmıştır. Araştırma sonucunda kız öğrencilerin edebiyat fakültesini, erkek öğrencilerin işletme ve iktisat fakültelerini tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Kişilik boyutlarında ise tıp fakültesi öğrencilerinin sorumluluk kişilik boyutunda, diş hekimliği fakültesi öğrencilerinin ise hem sorumluluk hem de deneyime açıklık boyutlarında düşük puan aldıklarını tespit etmiştir. Ayrıca, Aliyev (2008), bu araştırmasıyla öğrencilerin okudukları fakültelere göre meslek seçimlerinin kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerine göre değiştiğini bularak meslek seçiminde öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve cinsiyet rollerinin karar aşamasında dikkate alınmasının önemini ortaya çıkarmıştır.

Komarraju, Karau ve Schmeck (2009), akademik motivasyon ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkide sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik boyutlarının içsel motivasyondaki değişikliğin % 17'sini, sorumluluk ve dışadönüklük boyutlarının da % 13 olarak açıklamış olduğunu tespit etmiştir. Motivasyon bozukluğundaki değişkenliği ise sorumluluk ve uzlaşmacılık kişilik boyutları, % 11'ini açıklamıştır. Ayrıca sorumluluk, deneyime açıklık, nevrotiklik ve uyumluluk boyutları, akademik ortalamadaki değişimin % 14'ünü açıklamıştır (Kesen, 2014).

Kaya (2011), madde kullanan ve kullanmayan ergenlerin kişilik özellikleri ile benlik saygılarını karşılaştırmıştır. 124 birey üzerinde yaptığı araştırmada bu sayının yarısı madde kullanan yarısı da madde kullanmayan ergenlerden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda

ulaştığı bulgulara göre; madde kullananların madde kullanmayanlara göre daha düşük yumuşak başlılık, sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerine sahip olduğu, ancak duygusal tutarsızlık düzeylerinin de daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benlik saygısı açısından yapılan karşılaştırmada ise madde kullanan ergenlerin benlik saygısının daha düşük olduğunu saptamıştır. Ayrıca madde kullanan ergenler arasında benlik saygısı düşük olanların duygusal tutarsızlık puanları yüksek, benlik saygısı yüksek olanların ise yumuşak başlılık puanlarının yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Ebstrup, Eplov, Pisinger ve Jorgensen (2011), stres ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi bulmak için Kopenhag’ da yaşları 18 ile 69 arasında değişen 3471 kişi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda algılanan stresle, kişiliğin; dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının ilişkisinde negatif bir ilişki bulurken, duysal denge boyutunda ise pozitif bir ilişki bulmuştur.

Budak (2011), üniversite öğrencilerinin aşka ilişkin tutumları ve ilişki doyumlarının kişilik özellikleriyle arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Romantik ilişki doyumunun en iyi yordayıcısı olarak deneyime açıklık ikincisi olarak da dışadönüklük kişilik boyutu olduğunu görmüştür. Aşka ilişkin tutumlarda cinsiyete göre erkeklerin kadınlara göre özgeci ve oyun gibi aşk tutumlarının daha yüksek çıktığı, kadınların ise mantıklı ve arkadaşça aşk tutumlarının yüksek çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca ilişki süresi arttıkça romantik ilişki doyumlarının da arttığını belirtmiştir.

Bozkaya (2013), kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Balıkesir ilinde bir kamu kurumunda çalışan 216 kişi üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda; çalışanların dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği, duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin devam bağımlılığını; dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin de normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediğini bulmuştur.

Gezer (2013), tıp doktorlarının depresyon düzeyleri ile kişilik özellikleri ve çalışma koşulları arasındaki ilişkiyi 128 hekim üzerinde incelemiştir. Kadınların depresyonda risk grubunda olduğu ve evli hekimlerin depresyon oranlarının daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Kişilik özelliklerinden uzlaşabilirlik ve dışadönüklük düzeyleri arttıkça depresyon düzeyinin düştüğü; duygusal dengesizlik arttıkça da depresyon düzeyinin arttığını bulmuştur. Uzlaşabilirlik kişilik boyutuyla ilgili olarak, uzlaşabilirliği yüksek olan hekimlerin alkol kullanım sıklığının daha az olduğu; iş ile ilgili inisiyatif alma, iş

yaşamının aile yaşamı üzerine etkisini ve iş arkadaşları ile ilişkilerini daha olumlu değerlendirdiklerini tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre pratisyen hekimlerin uzlaşabilirlik kişilik özelliklerinin uzman hekimlerden daha yüksek puanda çıktığını tespit etmiştir.

Hamed, Amjad ve Hameed (2013), Pakistan’ da çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada işkolizmin alt boyutları ile dışadönüklük, sorumluluk ve nevrotiklik arasında pozitif korelasyon olduğunu gözlemlemişlerdir. Gelişime açıklık boyutunun, işkoliklik alt özelliklerinden bağıllık ve zevk alma ile pozitif yönde, güdülenme ile negatif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca uyumluluk ile sadece zevk alma arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulmuştur (Şencan, 2016)

Benlik saygısı ve kişilik özelliklerinin anne-baba tutumlarıyla arasındaki ilişkiyi ergenler üzerinde inceleyen Köse (2015), araştırma sonucunda: anneleri hayatta olan öğrencilerin geçimli kişilik özellikleri sergiledikleri, babaları hayatta olmayan öğrencilerin dışa dönük ve açık kişilik özelliklerine sahip oldukları ve aileleri tarafından otoriter olmayan bir tutumla yetiştirildiği, otoriter anne-baba tutumlarının yoğun olduğu ailede yetişen öğrencilerin duygusal dengesizlik boyutunda kişilik özellikleri gösterdikleri, benlik saygısını yüksek algılayan bireylerin, duygusal dengesizlik kişilik özelliklerini daha çok sergilediği ve koruyucu anne-baba tutumlarını benimsedikleri şeklinde bulgulara ulaşmıştır.

Koca (2016), okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeylerini incelemiştir. İncelemede, 50 okulda görev yapan idareci ve idareci yardımcılarını örneklem olarak seçmiştir. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Olumlu kişilik özellikleri (dışa dönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk, öz disiplin) sahip idare personelinin meslek doyumunu yüksek iken, nörotiklik yani duygusal dengesizlik özelliğine sahip idarecilerin ise mesleki doyumunun düşük olduğunu tespit etmiştir.

Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tükenmişlik çalışmalarının daha çok insanla iç içe meslekler ve insana yardım hizmeti sunan meslekler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Aşağıda yer alan çalışmalar kronolojik sıra ile yurtiçi ve yurtdışı ayrımı gözetilmeksizin açıklanmıştır.

Frank ve Mckenzi (1993), 41 özel eğitim öğretmeninin mezuniyetlerinden itibaren 5 yıl süreyle tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Duygusal tükenmelerinin sürekli olarak arttığını gözlemlemiştir. Ayrıca yaşı büyük ve davranış bozukluğu olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerin daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Kruger, Bernstein ve Botman (1994), duygusal problemlili ergenlere tedavi hizmeti sunan bir merkezde çalışan 16 psikolojik danışman üzerinde yaptıkları çalışmada; ekibin, grup arkadaşlık ilişkileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Üyeler arasındaki ilişkinin tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuyla pozitif bir ilişkide, duygusal tükenme ile de negatif bir ilişkide olduğuna rastlamıştır. Ayrıca ekip içindeki sağlıklı iletişimin ve muhabbetin kişisel başarıyı artırdığına, gruba sinerji verdiğine değinmiştir. Ayrıca grup içindeki iletişimsizlik ve çatışmaların da tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunu negatif yönde etkilediğini belirtmiştir.

Sermon (1994), lisede görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Katılımcı olarak 169 öğretmen üzerinde yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal tükenme boyutlarını orta düzeyde, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarını ise düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmada; öğretmenlerin rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında da ters bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Seğmenli (2001), Ankara’da çalışan 200 rehber öğretmenin tükenmişlik düzeylerini incelemiş olduğu araştırmasında; cinsiyet, yaş, çalışma süresi, ekonomik düzey, mezun olunan alan ve çalışılan okul türü gibi değişkenlerle tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. İşinden memnun olanların, memnun olmayanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha düşük seviyede olduğunu görmüştür.

Sılığ (2003), Eskişehir’de görev yapan 274 banka çalışanının tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Banka çalışanlarının duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında orta düzeyde, duyarsızlaşmada ise düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir. Kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme yaşamakta olduklarını, 21-25 yaş arasındaki gruptakilerin diğerlerine göre yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve başarısızlık hissi yaşadıklarını, hiç çocuğu olmayan banka çalışanlarının bir çocuğu olanlara göre duyarsızlaşma puanlarının yüksek olduğunu, 17 yıl ve daha fazla çalışanların duyarsızlaşma düzeylerinin 1-4 yıl, 5-10 yıl ve 11-16 yıl arası çalışanlara göre daha düşük olduğunu görmüştür. Ayrıca statünün yükselmesinin tükenmişlik düzeyine

azaltıcı bir etkisinin olduğunu ve iş doyumunu düşük olan banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir.

Piko (2005), 201 hemşirenin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde mesleki doyum ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Mesleki doyum ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma arasında negatif ilişki varken kişisel başarı arasında pozitif ilişkinin var olduğunu görmüştür.

Demirkol (2006), avukatların tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkide cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedenleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamış, yalnız 41 yaş üstü ve 21 yıl kıdem ve üstü grupta bulunan avukatların ise iş doyum puanlarının yüksek çıktığını görmüştür.

Akten (2007), 304 rehber öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik düzeyinin medeni duruma göre değişmediğini, özel kurumlarda çalışanların duyarsızlaşma boyutunda aldığı puanların resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu ayrıca kadınların erkeklere göre ve kıdem yılı 2-5 yıl arasında olanların diğerlerine göre ve mesleği istemeyerek seçenlerin de mesleği isteyerek seçenlere göre duygusal tükenmişlik boyutunda almış oldukları puanların yüksek olduğunu görmüştür.

Kepekçioğlu (2009), akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmasını, Abant İzzet Baysal Üniversitesinde görev yapan çeşitli unvanlara sahip 231 öğretim elemanı üzerinde yapmıştır ve araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır; akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu bulmuştur. Öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte olduğunu ve evli olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin bekar olan öğretim elemanlarına göre daha düşük düzeyde seyrettiğini bulmuştur. Çocuğu olmayan öğretim elemanlarının duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık düzeylerinin, 2 ya da daha fazla çocuğu olan öğretim elemanlarından, yüksek lisans mezunu öğretim elemanlarının da tükenmişlik düzeylerinin doktora mezunu olanlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca araştırma görevlilerinin duygusal tükenme düzeylerinin doçentlerden, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik düzeylerini de hem doçentlerden hem de profesörlerden yüksek olduğunu bulmuştur ve yine araştırma görevlilerinin kişisel başarısızlık düzeylerinin profesörlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Buna benzer bir araştırmayı Meral (2010), Amasya Üniversitesinde görev yapan 109 öğretim elemanın

tükenmişlik düzeyleri üzerinde yapmıştır ve araştırmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini düşük bulurken kişisel başarı boyutunda ise yüksek bulmuştur.

Kutsal (2009), Çorum'da öğrenim gören 657 lise öğrencisinin tükenmişlik düzeylerini inceleme araştırmasında, lise öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin algıladıkları sosyal destek düzeyi ile yordandığını ve cinsiyetin ise orta düzeyde etkisinin olduğunu saptamıştır. Yaş artışına ve sınıf düzeyinin yükselmesine bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiğini; orta düzeyde akademik başarı algılayan öğrencilerin yüksek düzeyde algılayan öğrencilerden daha yüksek boyutta tükenmişlik yaşadıklarını; okulun fiziksel koşullarının uygunluğunun düşük düzeyde tükenmişlik yaşanmasında etkili olduğu; kardeş sayısını ise öğrencilerin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği sonuçlarına varmıştır. Çelik (2016) ise, tıp öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlere bakmıştır. Çalışmasına çeşitli sınıf seviyesine göre 861 öğrenci katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre: erkeklerin kadınlara oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları, öğrencilerin; kardeş sayısı, aylık geliri, sosyal güvencesi, anne-babalarının eğitim ve çalışma durumları gibi faktörlerinin ise tükenmişlik puanlarına sınırlı bir etkisinin olduğunu saptamıştır. Öğrenim hayatı boyunca ailesiyle yaşayan bireylerin diğer öğrencilere göre daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, mesleğinin kendisine uygun olduğunu düşünen ve isteyerek bu bölümü seçen öğrencilerin de daha düşük tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir. Ayrıca maddi güçlük çeken, uyku sorunu yaşayan ve kendine yeterince zaman ayırmadığını düşünen bireylerinde daha fazla tükenmişlik gösterdiklerini saptamıştır.

Kaya (2009), Ankara'da görev yapan 397 polisin tükenmişlik düzeylerini incelemesinde, polislerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalışılan şube ve rütbelere göre farklılık gösterdiğini saptarken; yaş, mesleki kıdem, çalışılan birimde geçen süre, günlük çalışma sistemi ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Dinç'in (2013) ise, polislerin mesleki tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemesinde, polislerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin rütbe, çalışma süresi, günlük çalışma sistemi, öğrenim durumu, ekonomik düzey açısından anlamlı farklılıklar gösterirken cinsiyet faktöründe anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Şayan (2010), kanser hastalarının depresyon ve tükenmişlik düzeyleri araştırmasında 44 kanser hastası ve onların yakınları olan 44 kişi katılımcı olmuştur. Elde ettiği sonuca göre

hasta ile hasta yakınları arasında aynı yönde seyreden depresyona rastlamıştır. Hastanın yaşam kalitesi hem kendisinin hem de bakım almakta olduğu yakınının depresyon ve tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olduğunu tespit etmiştir.

Gümüş (2013), 350 sağlık çalışanı örnekleminde yaptığı, tükenmişlik ve tükenmişliğe etki eden faktörler konulu çalışmasında, çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim seviyesi, iş deneyimi gibi nedenlerden kaynaklanan demografik özelliklerle tükenmişlik arasında ilişki olduğunu saptamıştır. Günlük iş yükünün fazlalığı, mevcut sistemden kaynaklanan memnuniyetsizlik seviyesi, çalışanın mesleki verimliliğinin düşüklüğü, çalışma ortamından kaynaklanan memnuniyetsizlik seviyesi, aile bireylerinde herhangi birisinin kronik hastalık veya zihinsel engelli olma durumu, toplam hizmet süresi, çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkiler, çalışma saatlerinin fazlalığı, amirlerden takdir görmeme durumu, çalışılan birimdeki personel eksikliği ve iş ortamından kaynaklanan stresin, tükenmişlik düzeyini artırdığı sonucuna varmıştır.

Uğuz (2016), İngilizce öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Adana ilinde bulunan 110 İngilizce öğretmenin katılımıyla bir çalışma yapmıştır. Elde ettiği sonuçlara göre 49 kişide yüksek, 37 kişide orta, 24 kişide de düşük tükenmişlik seviyelerinin olduğunu görmüştür. Tükenmişlik üzerinde; cinsiyet, yaş, eğitim geçmişi, mesleki deneyim ve medeni durum gibi faktörlerin anlamsal bir farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Tükenmişliğe neden olan faktörler arasında öğrenciyle ilgili faktörlerin diğer zorlukların önüne geçtiğini bulmuştur. Ayrıca yapmış olduğu araştırmayla, aşırı iş yükü, idari kadro, fiziki çevre ve karar verme özerkliğindeki eksikliğin öğretmen tükenmişliği ile bağlantılı olduğunu göstermiştir.

Acar (2016), okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. 150 öğretmen üzerinde yapmış olduğu araştırmada; katılımcıların yaş değişkeni açısından tükenmişlik alt boyutlarına ve iş doyumu düzeylerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı, katılımcıların mezun olunan okul türü açısından tükenmişlik alt boyutlarına ve iş doyumu düzeylerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Katılımcıların iş tecrübe sürelerine göre tükenmişliğin özellikle 21-25 hizmet süreleri içerisinde olan öğretmenlerde yoğun yaşanıldığı görülmüştür. Araştırmanın sonucunda yaş ve hizmet yılı değişkeni artıkça öğretmenlerin mesleklerindeki tükenmişlik düzeyi de arttığı ve iş doyumunun da azaldığını görülmektedir.

Torun (2016), hemşirelerin tikenmişliği ile iř doyumunu arasındaki ilişkiye bakmıştır. 235 hemşirenin katıldığı araştırmada tikenmişlik ve iř doyumunu alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Bekar ile evli olup çocuk sahibi olmayan hemşirelerin duyarsızlaşma dizeylerini yksek bulmuştur. Kadınların dışsal doyum puanlarının dūřuk olduğu ve eğitim dizeyine gkre iř doyum dizeylerinin değişmediğini gkzlemlemiştir. Ayrıca hemşirelerin ūstlendikleri gkrev, işlerinde otonomi kullanma durumları, hizmet içi eğitimleri faydalı bulma, haftalık izin kullanma durumlarına gkre tikenmişlikle iř doyumunu dizeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Gkler (2016), 250 avukatın katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmasında, bazı demografik değişkenlerin tikenmişlik, denetim odağı ve iř doyumunu ūzerindeki etkisini tespit etmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından herhangi bir ilişkisel anlamlılık saptayamamıştır. Serbest olarak çalışan avukatların, 46-55 yař arasındakilerin ve meslekte 20-30 yıl arası çalışmış olanların tikenmişlik dizeylerinin daha dūřuk olduğunu tespit etmiştir. Bunlara ilave olarak da avukatların iř doyum dizeyleri ykşeldike, duygusal tikenme, duyarsızlaşma ve dış denetim odağı dizeylerinde azalma olduğunu bulmuştur.

ınar (2016), 315 psikolojik danışmanın katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmasında, psikolojik danışmanların tikenmişlik dizeyleri ve problem çözme becerilerine bakmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik danışmanların problem çözme becerileri arttıķa duygusal tikenme ve duyarsızlaşma seviyelerinin azalmakta olduğunu ve kişisel başarı puanlarının arttığını ayrıca kişisel başarı puanlarında kadınların erkeklere gkre, 20-30 yař aralığında çalışanların 31-40 yař aralığında çalışanlara gkre, 1-5 yıl arasında çalışanların ise 11-15 yıl arasında çalışanlara gkre daha yksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca, işinden kısmen memnun olan psikolojik danışmanların, işinden memnun olanlara gkre daha yksek tikenmişlik yaşadıklarını ve problem çözme becerilerinin de daha dūřuk olduğunu saptamıştır. Kaya (2009) ise rehber gkretmenlerin tikenmişlik yaşamalarında etkili olan faktkrleri incelemiştir. Duygusal talepler, terapkvik ilişkiler, iř çevresinde gerçekleşmeyen beklentiler, kontrol edilemeyen çatışmalar, bkrokratik istekler, ayarlanmamış dengelerin sosyal alanda daha çok tikenmişliğe neden olduğunu bulmuştur.

Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatür araştırmasında bu iki kavramın bir arada incelendiği çalışmaların sınırlı sayıda ve yetersiz olduğu, alanyazına katkı sağlanması adına daha çok çalışılması gerektiği görülmektedir. Aşağıda yer alan çalışmalar kronolojik sıra ile açıklanmıştır.

Kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştıran Piedmont (1993), bu çalışmayı sağlık çalışanları üzerinde yapmıştır ve uyumluluk kişilik özelliği ile tükenmişliğin kişisel başarı duygusunda azalma boyutu arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Sağlık çalışanları ile yapılan başka bir araştırmada ise Zellar, Perrew ve Hochwarter (2000), çalışma neticesinde; dışadönüklük kişilik özelliği ile tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı duygusunda azalma boyutu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğuna ulaşmıştır (Süren, Örucü ve İzci, 2016).

Özabacı, İşmen ve Yıldız'ın (2004) dershaneler ve özel-devlet liseleri ile ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanlar kendi-ideal özellikleri arasındaki farkla, yılgınlık düzeylerini karşılaştırmak amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmanın örneklemini 110 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Yaptıkları araştırma sonucunda, yılgınlık ve danışmanların kendi-ideal fark puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında, dışa dönük, iletişim kurabilen, kendisiyle barışık, pratik, rahat, sabırlı, sevecen olma özellikleriyle tükenmişlik ölçeğinin boyutları olan duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme ile ters yönde ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Malak (2009), çalışmasında hemşirelerin kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeylerini incelemiş ve tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme, otonomi alt boyutu kişisel başarı arasında bir ilişki saptanmamıştır. Duygusal tükenme ile otonomi alt boyutları özgürlük ve yalnızlıktan hoşlanma arasında olumlu yönde zayıf bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin anlamlı olduğunu saptamıştır.

Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın (2013), öğretim elemanlarının tükenmişlik yaşamasında beş faktör kişilik özelliklerinin etkisini incelemişlerdir. Örneklemini 88 öğretim elemanı oluşturmuştur. Dışa dönüklük özelliği yüksek olan öğretim elemanlarının daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşarken kişisel başarılarının da yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip öğretim elemanlarının kişisel başarıları yüksek ve tükenmişlik düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Geçimlilik yönü gelişmiş olanların hizmet yürüttüğü kişilere karşı daha az duyarsızlaşma eğilimi gösterdikleri ve duygusal dengesizlik yönü baskın olan öğretim elemanlarının ise tükenmişlik eğilimleri

daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, deneyime açıklık özelliği yüksek olanlarında daha az duyarsızlaşma durumu yaşadığını ve kişisel başarı hislerinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Kaptangil ve Erenler (2014), öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla yapmış oldukları araştırmalarında 235 öğretmene anket çalışması uygulamışlardır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında negatif orta yönlü bir ilişkinin olduğunu görmüşler. Tükenmişlik ile kişilik alt boyutlarından duygusal tükenme ile sorumluluk arasında negatif bir ilişkinin varlığını bulmuşlardır. Diğer alt boyutlarda ise genelde negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğunu ve kişilik özelliklerinin güçlü olmasının tükenmişlik düzeylerini az da olsa etkileyeceği yönünde bir kanıya varmışlardır.

Süren (2015), banka çalışanlarının tükenmişlik ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırmasında tükenmişlik ile kişilik alt boyutlarında olan dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. Banka çalışanlarının dışadönüklük ve sorumluluk özelliklerine sahip olmaları tükenmişlik yaşamalarında azaltıcı bir etkiye sahip olurken, nevrotiklik özelliğine sahip olmalarının tükenmişliği yaşamalarında artırıcı bir etkisinin olduğunu belirtmiştir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik ilişkisel tarama modeli türünde betimsel bir çalışmadır.

İlişkisel tarama, iki ya da daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. İlişkisel tarama modellerinde, değişkenler arası ilişkiler, korelasyon ve karşılaştırma olmak üzere iki şekilde incelenir. Korelasyon modellerinde değişkenlerin birbirleriyle ilişkisinin olup olmadığı, ilişkiliyse derecesi ve yönü gibi durumlara bakılır. Karşılaştırma modellerinde ise değişkenlerden gruplar oluşturarak diğer değişkenlere göre farklılaşmaları tespit edilir (Karasar, 2012).

Çalışma Grubu

Örneklem grubunu Ankara merkezde devlete bağlı çeşitli eğitim kurumlarında çalışan 164 psikolojik danışman (rehber öğretmen) oluşturmuştur. Bu kişilerden veriler 2016-2017 eğitim- öğretim yılında belirtilen ölçeklerle elde edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma değişkenlerine ilişkin verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, psikolojik danışmanların demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem) içeren ifadelerden oluşmaktadır. Bilgi formundaki maddeler literatür taraması yapılarak ve alandaki akademisyenlerin görüşleri alınarak belirlenmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)

Ölçek, kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiştir. BFKÖ, öz bildirim tarzı, 5’li likert tipi (1-Hiç Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum), 44 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçek dışadönüklük, duygusal dengesizlik (nörotiklik), uyumluluk, sorumluluk (özdisiplin) ve deneyime açıklık (gelişime açıklık) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik faktörleri 8’er madde, uyumluluk ve sorumluluk 9’ ar madde ve deneyime açıklık faktörü ise 10 madde ile ölçülmektedir (Çetin, 2008).

Değerlendirme yapılırken; duygusal dengesizlik faktörü: 4, 9*, 14, 19, 24*, 29, 34*, 39; dışadönüklük faktörü: 1, 6*, 11, 16, 21*, 26, 31*, 36; deneyime açıklık faktörü: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35*, 40, 41*, 44; uyumluluk faktörü: 2*, 7, 12*, 17, 22, 27*, 32, 37*, 42; sorumluluk faktörü: 3, 8*, 13, 18*, 23*, 28, 33, 38, 43 bu faktörlere ait numaralı maddelerle ölçülmekte ve (*) İşaretli maddeler ise ters olarak puanlanmaktadır (Polat, 2009). Kişilerin alabilecekleri en yüksek puanlar boyutlardaki madde sayısının 5 ile çarpılmasıyla bulunmaktadır.

Benet-Martinez ve John (1998) eş zamanlı olarak Amerikalı ve Latin Amerikalı öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmalarda ölçeğin güvenirlik ve geçerliliği ile ilgili tatmin edici sonuçlara ulaşmışlardır (Yaşın, 2016).

Ölçeğin Türkçe’ ye uyarlanması konusundaki ilk çalışmalar, Schmitt ve arkadaşlarının 2007 yılında raporlaştırdıkları ve 56 ülke kapsamında gerçekleştirdikleri kişilerin

kendilerini tanımlama profilleri konusundaki çalışmayla gerçekleşmiştir. Bu çalışmanın Türkiye bölümü N. Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları 0,64 ile 0,77 arasında değişen değerlerde bulunmuştur (Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005). Ölçeğin kültürlerarası yapılan çalışmalarda da iç güvenirlik değerlerinin yüksek çıkması ölçeğin çalışmada seçilmesinde önemli bir yere sahiptir (Schmitt vd., 2007).

Yapılan bu çalışmada ise ölçeğin örnekleme bir kez uygulanması ve ölçekteki ifadelerin likert tipi puanlandırılmasından dolayı iç tutarlılık tahmin yöntemlerinden Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır. Bu katsayı ölçekte yer alan maddelerin varyanslarının toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ortalama bir değerdir (Özdamar, 2002). Kişilik özellikleri ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0,638 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analiziyle yapısal geçerlilikleri belirleyebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Ölçeğin KMO değeri 0,858’ dir. KMO değeri 0,5 üzerinde olduğu için anlamlıdır. Barlett değeri de ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=4189,199$) anlamlı çıkmıştır. Ölçeğin değişkenleri toplam varyansın % 53,100 ‘ünü açıklamaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Maslack ve Jakson (1981) tarafından geliştirilen ölçek 22 maddeden oluşmakta ve “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” olmak üzere üç boyutludur. 9 soru duygusal tükenmişliği, 5 soru duyarsızlaşmayı, 8 soru kişisel başarı hissinde düşmeyi ölçmektedir. Ölçekteki ifadeler (kesinlikle katılmıyorum’ dan, tamamen katılıyorum’ a doğru) 5’li likert tipidir ve kişinin kendisi tarafından cevaplanmaktadır. Ölçekte bulunan üç alt boyutun her maddesi 0-4 arasındaki rakamlarla puanlanmaktadır. Alt ölçek maddelerinde “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 0 ve “tamamen katılıyorum” seçeneğine ise 4 puan verilmektedir. Puanlamada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri düz, kişisel başarı ölçeği ise ters yönde puanlanmaktadır (Öner, 2006). Ölçekteki her alt boyutun toplam puanları madde puanlarının toplanmasıyla elde edilmektedir. Alt ölçeklerden alınabilecek en yüksek ve en düşük puanlar şu şekildedir: Duygusal Tükenme: 0-36; Duyarsızlaşma: 0-20; Azalan Kişisel Başarı: 0-32 (Çınar, 2016). Yüksek derecede tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde yüksek puan alırken

bireysel başarı alt ölçeğinden düşük puan alma ile belirlenmektedir (Baysal, 1995). Tükenmişlik düzeyi konusunda toplam puan üzerinden bir değerlendirme yapılmamaktadır, değerlendirme alt boyut puanları üzerinden ayrı ayrı yapılarak, sonuçlar düşük, normal ve yüksek olmak üzere üç kategoride değerlendirilmektedir (Turgut, 2016).

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış ve Türkçe'ye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasında birbirinden farklı meslek grubundan (polis, doktor, avukat, öğretmen, hemşire vb.) 235 kişi yer almıştır. Bu çalışma verilerinin analizi sonucunda ölçeğin Türk kültürüne uygunluğunu sağlamak amacıyla özgün formunda bulunan seçenek sayısı 5'e indirilmiştir. Ölçeğin Türkçe formu için yapılan geçerlilik çalışmaları tükenmişliği üç alt boyutunun kültürümüzde de geçerli olduğunu göstermiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları Duygusal Tükenme için 0,83; Kişisel Başarı için 0,72; Duyarsızlaşma için 0,65 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise Duygusal Tükenme için 0,83; Kişisel Başarı için 0,67 ve Duyarsızlaşma için 0,72 olarak hesaplanmıştır (Aydın, 2017).

Bu çalışmada ise ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa değerleri duygusal tükenme 0,87; duyarsızlaşma boyutu 0,75 ve kişisel başarı boyutunda ise 0,84 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri uygulanmıştır. Ölçeğin KMO değeri 0,892' dir. KMO değeri 0,5 üzerinde olduğu için anlamlıdır. Barlett değeri de ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=1752,478$) anlamlı çıkmıştır. Ölçeğin değişkenleri toplam varyansın % 53,162 'sini açıklamaktadır.

Verilerin Toplanması

Ankara ilinde çeşitli eğitim kademeleri ve kurumlarında görev yapan psikolojik danışmanlardan gönüllük esasına göre seçkisiz örnekleme yöntemiyle veriler toplanmıştır. Veriler toplanırken gerekli açıklayıcı bilgiler sunulmuştur. Verilerin toplanmasında anketlerin bir kısmı yüz yüze uygulanmış ve bir kısmı da elektronik ortamlar aracılığıyla katılımcılara ulaştırılarak geri dönütler sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

İncelen grubun özelliklerine ilişkin olarak frekans ve yüzde dağılımları bulunmuştur. Çalışmanın amacı doğrultusunda kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin tükenmişliği açıklama düzeyini belirlemek amacıyla da Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır.

Tükenmişlik sendromunun alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutları ile demografik değişkenlerin ilişkisinin incelenmesinde; Bağımsız Örneklem T- testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda farkın anlamlı çıkması durumunda bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla da Tukey HSD ve Scheffe testinden yararlanılmıştır.

Araştırmada toplanan veriler bilgisayar ortamında Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) programı kullanılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda veriler analiz edilmiş ve gerekli tablolar oluşturulmuştur. Tablolar genel olarak demografik özellikler, ölçeklerden alınan puanların demografik özelliklere göre değerlendirilmesi ve kişilik özelliklerinin tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi şeklinde sıralanmıştır. Tablolardaki bulgular önce açıklanmış sonrasında o konuyla ilgili araştırmalara yer verilmiş ve en son olarak da bulgular üzerinde tartışılmıştır.

Demografik Özellikler

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan 164 kişinin % 32,3' ünü erkek (N=53), % 67,7'sini kadın (N=111) psikolojik danışmanların oluşturduğu görülmektedir.

Yaş grubu dağılımları açısından psikolojik danışmanların % 29,3'ü 20-25 yaş arasında (N=48), % 40,2'si 26-30 yaş arasında (N= 66), % 10,4'ü 31-35 yaş arasında (N=17), %9,8'i 36-40 yaş arasında (N=16) ve % 10,4'ü de 41-45 yaş arasında (N=17) yer almaktadır.

Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların, % 45,7' si evli (N=75), % 54,3'ü de bekardır (N=89).

Katılımcıların eğitimleri açısından % 72,6 'sının lisans (N=119), % 27,4 'ünün de yüksek lisans (N=45) mezunu olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdemlerine bakıldığında katılımcıların % 61'lik kısmı 0-5 yıl grubunu (N= 100), % 16,5'lik kısmı 6-10 yıl grubunu (N=27), % 8,5'lik kısmı 11-15 yıl grubunu (N=14),

%10,4'ü 16-20 yıl grubunu (N=17) geriye kalan % 3,7'si de 21-25 yıl grubunu (N=3) oluşturmaktadır.

Psikolojik danışmanların % 46,3'ü (N=76) ilköğretimde, % 30,5'i (N=50) ortaöğretimde, % 9,1'i (N=15) yükseköğretimde ve % 14'ü (N=23) rehberlik araştırma merkezlerinde (RAM) çalışmaktadır.

Tablo 1

Psikolojik Danışmanların Demografik Özellikleri

Özellikler	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	111	67,7
Erkek	53	32,3
Yaş Grubu		
20-25	48	29,3
26-30	66	40,2
31-35	17	10,4
36-40	16	9,8
41-45	17	10,4
Medeni Durum		
Evli	75	45,7
Bekar	89	54,3
Eğitim Durumu		
Lisans	119	72,6
Yüksek Lisans	45	27,4
Mesleki Deneyim		
0-5 Yıl	100	61,0
6-10 Yıl	27	16,5
11-15 Yıl	14	8,5
16-20 Yıl	17	10,4
21- 25 Yıl	6	3,7
Çalışılan Kurumun Kademesi		
İlköğretim	76	46,3
Ortaöğretim	50	30,5
Yükseköğretim	15	9,1
RAM	23	14,0

Ölçeklerin Alt Boyutlarından Alınan Puanlar

Katılımcıların tükenmişlik ölçeği ve kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo 2 ve tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 2

Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Alt Boyut Puanları

Alt Boyutlar	N	Ortalama puan	Standart sapma
Duygusal Tükenme	164	23,4329	7,59329
Duyarsızlaşma	164	10,0000	3,87694
Kişisel Başarı	164	30,8476	5,02215

Tükenmişlik düzeyinin belirlenmesinde; duygusal tükenme 18 ve üzeri, duyarsızlaşma 10 ve üzeri, kişisel başarı boyutu ise 0-21 aralığında alınan puanlar tükenmişliğin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir (Ergin, 1992). Psikolojik danışmanların ortalama puanlarına bakıldığında duygusal tükenme boyutunda 23,43 puan, duyarsızlık boyutunda 10,00 puan ve kişisel başarı boyutunda da 30,84 puan aldıkları tespit edilmiştir. Buna göre katılımcılar, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda yüksek derecede tükenmişlik yaşarken kişisel başarı boyutunda tükenmişlikleri düşük seviyededir.

Yıldız (2011) ve Belgi (2016) yaptıkları çalışmalarda rehber öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini düşük bulmuşlardır. Aydemir (2014) ise çalışmasında tükenmişlik genel düzeyini düşük bulurken, kişisel başarısızlık boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik tespit etmiştir. Araştırmalarda farklı sonuçlar çıkması örneklemin sayısına, seçim şekline, seçildiği yere, seçildiği zamana ve çalıştığı kurumlara göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu farkın temel noktası tükenmişlik düzeyleridir ve yapılan araştırmalar rehber öğretmenlerin tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir. Akten (2007) yapmış olduğu çalışmada rehber öğretmenlerin tükenmişlik nedenleri arasında okul yöneticilerin ve öğretmenlerinin rehberlik çalışmalarına karşı olumsuz tutumlarının, rehberlik çalışmalarına karşı öğretmen, öğrenci ve velinin gerekli önemi vermemesinin, rehber öğretmenlere görev alanı dışındaki işlerin verilmesinin ve başka okullara görevlendirilmelerinin, rehber öğretmenlerden mesleki beklenti düzeyinin yüksek olmasının, rehber öğretmenlere destek verecek mesleki oluşumların yetersizliği gibi durumların önemli bir etken oluşturduğunu tespit etmiştir. Akten’in (2007) çalışmasını yaptığı zaman diliminden yaklaşık 10 yıl kadar

süre geçmesine rağmen bulguların halen de geçerliliğini koruduğu diğer çalışmalarda da görülmektedir.

Tablo 3

Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri Alt Boyut Puanları

Alt boyutlar	N	Ortalama puan	Standart sapma
Duygusal Dengesizlik	164	23,2317	3,26836
Dışa Dönüklük	164	25,4024	3,46360
Deneyime Açıklık	164	35,0122	4,67074
Uyumluluk	164	29,4878	2,46569
Sorumluluk	164	30,8354	3,07828

Tablo 3 kişilik özelliklerinden alınabilecek en yüksek puana göre değerlendirildiğinde psikolojik danışmanların duygusal dengesizlik puanından 40 üzerinden 23,23 puan, dışa dönüklük boyutunda 40 puan üzerinden 25,40 puan, deneyime açıklık boyutundan 50 puan üzerinden 35,01 puan, uyumluluk boyutundan 45 puan üzerinden 29,48 puan ve son olarak sorumluluk boyutundan 45 puan üzerinden 30,83 puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 3’de aldıkları puanlar ölçekten alınabilecek en yüksek puanlara göre oranlanarak değerlendirildiğinde duygusal dengesizlik boyutunda 0,57; dışa dönüklükte 0,62; deneyime açıklıkta 0,70; uyumlulukta 0,65 ve sorumluluk boyutunda ise 0,67 değerlerinde tam puana yakın oldukları görülmektedir. Araştırmanın başka bir bulgusu da (deneyime açıklık ve dışadönüklük özelliklerinin tükenmişlikle negatif ilişki ve duygusal dengesizlikle de pozitif bir ilişkiye sahiptir) düşünüldüğünde bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin tükenmişlik sendromu yaşamama ihtimalleri de yükselecektir.

Özabacı (2004) etkili bir psikolojik danışmanın özelliklerini inceleyen çalışmalarda duyarlılık, duygusal bakımdan dengelilik, dayanıklılık, güçlülük ve olgunluk gibi özelliklerin sıklıkla yer aldığını tespit etmiştir. Corey (2008) koruyucu ruh sağlığı hizmeti sunan danışmanlar üzerinde yaptığı çalışmada güçlü bir kişilik yapısına sahip olan, benlik saygısı yüksek olan, değişime açık olan, başkalarıyla ilişkilerinde demokratik tutumlar sergileyen, fikirlerinde tutucu olmayan, yaşam dolu hisseden, doğal, dürüst, anı yaşayan ve kültürünün kendisini ne kadar etkilediği bilen kişilerin daha başarılı bir psikolojik danışman olabilecekleri yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

Özabacı (2004) ve Corey'in (2008) çalışmalarındaki bulgulara göre, tablo 3'de olumlu özelliklerden alınan yüksek puanlar katılımcıların mesleklerini başarılı bir şekilde icra edebilecek özelliklere sahip olduklarını gösterebilir; fakat tükenmişliğin en güçlü besleyici (tablo 17'de) duygusal dengesizlik kişilik özelliği de düşünüldüğünde tükenmişlik yaşayan bireylerin mesleklerinde başarılı ve etkili birer psikolojik danışman olma ihtimalleri de bu özelliği taşıma durumlarına göre düşecektir.

Ölçek Alt Boyutları ve Demografik Özellikler

Aşağıdaki tablolarda, ölçeklerin alt boyutlarından alınan puanların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Bağımsız değişken olarak demografik özellikler, bağımlı değişken olarak da ölçeklerin alt boyutları analize dahil edilmiştir. Demografik özelliklerin normal dağılım sergilemesine göre iki gruptan oluşan değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki farklılıklarını tespit etmek için bağımsız gruplar t testi yöntemi, ikiden daha fazla gruplar içinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi için p değerinin 0,05 den küçük olmasına bakılmıştır.

Tablo 4

Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal tükenme	Kadın	111	24,3694	7,22990	2,316	,022*
	Erkek	53	21,4717	8,02305		
Duyarsızlaşma	Kadın	111	10,1712	4,07626	,817	,415
	Erkek	53	9,6415	3,43116		
Kişisel başarı	Kadın	111	30,0991	4,78626	-2,820	,005*
	Erkek	53	32,4151	5,18665		

***p< 0,05**

Tablo 4' de tükenmişliğin alt boyutlarına cinsiyet açısından bakıldığında duygusal tükenme boyutunda ve kişisel başarı boyutunda anlamlı farklılıklar ($p<0,05$) görülmektedir. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek seviyede duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı duygusu yaşamaktadır.

Seğmenli (2001), Başören (2005) ve Tavlı (2009) çalışmalarında cinsiyet faktörünün tükenmişlik boyutlarında istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık oluşturmadığını bulmuşlardır.

Tablo 4'deki bulgu duygusal tükenme açısından kadınların erkeklere göre daha fazla tükendiklerini göstermekte bu yönüyle Sılığ (2003), Akten (2007), Yıldız (2011) ve Aydemir'in (2014) araştırmalarının sonuçlarıyla benzerlik göstermekte iken kişisel başarısızlık duygusunun kadınlarda daha yüksek seviyede tükenmişlik oluşturmasıyla da Süren (2015) ve Çınar'ın (2016) bulgularıyla da uyuşmaktadır.

Kadınların duygusal tükenmeyi fazla yaşaması onların toplumsal rolleri ve iş hayatında karşılaştıkları yoğun taleplerle açıklanabilir. Toplumun kültürel yapısının kadın üstündeki baskısı eskiye nazaran azalmakla birlikte halen bitmiş değildir. Bununda etkisiyle iş hayatında yer edinmeye çalışan kadın aynı zamanda ev ortamında da toplum tarafından kendisine biçilen rollerle bir uyum sağlama mücadelesi vermektedir. Bu mücadele ile birlikte iş ortamında kendisinden yardım bekleyen insanlara da hizmet sunmaktadır. Bu gibi durumların etkisinin kadınların tükenmişliği yaşama oranlarını yükselttiği düşünülebilir.

Tablo 5

Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal Dengesizlik	Kadın	111	23,5315	3,36782	1,710	,089
	Erkek	53	22,6038	2,98290		
Dışa Dönüklük	Kadın	111	25,0270	3,35602	-2,028	,044*
	Erkek	53	26,1887	3,58446		
Deneyime Açıklık	Kadın	111	34,5495	4,68215	-1,849	,066
	Erkek	53	35,9811	4,53826		
Uyumluluk	Kadın	111	29,1802	2,28512	-2,344	,020*
	Erkek	53	30,1321	2,71773		
Sorumluluk	Kadın	111	31,0270	2,91847	1,155	,250
	Erkek	53	30,4340	3,38270		

*p< 0,05

Tablo 5’de kişilik özelliklerine bakıldığında uyumluluk ve dışadönüklülük boyutlarında cinsiyetlere göre anlamlı farklılıklar ($p<0,05$) görülmektedir. Erkekler kadınlara göre daha dışadönük ve daha uyumlu kişilik özellikleri ortalamalarına sahiptirler.

Düz (2015) sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerini incelediği çalışmada kadınların erkeklere göre sorumluluk özelliklerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Süren (2015) banka çalışanlarıyla yaptığı çalışmada kadınların erkeklere oranla duygusal dengesizlik puanların yüksek olduğunu tespit etmiştir. Mete (2006) öğretmenlerin kişilik özelliklerine baktığı çalışmada ise cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulamamıştır.

Tablo 5 değerlendirildiğinde, erkeklerin daha dışadönük ve daha uyumlu kişilik özellikleri sergilemesi bu çalışmanın örnekleminde yer alan kadın psikolojik danışmanların duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarındaki tükenmişlik seviyelerinin yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 6

Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Değişkenler	Medeni durum	N	Ortalama puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	75	21,7467	7,29512	-2,659	,009*
	Bekar	89	24,8539	7,58819		
Duyarsızlaşma	Evli	75	9,0667	3,26046	-2,893	,004*
	Bekar	89	10,7865	4,18730		
Kişisel Başarı	Evli	75	31,7467	4,95410	2,127	,035*
	Bekar	89	30,0899	4,98096		

*** $p<0,05$**

Tablo 6’ da tükenmişlik boyutlarının tümünde medeni durumun farklılığa ($p<0,05$) yol açtığı görülmektedir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında bekarlar evlilere göre daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahiptir.

Araştırmanın medeni duruma göre sonucu Başören (2005), Tavlı (2009), Aydemir’in (2014) sonuçlarıyla bazı boyutlarda tutarlı sonuçlar göstermekte iken Kepekçioğlu’nun (2009) çalışmasıyla bütün boyutlarda benzer sonuçlar göstermektedir. Kepekçioğlu (2009) çalışmada öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte olduğunu ve evli olan öğretim

elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin bekar olan öğretim elemanlarına göre daha düşük seviyede seyrettiğini bulmuştur.

Tablo 6, medeni durum bulgusuna göre tükenmişlik değerlendirildiğinde, evli bireylerin tükenmişlik düzeyinin düşük çıkmasında evlilik kurumunun onlara yüklediği roller ve kazandırdığı statünün, eşlerinden gelen sosyal desteğin ve ailenin birbirine kattığı olumlu ilişkilerin etkisi olduğu düşünülebilir.

Tablo 7

Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Değişkenler	Medeni durum	N	Ortalama puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal Dengesizlik	Evli	75	22,6933	2,73107	-1,953	,053
	Bekar	89	23,6854	3,61372		
Dışa Dönüklük	Evli	75	25,4800	3,26885	,262	,793
	Bekar	89	25,3371	3,63676		
Deneyime Açıklık	Evli	75	34,8800	4,52011	-,332	,740
	Bekar	89	35,1236	4,81669		
Uyumluluk	Evli	75	29,3067	2,55731	-,863	,389
	Bekar	89	29,6404	2,38959		
Sorumluluk	Evli	75	30,5200	3,13377	-1,206	,230
	Bekar	89	31,1011	3,02281		

*p< 0,05 **p< 0,01

Tablo 7’ de kişilik özellikleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık (p<0,05) bulunmamaktadır.

Tablo 7’deki bulgu, Sav (2007) ve Düz’ün (2015) bulgularıyla örtüşmekte iken Süren’in (2015) banka çalışanlarıyla yaptığı çalışmadan deneyime açıklık boyutunda farklılık göstermektedir. Süren (2015), bekar çalışanların evlilere göre daha yüksek deneyime açıklılık özelliğine sahip olduğunu tespit etmiştir. Tablo 7’deki ortalamalara bakıldığında anlamlılık düzeyinde (p<0,05) olmasa da deneyime açıklık özelliği ortalamasında bekar bireylerin daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Tatlılıoğlu’na (2014) göre bu kişilik özelliğine sahip bireyler bağımsız düşünebilen, sorgulayıcı, entelektüel, yaratıcı, maceracı, sanata karşı ilgili gibi özellikleri daha baskın olan kişilerdir.

Deneyime açıklık özelliği açısından değerlendirildiğinde evlilik kurumunun birey üzerine yüklediği görev ve sorumluluklar onların bekar bireyler kadar deneyime açıklık özelliği göstermemesinde etkili olabilir.

Tablo 8

Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkları

Değişkenler	Eğitim durum	N	Ortalama puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal Tükenme	Lisans	119	23,9412	7,78993	1,398	,164
	Y. lisans	45	22,0889	6,95055		
Duyarsızlaşma	Lisans	119	10,3109	4,04162	1,679	,095
	Y. lisans	45	9,1778	3,30488		
Kişisel Başarı	Lisans	119	30,1597	5,02196	-2,917	,004*
	Y. lisans	45	32,6667	4,59743		

*p< 0,05

Tablo 8’ de eğitim durumları açısından tükenmişlik ölçeğinin azalan kişisel başarı puanlarında anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığa göre lisans mezunu bireyler yüksek lisans mezunu bireylere göre daha yüksek seviyede azalan kişisel başarı duygusu yaşamaktadır.

Aydemir (2014) ve Çınar’ın (2016) çalışmalarında rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu araştırmada ise azalan kişisel başarı duygusundaki tükenmişliğin lisan mezunu kişilerin yüksek lisans mezunu kişilere göre daha yüksek bulunması Yıldız’ın (2011) rehber öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmayla tutarlılık göstermektedir.

Yüksek lisans mezunu kişilerin daha az başarısızlık duygusu yaşamalarının nedenleri değerlendirildiğinde onların daha çok kariyer odaklı oldukları, problemlerle mücadele daha başarılı bir yol sergiledikleri ve kendi kişisel motivasyon kaynaklarını daha etkili kullandıkları düşünülebilir.

Tablo 9

Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkları

Değişkenler	Medeni durum	N	Ortalama puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal Dengesizlik	Lisans	119	23,3782	3,40735	,933	,352
	Y. lisans	45	22,8444	2,86797		
Dışa Dönüklük	Lisans	119	25,1176	3,48891	-1,723	,087
	Y. lisans	45	26,1556	3,31632		
Deneyime Açıklık	Lisans	119	34,5882	4,84228	-1,905	,058
	Y. lisans	45	36,1333	4,02040		
Uyumluluk	Lisans	119	29,3950	2,33332	-,783	,435
	Y. lisans	45	29,7333	2,79935		
Sorumluluk	Lisans	119	30,7059	2,99534	-,875	,383
	Y. lisans	45	31,1778	3,29799		

*p< 0,05 **p< 0,01

Tablo 9’ da eğitim durumları ile kişilik özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık (p<0,05) bulunmamaktadır.

Süren (2015) banka çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında eğitim durumu değişkeninin kişilik özellikleri üzerinde bir farklılığa yol açmadığını bulmuştur. Benzer bir çalışmayı Düz (2015) sağlık çalışanlarıyla yapmış ve aynı sonuca ulaşmıştır.

Tablo 9’ da ki bulgu değerlendirildiğinde bireylerin eğitim seviyesinin yükselmesinin kişilik özellikleri üzerinde belirgin bir fark oluşturmaması, kişilik faktörünün bileşenlerinin karmaşık bir yapıya sahip olması ve bu yapı içerisinde eğitiminde etkisinin belirgin bir şekilde ölçülememesi düşünülebilir. Ayrıca bireylerin eğitim seviyesi arttıkça kendi kişilik özelliklerine yönelik farkındalıkları ve öz bilinçlilik düzeylerinin de artacağı düşünülmektedir.

Tablo 10

Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları

Tükenmişlik Boyutları	Yaş grubu	N	Ortalama	Standart sapma	F	p	Fark
Duygusal Tükenme	1 (20-25)	48	25,1250	8,27358	1,758	,176	
	2 (26-30)	66	22,9394	7,24915			
	3 (31-45)	50	22,4600	7,23430			
Duyarsızlaşma	1 (20-25)	48	10,0208	3,88390	2,255	,108	
	2 (26-30)	66	10,6515	4,17130			
	3 (31-45)	50	9,1200	3,32977			
Kişisel Başarı	1 (20-25)	48	29,4583	4,24243	3,894	,022*	1-3
	2 (26-30)	66	30,8030	5,51702			
	3 (31-45)	50	32,2400	4,73183			

***p< 0,05**

Tablo 10’ da, katılımcıların yaş guruplarına göre tükenmişlik alt boyutlarında aldıkları ortalamalarına öncelikle beşli yaş grubuna göre bakılmıştır. Veri setleri normal dağılım sergilediği için parametrik istatistiksel testlerden tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Bu işlemin sonucunda anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) bulunamamıştır. Daha sonra grup sayısı üçe düşürülerek tekrar test edilmiş ve sonucunda kişisel başarı puanlarında gruplara göre istatistiksel anlamda farklılık ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc analiz yöntemlerinden Tukey ve Scheffe kullanılarak gruplardaki farklılığa bakılmış ve 1.grup (20-25 yaş) ile 3. grup (31-45 yaş) arasında kişisel başarı boyutunda yüksek tükenmişlik 1.grup lehine çıkmıştır (Kişisel başarı puanlarından alınan yüksek puanlar daha düşük tükenmişliği temsil etmektedir).

Akten (2007) ve Aydemir’in (2014) rehber öğretmenler üzerinde yaptıkları ayrı çalışmalarda yaş faktörünün tükenmişlik düzeyinde bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Kaya (2009) ise rehber öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında kişisel başarı boyutunda 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Kaya (2009)’un sonuçları yapılan bu araştırmayla tutarlılık sergilemektedir.

Tükenmişlik ölçeği tükenmişliği üç boyutta ölçmektedir. Bu boyutlar birbirleriyle oldukça alakalıdır. Bu açıdan kişisel başarı alanında yaşanan tükenmişlik; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarıyla da beslenmektedir. Kişilerin tükenmişlik yaşaması zamanla

başarılarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Enerjileri düşen bireyler zamanla cesaretlerini ve özgüvenlerini de kaybetmekte ve bazen kendilerinde bir şeyler yapacak gücü bile arar hale gelmektedirler.

Tablo 10 değerlendirildiğinde, kişisel başarı alanında yaşanan tükenmişliğin genç bireylerde daha yaygın olması; onların meslekleriyle yeni tanışmaları nedeniyle deneyim eksikliği, meslekleriyle ilgili gerçekçi olmayan beklenti düzeyleri ve çalışma ortamlarının onların başarılarını artıracak şekilde organize edilmemesi gibi faktörlerin de etkiliği olduğu düşünülebilir.

Tablo 11

Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Yaş Gruplarına Göre Farklılıkları

Kişilik özellikleri	Yaş grubu	N	Ortalama puan	Standart sapma	F	p
Duygusal Dengesizlik	1 (20-25)	48	23,0000	3,93565	1,071	,373
	2 (26-30)	66	23,7576	3,35610		
	3 (31-35)	17	23,0588	2,19290		
	4 (36-40)	16	22,0000	1,75119		
	5 (41-45)	17	23,1765	2,65130		
Dışa Dönüklük	1 (20-25)	48	25,2708	2,73464	,511	,728
	2 (26-30)	66	25,7879	3,89285		
	3 (31-35)	17	25,4118	3,53657		
	4 (36-40)	16	25,1250	3,28380		
	5 (41-45)	17	24,5294	3,80982		
Deneyime Açıklık	1 (20-25)	48	34,3542	4,06065	,785	,536
	2 (26-30)	66	34,8636	5,21208		
	3 (31-35)	17	36,3529	4,80808		
	4 (36-40)	16	36,0000	5,03322		
	5 (41-45)	17	35,1765	3,50420		
Uyumluluk	1 (20-25)	48	29,2917	1,82137	,404	,805
	2 (26-30)	66	29,4697	2,83505		
	3 (31-35)	17	30,1765	2,60373		
	4 (36-40)	16	29,4375	2,58118		
	5 (41-45)	17	29,4706	2,42687		
Sorumluluk	1 (20-25)	48	30,6250	2,54847	,551	,699
	2 (26-30)	66	30,8030	3,02919		
	3 (31-35)	17	31,7647	3,45560		
	4 (36-40)	16	30,3750	2,70493		
	5 (41-45)	17	31,0588	4,47871		

*p< 0,05 **p< 0,01

Tablo 11' de yaş grupları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) görülmemektedir.

Mete (2006) ilköğretimde çalışan öğretmenlerle yaptığı çalışmasında yaş grubuna göre kişilik özelliklerinde anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Sav (2007) rehber öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında yaşlara göre kişilik özelliklerinin farklılaşmadığını bulmuştur. Düz (2015) de sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında aynı sonuca ulaşmıştır. Tablo 11'de ki bulgu bu çalışmalarla tutarlılık sergilemektedir.

Süren (2015) banka çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında kişilik özelliklerinin yaş gruplarına göre farklılaştığına ulaşmıştır. 15-25 yaş aralığında nevroz (duygusal dengesizlik) ve dışa dönüklük özelliklerinin, 36-45 yaş aralığında uyumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin ve son olarak da 56 yaş ve üzerinin de sorumluluk özelliklerine daha fazla sahip olduklarını tespit etmiştir.

Tablo 11' de ki ortalamalara bakıldığında 31-35 yaş grubunun deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk puanlarının diğer gruptakilere göre ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu grupta bu özelliklerin fazla çıkması aynı zamanda tükenmişlik seviyelerinin de düşük olmasının neticesi olabilir. Araştırmanın bulguları arasında 31-45 yaş evresi daha düşük tükenmişlik düzeylerine sahiptir. Bu kategori içerisinde de 31-35 yaş evresi örneklemin tamamına göre en düşük seviyede tükenmişlik yaşayan yaş grubunu oluşturmaktadır. Araştırmanın tamamında elde edilen diğer bulgular da sonuca dahil edildiğinde örneklemin genelinde 31-35 yaş grubu yüksek lisans mezunu evli erkeklerin en düşük seviyede tükenmişlik yaşadığı söylenebilir.

Tablo 12' de ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim ve rehberlik araştırma merkezinde (RAM) çalışan bireyler arasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında istatistiksel anlamda bir farklılık ($p<0,05$) bulunamamıştır.

Seğmenli (2001) ve Başören (2005) çalışmalarında herhangi bir fark bulamazken Yıldız (2011) kişisel başarısızlık alanında devlette çalışan ilköğretim ve ortaöğretimdeki rehber öğretmenlerin özel ortaöğretimde çalışan rehber öğretmenlerden daha düşük tükenmişlik yaşadıklarını bulmuştur. Çınar da (2016) yine kişisel başarı boyutunda ortaokulda çalışan rehber öğretmenlerin RAM'larda çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir.

Tablo 12

Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kurumlara Göre Farklılıkları

Değişkenler	Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	F	p
Duygusal Tükenme	1.İ.Ö	76	23,3289	7,77412	,217	,885
	2.O.Ö	50	24,0800	7,66875		
	3.Y.Ö	15	22,9333	7,21572		
	4.RAM	23	22,6957	7,43722		
Duyarsızlaşma	1.İ.Ö	76	9,9211	3,74794	,596	,618
	2.O.Ö	50	9,6000	3,56857		
	3.Y.Ö	15	10,8667	3,52272		
	4.RAM	23	10,5652	5,09747		
Kişisel Başarı	1.İ.Ö	76	30,8816	4,48989	,147	,931
	2.O.Ö	50	31,1200	4,47506		
	3.Y.Ö	15	30,2667	6,38600		
	4.RAM	23	30,5217	6,86142		

*p< 0,05 **p< 0,01 İ.Ö.: ilköğretim, O.Ö.: Ortaöğretim, Y.Ö.: Yükseköğretim RAM: Rehberlik Araştırma Merkezi

Tablo 12’deki bulgular değerlendirildiğinde, lisede çalışan rehber öğretmenlerin tükenmişliğin iki boyutunda diğer kurumlarda çalışanlara göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Duygusal tükenmeyi daha fazla yaşadıkları görülürken kişisel başarı duygusunda da en düşük tükenmişliği lisede çalışanların yaşadığı görülmektedir. Lisede çalışan rehber öğretmenlerin hizmet sundukları kitle ergenlik dönemi gibi hareketli bir evrede olduğu için bu kitleye hizmet sunmak diğer kademelere göre daha yoğun bir çaba gerektirebilir. Aynı zaman da rehber öğretmen sayılarının batılı ülkelerde ki gibi her 200 öğrenciye bir rehber öğretmen düşecek şekilde örgütlenmenin de olmaması gibi dışsal kaynaklı nedenlerle de daha yorucu bir tempoyla çalışıyor olabilirler. Sıralanan nedenler lisede çalışan rehber öğretmenlerin duygusal tükenme durumunu artırırken, kişisel başarı alanındaki düşük tükenmişlik durumlarının da bu dengeyi daha olumlu yönde tuttuğu düşünülebilir

Tablo 13

Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kurumlara Göre Farklılıkları

Kişilik özellikleri	Kurum türü	N	Ortalama puan	Standart sapma	F	p
Duygusal Dengesizlik	1.İ.Ö	76	23,5921	3,21321	,766	,515
	2.O.Ö	50	22,8200	3,38478		
	3.Y.Ö	15	22,6000	2,72029		
	4.RAM	23	23,3478	3,54976		
Dışa Dönüklük	1.İ.Ö	76	25,0132	2,90972	1,755	,158
	2.O.Ö	50	26,2600	3,14811		
	3.Y.Ö	15	25,6667	4,18614		
	4.RAM	23	24,6522	4,89535		
Deneyime Açıklık	1.İ.Ö	76	34,3816	4,14718	1,879	,135
	2.O.Ö	50	36,1400	4,73377		
	3.Y.Ö	15	35,8000	5,36124		
	4.RAM	23	34,1304	5,41298		
Uyumluluk	1.İ.Ö	76	29,3289	2,38545	1,931	,127
	2.O.Ö	50	29,5600	2,50843		
	3.Y.Ö	15	28,6000	2,44365		
	4.RAM	23	30,4348	2,50138		
Sorumluluk	1.İ.Ö	76	30,8158	3,36139	,043	,988
	2.O.Ö	50	30,9200	2,53820		
	3.Y.Ö	15	30,6000	3,04256		
	4.RAM	23	30,8696	3,37510		

*p< 0,05 **p< 0,01 İ.Ö.: ilköğretim, O.Ö.: Ortaöğretim, Y.Ö.: Yükseköğretim RAM: Rehberlik Araştırma Merkezi

Tablo 13’ de farklı kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların, kişilik özellikleri arasında istatistiksel anlamda bir farklılık ($p<0,05$) bulunmamaktadır.

Tablo 13’ de elde edilen bulgu, psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumlarda benzer veya birbirine yakın problemlerle karşılaştıkları ve lisans eğitimlerinde aldıkları mesleki ahlak ve kültür kavramları ile de açıklanabilir. Psikolojik danışmanların çalıştıkları kurumlara göre kişilik özelliklerinin farklılık göstermemesi aynı zaman da onların mesleklerinde gösterdikleri profesyonel yaklaşımların da göstergesi olabilir.

Tablo 14

Tükenmişlik Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılıkları

Değişkenler	Mesleki deneyim	N	Ortalama puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal Tükenme	0-5 yıl	100	23,9400	8,05890	1,069	,286
	6-(+) yıl	64	22,6406	6,78787		
Duyarsızlaşma	0-5 yıl	100	10,4000	4,11698	1,660	,269
	6-(+) yıl	64	9,3750	3,40634		
Kişisel Başarı	0-5 yıl	100	30,3700	4,98615	-1,528	,128
	6-(+) yıl	64	31,5938	5,02602		

*p< 0,05 **p< 0,01

Tablo 14’ de, mesleki deneyim olarak gruptaki katılımcı sayısının yeterli düzeyde bulunmaması nedeniyle analiz, 5 grup yerine 2 grup veri seti haline dönüştürülerek yapılmıştır. Bu gruplandırmadaki amaç katılımcıların mesleklerindeki ilk 5 yıl içindeki tükenmişlikleri ile sonraki yıllardaki tükenmişlik durumlarının farklılığını tespit etmektir. Analiz işlemlerinde veri setinin normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testlerden bağımsız t testi kullanılmıştır ve işlemin sonucunda anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) tespit edilememiştir.

Tablo 14’ deki sonuçla Seğmenli (2001), Başören (2005) ve Aydemir (2014)’ün çalışmaları tutarlılık göstermektedir. Kaya (2009), Yıldız (2011) ve Çınar (2016) rehber öğretmenlerin kişisel başarı boyutundaki tükenmişliklerinde mesleki kıdemlerinin farklılığa yol açtığını tespit etmişlerdir. Bu farklılığa göre meslekteki çalışılan yıllar düştükçe kişisel başarı alanındaki tükenmişliklerde artmaktadır. Yani göreve yeni başlayan psikolojik danışmanlar kendilerinden daha kıdemli psikolojik danışmanlara göre daha fazla azalan başarı duygusu yaşamaktadır. Bu farklılığın sebebi lisans alanında ağırlıklı olarak verilen teorik eğitimlerin uygulama safhasını bireyin meslek hayatında bulmasıyla açıklanabilir. Birey çalışma yıllarıyla birlikte mesleki gelişim yönlerini de keşfederek daha kaliteli bir iş yaşamına sahip olacaktır. Bu durum onun başarıma güdüsünü de pekiştirecektir. Böylelikle mesleki kıdemleri arttıkça bireylerin azalan kişisel başarı duyguları da düşecektir. Buradaki sonuç aynı zamanda tablo 10’ da ki yaş gruplarındaki sonuçla da tutarlılık göstermektedir

Tablo 15

Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılıkları

Değişkenler	Mesleki deneyim	N	Ortalama puan	Standart Sapma	t	p
Duygusal Dengesizlik	0-5 yıl	100	23,4100	3,69300	,873	,384
	6-(+) yıl	64	22,9531	2,46518		
Dışa Dönüklük	0-5 yıl	100	25,6800	3,46667	1,285	,200
	6-(+) yıl	64	24,9688	3,44097		
Deneyime Açıklık	0-5 yıl	100	34,7600	4,87857	-,864	,389
	6-(+) yıl	64	35,4063	4,33413		
Uyumluluk	0-5 yıl	100	29,7000	2,28963	1,381	,169
	6-(+) yıl	64	29,1563	2,70343		
Sorumluluk	0-5 yıl	100	30,8600	2,79978	,128	,899
	6-(+) yıl	64	30,7969	3,49230		

*p< 0,05 **p< 0,01

Tablo 15’ de mesleki deneyime göre kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) görülmemektedir.

Düz (2015) sağlık çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada göreve yeni başlayanlar ile görevde uzun süre çalışanların diğerler çalışanlara göre sorumluluk özelliklerini yüksek bulmuştur. Süren (2015) banka çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada ise Düz’ün (2015) sonucuna benzer şekilde 16 yıl ve üzeri çalışanların en fazla sorumluluk ve uyumluluk ortalamalarına sahip olduğunu bulmuştur. Demir (2012) üniversite çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise 5 yıl ve altı çalışanların en düşük sorumluluk özelliklerine sahip olduklarını tespit etmiştir.

Mesleki kıdem açısından bakıldığında birçok araştırmada kıdemli çalışanların daha çok sorumluluk özelliğine sahip olduğu görülmektedir. Kişilerin iş ortamında mesleki kıdemleri arttıkça yükselme (terfi etme) durumları ve yetkileri de eskiye oranla değişmektedir. Bu değişimle kişi yüklendiği sorumluluk duygusunun farkına varmasıyla zamanla sorumluluk özellikleri gösterme eğiliminde olabilmektedir. Diğer kişilik özelliklerine de bakıldığında insanların diğer bireylerden beklentilerini en net ifade eden boyut sorumluluk boyutudur. Kişilerin yaşadığı tükenmişliğin nedenlerinden biri de diğer insanların o kişiden beklentilerinin aşırı olmasıdır. Birey karşılanması güç olan beklentileri karşılamak için yoğun gayret içinde kendini bulur ve bu tepkiyle kişi aslında farkına

varmadan kendindeki sorumluluk duygusunu bir savunma mekanizması gibi tükenmişliğe karşı geliştirmiş olabilir. Bu değerlendirmeyi, araştırmanın sonucunda ulaşılan 31-35 yaş grubunun en düşük düzeyde tükenmişlik ortalamalarına sahip olması ve yine bu yaş grubunun en yüksek sorumluluk ortalamasına sahip olması bulgusu da desteklemektedir.

Ölçeklerin Arasındaki İlişki ve Düzeyleri

Aşağıdaki tablolarda, ölçeklerin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkisinin yönünü, derecesini ve önemi ortaya koymak amacıyla istatistiksel yöntemlerden korelasyon analizi kullanılmıştır. Veriler normal dağılım sergilediği için pearson korelasyon katsayısına bakılmıştır. Kişilik özelliklerinin tükenmişlik boyutlarının anlamlı birer yordayıcı olup olmadığını tespit etmek amacıyla aşamalı (stepwise) regresyon analizi yapılmıştır. Her iki analizde de anlamlılık düzeyi olarak p değerlerinin 0,05 den küçük olduğu değerler dikkate alınmıştır. Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu kişilik özellikleri tarafından anlamlı bir şekilde yordanmadığı için ayrıca bir tablo halinde gösterilmemiştir.

Tablo 16

Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

		Duygusal Denge	Dışa Dönüklük	Deneyime Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk
Duygusal Tükenme	r	,409	-,233	-,109	,055	,056
	p	,000*	,003*	,164	,486	,474
Duyarsızlaşma	r	,470	-,225	-,226	,062	,088
	p	,000*	,004*	,004*	,428	,260
Kişisel Başarı	r	-,296	,550	,516	,184	,123
	p	,000*	,000*	,000*	,018*	,117

*p< 0,05

Tablo 16’ da duygusal tükenme ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ve duygusal dengesizlik boyutları arasında anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre duygusal tükenme ile duygusal dengesizlik arasında pozitif yönde ilişki varken, dışa dönüklükle de negatif yönde bir ilişki vardır.

Tablo 16’ da duyarsızlaşma alt boyutu ile kişilik özelliklerinin alt boyutlarından duygusal dengesizlik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık arasında anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkiye göre duyarsızlaşma ile duygusal dengesizlik arasında pozitif bir

ilişki varken, duyarsızlaşma ile deneyime açıklık ve dışadönüklülük arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Tablo 16’ da tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile kişilik özelliklerinin dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları arasında pozitif yönde ilişki ve duygusal dengesizlik boyutu ile de negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Süren (2015) banka çalışanlarıyla yapmış olduğu araştırmada duygusal dengesizlik (nevrotiklik) özelliğinin artması kişilerin tükenmişlik düzeyini de artıracığı yönünde bir ilişki tespit etmiştir. Düz’ün (2015) sağlık çalışanlarıyla yapmış olduğu araştırmasının da bu nokta da Süren’in (2015) araştırmasıyla kesiştiği görülmektedir. Yapılan bu iki çalışma tablo 16’ da ki bulguları desteklemektedir.

Tablo 16’nın sonucuna genel olarak bakıldığında; psikolojik danışmanların tükenmişlik durumlarının, duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile pozitif; dışa dönüklük ve deneyime açıklık özellikleri ile de negatif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir.

Psikolojik danışmanların duygusal dengesizlik yönünde aldıkları yüksek puanlar onların tükenmişlik risk grubunda olduklarını göstermektedir. Genel olarak araştırma bulgularına bakıldığında 26-30 yaş grubundaki lisans mezunu bekar kadınların hem en yüksek tükenmişlik yaşadıkları hem de en yüksek duygusal dengesizlik (nevrotiklik) yönünde ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 17

Duygusal Tükenmenin Kişilik Özellikleri Yönünden Yordanabilirliği

Duygusal Tükenme (Bağımlı)	Kişilik Özellikleri (Bağımsız)	B	Standart Hata	Beta (β)	T	p	R ²	F
Sabit		13,764	5,598		2,459	,015*	,203	21,707
Duygusal Dengesizlik		,925	,163	,398	5,683	,000*		
Dışa Dönüklük		-,465	,154	-,212	-3,029	,003*		

*p< 0,05

Tablo 17’ de aşamalı regresyon analizi incelendiğinde duygusal dengesizlik ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye ilişkin varyansın yaklaşık % 20 sini açıkladığı görülmektedir. Beta katsayılarına bakıldığında duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin duygusal tükenmeyi pozitif yönde yordarken, dışa dönüklük kişilik özelliği de

negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tabloya diğer kişilik özellikleri anlamlı düzeyde yordamadığı için dahil edilmemiştir.

Tablo 18

Kişisel Başarının Kişilik Özellikleri Yönünden Yordanabilirliği

Kişisel Başarı (Bağımlı)	Kişilik Özellikleri (Bağımsız)	B	Standart Hata	Beta (β)	T	p	R ²	F
Sabit		16,064	3,411		4,710	,000		
Duygusal Dengesizlik		-,399	,092	-,260	-4,321	,000	,413	39,162
Dışa Dönüklük		,534	,109	,369	4,896	,000		
Deneyime Açıklık		,300	,081	,279	3,699	,000		

***p< 0,05**

Tablo 18’ de ki aşamalı regresyon analizi sonucuna göre duygusal dengesizlik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri kişisel başarı boyutunun yaklaşık % 41’ni açıklamaktadır. Beta değerleri baz alındığında dışa dönüklük ve deneyime açıklık özellikleri kişisel başarıyı pozitif yönde yordarken duygusal dengesizliğin negatif yordadığı görülmektedir. Tabloya diğer iki kişilik boyutu kişisel başarıyı anlamlı şekilde yordamadığı için dahil edilmemiştir.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular çerçevesinde sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

1. Psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre tükenmişlik durumlarında farklılık görülmektedir. Kadın psikolojik danışmanlar erkek psikolojik danışmanlara göre daha çok duygusal tükenme ve azalan başarı duygusu yaşamaktadır.
2. Psikolojik danışmanların medeni durumları tükenmişlik yaşamalarında farklılık oluşturmuştur. Evli psikolojik danışmanlar tükenmişlik boyutlarının tümünde bekar danışmanlara göre daha düşük seviyede tükenmişlik yaşamaktadır.
3. Medeni durumun, psikolojik danışmanların kişilik özelliklerinde bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.
4. Yüksek lisans mezunu psikolojik danışmanlar, lisans mezunu psikolojik danışmanlara göre daha düşük seviyede kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşamaktadır.
5. Psikolojik danışmanların eğitim durumuna göre kişilik özelliklerinin farklılık göstermediğine ulaşılmıştır.
6. 20-25 yaş grubunda yer alan psikolojik danışmanlar, 31-45 yaş grubunda yer alan psikolojik danışmanlara göre kişisel başarı alanında daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşamaktadır.

7. Psikolojik danışmanların kişilik özelliklerinin yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.
8. İlköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim ve rehberlik araştırma kurumları gibi farklı kademelerde hizmet sunan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri farklılık göstermemektedir.
9. Psikolojik danışmanların mesleki kıdemleri, tükenmişlik düzeyleri ile kişilik özellikleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.
10. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin, duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile pozitif; dışa dönüklük ve deneyime açıklık özellikleri ile de negatif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir.
11. 26-30 yaş grubu bekar lisans mezunu kadın psikolojik danışmanların en yüksek seviyede tükenmişlik ve duygusal dengesizlik (nevrotiklik) yönünde ortalamalara sahip oldukları görülmektedirken 31-35 yaş grubu evli yüksek lisans mezunu erkek psikolojik danışmanların da en düşük seviyede tükenmişlik yaşadığına ulaşılmıştır.

Öneriler

1. Psikolojik yardım hizmeti sunan uzmanların kişilik özellikleri ile ilgili araştırmalar daha büyük örneklemelerde ve bu alanda çalışan diğer meslek ünvanına sahip kişilerinde dahil edilmesiyle daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
2. Psikolojik danışmanların iş alanlarının zamanla genişlemekte olduğu görülmektedir. Daha sonraki çalışmalar bu iş alanları çeşitliliğine göre ve farklı değişkenlerinde araştırmaya dahil edilmesiyle zenginleştirilebilir.
3. Bekar psikolojik danışmanların tükenmişliğin her boyutunda evli psikolojik danışmanlardan daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşamalarının sebepleri üzerinde daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
4. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini azaltıcı faktörlerin neler olabileceğine yönelik araştırmalar yapılabilir. Bu araştırma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların birbirleriyle yardımlaşabileceği destek grupları oluşturulabilir.
5. Genç psikolojik danışmanların ilk beş senelik çalışma evresi içinde kişisel başarı boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Lisans eğitimlerinde bu duygularını olumlu yönde geliştirebilecekleri ve kendi güçlerinin farkına varabilecekleri uygulamalı eğitimler ağırlıklı olarak organize edilebilir. Lisans

öğrenimleri boyunca staj eğitimleri mesleğin gelişmekte olan yeni çalışma alanlarıyla onlara katkı sağlayacak şekilde yeniden düzenlenebilir. Psikolojik danışmanların, lisans mezuniyetini takiben ilk beş sene için mesleki gelişim süreçlerini destekleyici çalışmalar yapılabilir. Genç psikolojik danışmanların meslek yaşamlarındaki bu süreci daha başarılı bir şekilde geçirebilmeleri için süpervizyon eğitimi almaları sağlanabilir.

6. Meslekler üzerinde kapsamlı kişilik özellikleri çalışmalarının sayısı artırılarak meslek seçme aşamasında olan bireylerin bu konuda bilgi sahibi olabilecekleri kaynaklar oluşturulabilir ve böylece kendi özellikleri ile mesleğin özellikleri arasında denge kurabilen, işinden memnun olan ve görevini en verimli şekilde icra eden meslek elemanlarının sayısı artırılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. E. (2011). *Kronik hastalıkların, hastaların aile işlevleri ve yaşam doyumları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Aile danışmanlığı nedir (2017). <http://www.pedamed.com.tr/tr/icerik/72/aile-danismanligi-nedir%20a> adresinden erişilmiştir.
- Akboy, R. ve İkiz, E. (2007). *Psikolojik danışma ve rehberlikte çağdaş bir anlayış*. Ankara: Nobel
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B.(2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel
- Aksu, A. (2010). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığa etkileri: bir sağlık kuruluşunda uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisan Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Alacatlı, E. (2013). *Üniversite öğrencilerin zaman perspektifleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aliyev, P. (2008). *Beş faktörlü kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerinin üniversite alan seçimi ile ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Altuntaş, E. & Gültekin, M. (2005). *Psikolojik danışma kuramları*. İstanbul: Aktüel
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96
- Ardıç, K.ve Polatçı, S.(2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 22.
- Arı, G. S. ve Bal E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,15 (1), 131-148
- Aydemir, S. (2014). *Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çalışan rehber öğretmenlerin yöneticilerinin liderlik tarzını algılamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. A. (2017). *Zihinsel engelli bireye sahip olan ebeveynlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcıoğlu, H. (2008). *Tıpta uzmanlık öğrencilerinin eğitim ortamı algılamaları ve buna etkili faktörlerin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baltacı, Ö. (2010). *Üniversite öğrencilerinin sosyal kaygı, sosyal destek ve problem çözme yaklaşımları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1997). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 716.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Baymur, F. (1975). *Rehberlik: rehberlik nedir?*. Ankara: Milli Eğitim
- Baymur, F. (1993). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkilap

- Bayram, V. (2016). *Eğitim çalışanlarının tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman/ Rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Belgi, S. (2016). *Lisede çalışan rehber öğretmenlerin mesleki öz yeterlik algıları ve mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Benet-Martínez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait method analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Biçen, H. (2014). *Yeni atanan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü liderlik personeli güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi*. Ankara: Detay
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Budak, B. (2011). *Üniversite öğrencilerinin aşka ilişkin tutumları ve ilişki doyumlarının kişilik özellikleri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (İ. D. Erguvan Sarioğlu, Çev.). İstanbul: Kaknüs
- Camgöz, S. M. (2009). *Kişilik özellikleri ile finansal performans arasındaki ilişkiler: a tipi yatırım fonu yöneticileri üzerinde bir değerlendirme*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Can, H. Aşan, Ö.ve Aydın E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan.

- Capel, A. S. (1991). A longitudinal study of burnout in teachers. *British Journal of Educational Psychology*.
- Cherniss, C. (1995). *Beyond Burnout*. New York: Routledge.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the human service organizations*. New York: Praeger.
- Cooper, C. A. Golden, L. & Socha, A. (2013). The big five personality factors and Mass politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 68-82.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18 (9), 621-658.
- Cordes, Cynthia L. ve Dougherty, Thomas W. (1993). A Review and in Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Corey, G. (1996). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. California: Brooks/ Cole
- Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis
- Cüceloğlu, D. (2013). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi
- Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray medikal
- Çelik, F. (2016). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerde tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, F. (2008). *Kişilerarası ilişkilerde kendilik algısı, kontrol odağı ve kişilik yapısının çatışma çözme yaklaşımları üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çınar, Y. (2016). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve problem çözme becerilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması*. Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demiriz, B. (2013, Haziran 1). 10 soruda tükenmişlik sendromu. *Hürriyet*.
<http://www.hurriyet.com.tr/10-soruda-tukenmislik-sendromu-23410876>
sayfasından erişilmiştir.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Demirkol, D. (2006). *Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Dinç, M. Bitlisli, F. Çetinceli, E ve Aydın, S. Z. (2013). Öğretim elemanlarının tükenmişliğinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (9), 44-69
- Dinç, S. (2013). *Polislerdeki evlilik doyumu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, S. (2000). Psikolojik danışman eğitiminde akreditasyonun gereği ve bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (14), 31-38.
- Dolu, G. (1997). *Onkolojide çalışan hekimlerde tıbbi sosyal çalışma açısından tükenmişlik sendromunun araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dost, M. ve Keklik, İ.(2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), 389-407.

- Düz, A. G.(2015). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleri ile olan ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ebstrup, J. F., Eplovb, L. Pisingera, C & Jorgensena, T. (2011). Association between the five factor personality traits and perceived stress: is the effect mediated by general self efficacy. *Anxiety, Stress & Coping*, 24 (4), 407-419.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York, NY: Human Sciences
- Egan, G. (1975). Psikolojik Danışmaya Giriş. (F.Akkoyun, Çev.). California: Brooks/Cole
- Eisenberg, S. & Delaney, D. J. (1973). *The counseling process*. Chicago: Rand McNally.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. Y. Topsever ve M. Göregenli (Eds.), *VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları içinde* (s. 143-154). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *Türk Psikologlar Derneği Yayını*.
- Ergin, C. (1996). *Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkiye sağlık personeli normları*. Özyeğin Üniversitesi, İstanbul.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton
- Erkal, B. (2002). Kişilik psikolojisi ve kişilik kuramları. E. Özkalp (Ed.), *Davranış bilimlerine giriş içinde* (s.239-259). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Erkan, S. (2003). Rehberlik nedir? Y. Kuzgun (Ed.), *İlköğretimde rehberlik içinde* Ankara: Nobel
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin.
- Ersoy, F. Yıldırım C. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu. *Sted Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*. <http://www.ttb.org.tr/STED/sted0201/1.html> sayfasından erişilmiştir.
- Eryılmaz, A. ve Süral, T. (2014). *Kuramdan uygulamaya bireyle psikolojik danışma*. Ankara: Anı

- Eryılmaz, A. (2016). Kişisel psikolojik danışma ve rehberlik. C. Şahin (Ed.). *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde* (s.177-209). Ankara: Pegem
- Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G. (1964). *Manual of the Eysenck Personality Inventory*. London: University of London.
- Eysenck, H. J. & Wilson, G. (2000). Kişiliğiniz tanıyın (E. Erduran, Çev.). İstanbul: Remzi
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-332
- Frank, A. R. & Mckenzie, R. (1993). The development of burnout among special educators. *Teacher Education And Special Education* 16 (2), 161–170.
- Freudenberger, H. J. & Richelson G. (1981). *Burnout: How to beat the high cost of success*. New York: Bantam.
- Freudenberger, H. J. (1976). Freudenberger on staff burnout. *The American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 3 (1)
- Gençoğlu, C. (2006). *Üniversite öğrencilerinin iyimserlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Gençtan, E. (1995). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Remzi
- Gezer, H. (2013). *Tıp doktorlarının depresyon düzeyleri ile kişilik özellikleri ve çalışma koşulları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güler, B. (2016). *Avukatlarda bazı demografik değişkenlerin tükenmişlik, denetim odağı ve iş doyumunu üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gültekin, E. (2009). *Polislerin temel kişilik özelliklerinin iş başarısı üzerine etkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gümüş, Ö. D. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gümüş, Ş.(2013). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2014). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel
- Hackney, H., & Cormier, S. (1994). *Counseling strategies and interventions*. Boston, USA: Allyn and Bacon.
- Hameed, F., Amjad, S. & Hameed, A. (2013). The Relationship Between Workaholism and Personality. *MiddleEast Journal of Scientific Research*, 17(7), 898-907.
- Hammond, M. S. (2001). The use of the five factor model of personality as a therapeutic tool in career counseling. *Journal of Career Development*, 27 (3), 153-165.
- Hart, P. M. & Cooper, C. L. (2009). İşyerinde stres: Daha bütünleştirilmiş bir çerçeveye doğru. N.Anderson, D. S. Öneş, H. Kepir Sinangil & C. Viswesvaran (Eds). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı* içinde (s.109-132). İstanbul: Litetatur
- Heppner, P. P., ve Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problemsolving inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 29 (1), 66-75.
- Işıklı, S. ve Gülüm, İ. V. (2012). Kişilik ve kişilik kuramları. N. Güngör Ergen, B. Şahin Kütük ve R. Coştur (Eds.). *Davranış Bilimi* içinde (s.46-57). Ankara: Siyasal.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu Örneği)*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İkiz, F. E. (2006). *Danışma becerileri eğitiminin danışmanların empatik eğilim, empatik beceri ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- İnanç, B.Y. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem
- Jones, R. (2011). *Theory and practice of counselling and therapy*. London: SAGE

- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1).
- Kaptangil, K. ve Erenler, E. (2014). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1), 55-82.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karataş, Z. (2016). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin bugünü ve geleceği. C. Şahin (Ed.). *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde* (s.361-381). Ankara: Pegem
- Kaya, T. (2009). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (İstanbul ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Y. (2010). *Örgütsel yaşamda kişilik ve davranışlar arasındaki ilişkiler: duyguların aracı rolü*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kaya, Z. (2011). *Madde kullanan ve kullanmayan ergenlerin kişilik özellikleri ve benlik saygısı açısından karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Keklik, İ. (2011, Ekim). *Türkiye koşullarına uygulanabilir bir lisans-düzeyi psikolojik danışma eğitimi model önerisi*. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi’nde sunulmuş bildiri, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Kepçeoğlu, M. (1986). Okullardaki psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarının temel sorunları. *ODTÜ İnsan Bilimleri Dergisi*. 1, 103-113
- Kepçeoğlu, M. (1994). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Gül
- Kepekçioğlu, E.S. (2009). *Öğretim elemanlarında tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Kesen, N. F. (2014). *Üniversite öğrencilerinin duygu stillerinin, beş faktör kişilik özellikleri, depresyon, anksiyete ve strese göre incelenmesi*. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Klley, K. R. (1991). Theoretical integration is the future for mental health counselling. *Journal of Mental Health Counselling*, 13(1), 106-111.

- Koca, E. (2016). *Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Komaraju, M., Karau S. J. ve Schmeck R. R., (2009). Role of the Big Five Personality Traits in Predicting collage students academic motivation and achievement. *Learning and individual Differences*, 19, 47-52
- Korkut, F. (2006). Counselor Education, Program Accreditation and counselor Credentialing in Turkey. *International Journal of Advancement Counseling*, DOI 10.1007/510447-006-9021-6
- Korkut, F. (2007). Counselor education, program accreditation and counselor credentialing in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29, 11-20.
- Korkut, F. (2007). Counselor education, program accreditation and counselor credentialing in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 22, 57-67
- Korkut, F. (2004). *Okul temelli önleyici rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: Anı.
- Kottke, J. L. & Kimura, S. (2009). Assessing Individuals for team worthiness: investigating the intersection of the big five personality factors, organizational citizenship behavior, and teamwork aptitude. In L. B. Palcroft & M.V. Lopez (Eds.), *personality assessment* (pp. 67-68) Hauppauge, New York: Nova Science Publishers.
- Koyuncu, M. (2005, Eylül). *Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma İsteğine Etkisi*.13.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bildiri, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Köse, T. P. (2015). *Bir devlet lisesinde okuyan ergenlerde benlik saygısı ve kişilik özelliklerinin ana-baba tutumları açısından yordanması*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kruger, L. J. Bernstein, G. & Botman, H. (1994). The relationship between team friendships and burnout among residential counselors. *The Journal of Social Psychology*, 135, 191–201.
- Kurtoğlu, Ü. (2011). *An evaluation of ELT teachers' vocational burnout according to some variables*. Master's Thesis, Institute of Social Sciences of Kafkas University, Kars

- Kutsal, D. (2009). *Lise öğrencilerinin tükenmişliklerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. (1972). *Ana-baba tutumlarının bireyin kendini gerçekleştirme düzeyine etkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. (1991). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: ÖSYM.
- Lee R. T & Ashforth B. E.(1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Malak, B. (2009). *Hemşirelerin tükenmişlik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Maslach C. & Jackson S. E.(1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent development in theory and research* (pp. 1-16). Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Leither M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1984), Burnout in Organizational Settings, *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C., Jackson, S. E. ve Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row
- Mccrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.

- Mccrae, R. R. & Costa, P. T. (1992). Four ways five factors are basics. *Personality and Individual Differences*, 13 (6), 653-665.
- Mccrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to five factor model ant its applications. *Journal of Personality*, 60, 175-215.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36 (10), 899-910.
- Meral, S. (2010). *Öğretim elemanlarının tükenmişlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Mestçioğlu, Ö. (2005). *Tükenmişlik sendromu*. https://www.psikonet.com/tukenmislik-sendromu_nedir-203.html sayfasından erişilmiştir.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mischel, W. & Plomin, R. (1999). Introduction to personality. *Harcourt Brace College Publishers*, 6.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors And Big Five Personality Traits*. Doctoral Dissertation, George Washington University, Washington.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*, (H. B. Akbıyık ve M. Sayıl, Çev.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği
- Murdock, N. L. (2012). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları: olgu sunumu yaklaşımıyla*. (R. Arı ve F. Akkoyun, Çev.). Ankara: Nobel.
- Nelson-Jones, R. (1995). *Danışma psikolojisi kuramları*. (F.Akkoyun, Çev.). Ankara: Nobel.
- Niles, S. G. (2003). Career counselors confront a critical crossroad: A vision of the future. *The Career Development Quarterly*, 52 (1) , 70-77.
- Nystul, M. S. (1999). *Introduction to Counseling: An Art and Science Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.

- Okday, H. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin motivasyonu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler
- Öner, N. (2006). *Türkiye’de kullanılan psikolojik testlerden örnekler*. İstanbul: Boğaziçi
- Özabacı, N., İşmen, A. E. ve Yıldız, A. (2004). Psikolojik danışmanların ideal özellikleri ile yılgınlık düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 37, 8-25.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Özgüven, İ. E. (1999). *Çağdaş eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: PDREM
- Özoğlu, S. Ç. (1982). *Eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma*. İzmir: Ege üniversitesi
- Howard P. J. & Howard, J. M. (1998). *The big quickstart an introduction to the five factor model of personality for human resource professionals*. Chorlette, NC: Center for Applied Cognitive Studies.
- Paisley, P. & Borders, L. D. (1995). School counseling: An evolving specialty. *Journal of Counseling & Development*, 74, 150-153.
- Paisley, P. & Hayes, R. L. (2003). School counseling in the academic domain: Transformations in preparation and practice. *Professional School Counseling*, 6 (3), 198-204
- Piedmont, R. L. (1993). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: the role of personal dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61(3), 457-473

- Piko, Bettina F. (2005). Burnout, role conflict, job satissfaction and psychosocial health among hungarion health care staff: a questionnaire survey, *International Journal of Nursing Students*.
- Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler*. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Rogers, C. R. (1980). *A way of being*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sav, İ. (2007). *Psikolojik danışman rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Schmitt, D. P., Allık, J., McCrae, R. R. & Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173-212.
- Seçer, İ. (2011). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Seligman, M. (1990). *Learned Optimism*. New York: Simon LE Schuster.
- Sermon, J. M. (1994). The relationship of the Dual role assignment to the Level Of Perceived Burnout by Secondary Teachers. *Dissertation Abstract International*. 55 (9),
- Shaye, A. (2009). *Infidelity in dating realitions: do big five personality traits and gender infiluece infidelity*. Doctoral Dissertation, Alliant International University, California.
- Shultz, D. P. & Shultz, S. E. (2009). *Theories of personality*. Belmonti CA: Wadsworth
- Shultz, D. P. & Shultz, S. E. (2002). *Modern psikoloji tarihi* (Y. Aslay, Çev.). İstanbul: Kaknüs

- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Somer, O. Oya & Levis R. Goldberg, (1999). The structure of Turkish trait descriptive adjective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3).
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N.(1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Sümer, N., Lajunen, T. & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. In G. Underwood (Ed.), *Traffic and Transport Psychology* (pp. 215–227). USA: Elsevier.
- Süren, S., Örucü, E. ve İzci, Ç. (2016). Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23 (1). 247-262.
- Süren, S. (2015). *Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Sürvegil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu ve tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şayan, E. (2010). *Kanserde depresyon ve tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şencan, M. N. (2016). Beş faktör kişilik özellikleri ile işkolizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 229-246
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışma ve rehberlik teori ve uygulama*. İstanbul: MEB
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre değerlendirilmesi (A research

subscales of undergraduates personality traits according to five factor personality theory in Ter). *Journal Of History School*, 7 (8), 939-971

Tavlı, O. (2009). *Lise öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Antalya Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama*, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Torun, T. (2016). *Pediatric kliniğinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Turgut, H. S. (2016). *Bankacılık sektöründe kişilik özellikleri, yöneticiye güven ve tükenmişlik ilişkilerinde aracılık rolleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tuzcuoğlu, N. (1995). Psikanaliz kuramı ve özellikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 275-285.

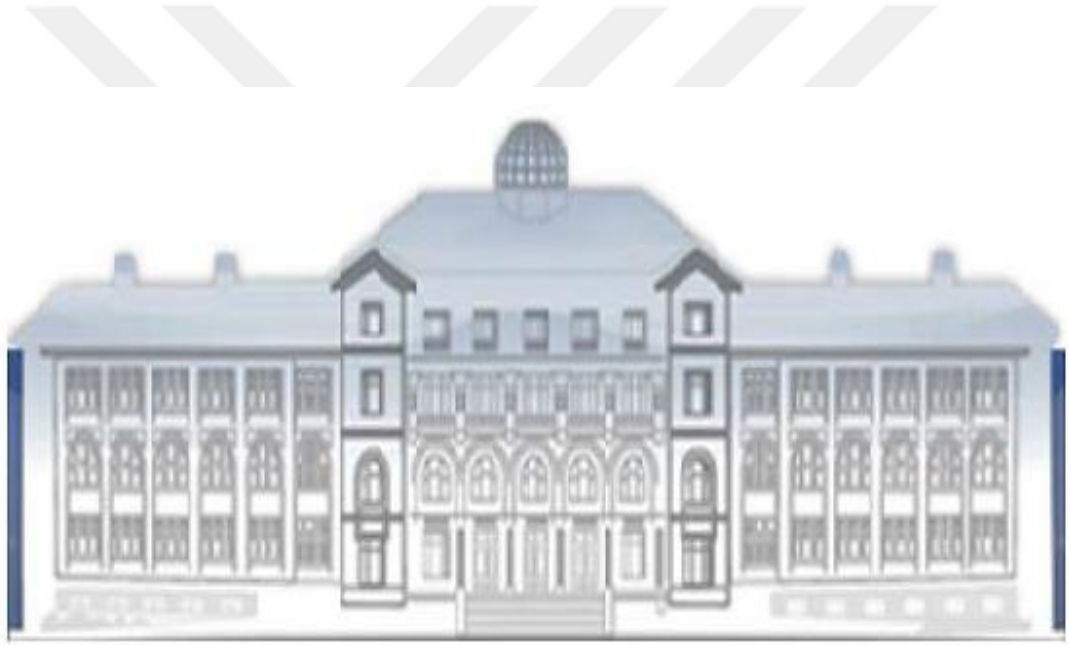
Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (t.y.). *PDR meslek odasına doğru*. <http://www.pdr.org.tr/Icerik.ASP?ID=1395#.WRYwV1SLRdg> sayfasından erişilmiştir.

Uğuz, S. (2016). *Adana'da mesleki ve teknik Anadolu liselerinde İngilizce öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Vatan, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri, umutsuzluk, çaresizlik ve talihsizlik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 16 (7), 89.

- Voltan Acar, N. (2001). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri*. Ankara: Nobel
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege üniversitesi
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuzer, H. (1982). *Çocuk ve suç*. İstanbul: Altın Kitaplar
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Ankara: PegemA
- Yeşilyaprak, B. (2007). Türkiye’ de PDR alanının gelişiminde Türk PDR Derneğinin yeri ve önemi, R. Özyürek, F. Korkut ve D.O. Korkut (Eds.), *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Nobel.
- Yeşilyaprak, B. (2009). Türkiye’ de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42 (1), 193-213.
- Yeşilyaprak, B. (2004). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel
- Yeşilyaprak, B. (2008). *Türkiye’ de psikolojik danışma ve rehberlik alanının geleceği: yeni açılımlar ve öngörüler*. <http://binnuryesilyaprak.com/2016/07/01/turkiyede-psikolojik-danisma-ve-rehberlik-alaninin-gelecegiyeni-acilimler-ve-ongoruler-2008/> sayfasından erişilmiştir.
- Yıldız, E. (2011). *Eğitimcilerde tükenmişlik (rehber öğretmenler üzerinde bir araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yöney, H. ve P. Ünalın, (2004). Profesyonel Yaşamda İş Stresi ve Tükenmişlik. http://www.polater.com.tr/devam.php?sub_page=1&page=bilgi_agaci&new_page=33 sayfasından erişilmiştir.
- Yörükoğlu, A. (1986). *Gençlik çağı*. Ankara: Türkiye İş Bankası
- Zel, U. (1999). *Kişiliğin yönetim performansına etkileri, örgüt ortamında kullanılması ve ülkeler/sektörler arasında karşılaştırılmalı bir uygulama*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zellars, K. L., Perrewew, P. L. & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..